

# El temps de treball: canvis normatius, tendències emergents i regulació en els convenis col·lectius



Col·lecció Estudis i Informes. Número 59

# **EL TEMPS DE TREBALL: CANVIS NORMATIUS, TENDÈNCIES EMERGENTS I REGULACIÓ EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS**

## **INFORME**

aprovat pel Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social en la sessió extraordinària del dia 28 de juny del 2021.



Consell de Treball,  
Econòmic i Social  
de Catalunya

### **Ponent**

José Antonio Pasadas (Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya- UGT-)

### **Director**

Xavier Riudor

### **Gestora**

Eva Mas

### **Autores**

Cristina Boada

Eva Mas

Marta Olivella

### **Membres del grup de treball**

Yésika Aguilar (Foment del Treball Nacional)

Meritxell Àlvarez (Confederació de Cooperatives de Catalunya)

Francesc Gibert (Consell de Relacions Laborals)

Laia Grabulosa (Tercer Sector Social)

Marta Lope (Unió de Pagesos)

Jorge Moraleda (Comissió Obrera Nacional de Catalunya –CCOO-)

Ricard Sánchez (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya –PIMEC-)

### **Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya**

Barcelona, 2021



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència Creative Commons del tipus reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a: [Llicència Creative Commons](#)

© Generalitat de Catalunya

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya  
Diputació, 284

08009 Barcelona

Tel. 93 270 17 80

Adreça Internet: [ctesc.gencat.cat](http://ctesc.gencat.cat)

A/e: [ctesc@gencat.cat](mailto:ctesc@gencat.cat)

ISBN: 978-84-18601-61-3

Imatges: [Vecteezy](#) i [Freepik.com](#)

Barcelona, juny 2021

Aquest document compleix les pautes d'accessibilitat WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1.

## ÍNDEX

<b>1. Resum executiu</b> .....	<b>7</b>
1.1. Principals conclusions .....	7
1.2. Consideracions i recomanacions.....	21
<b>2. Introducció i metodologia</b> .....	<b>44</b>
2.1. Introducció.....	44
2.2. Metodologia.....	45
2.3. Relació de convenis col·lectius que han estat objecte d'anàlisi .....	49
<b>3. L'ordenació del temps de treball</b> .....	<b>55</b>
3.1. L'estructuració de la NC i l'ordenació del temps de treball en els acords interprofessionals a Catalunya .....	55
3.2. El paper de l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual en l'ordenació del temps de treball: els efectes dels darrers canvis normatius .....	73
3.3. Principals canvis normatius en el temps de treball introduïts des de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat.....	98
<b>4. Anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius</b> .....	<b>120</b>
4.1. Jornada de treball.....	121
4.2. Calendari laboral i horaris.....	146
4.3. Temps de descans .....	166
4.4. Permisos i llicències .....	182
4.5. Corresponsabilitat i temps de treball .....	194
4.6. Síntesi de l'anàlisi de la incidència de la reforma laboral de 2012 i de les orientacions del CRL sobre la regulació del temps de treball remunerat en la negociació col·lectiva (2016) .....	207
<b>5. Tendències detectades en relació amb el temps de treball i reptes que planteja la COVID-19</b> .....	<b>215</b>

5.1.	L'evolució del temps destinat al treball.....	216
5.2.	El treball a temps parcial .....	223
5.3.	L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball.....	231
5.4.	La digitalització i el temps de treball .....	233
<b>6.</b>	<b>Consideracions i recomanacions .....</b>	<b>244</b>
6.1.	Consideracions i recomanacions generals .....	245
6.2.	Consideracions i recomanacions sobre el procés negociador i el Consell de Relacions Laborals (CRL) .....	247
6.3.	Consideracions i recomanacions específiques sobre l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius .....	250
6.4.	Consideracions i recomanacions sobre les tendències del temps de treball i reptes que planteja la COVID-19.....	259
<b>7.</b>	<b>Bibliografia.....</b>	<b>266</b>
<b>8.</b>	<b>Annex I: Les orientacions i les recomanacions del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.....</b>	<b>273</b>
8.1.	Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016) 273	
8.2.	Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores (2010) .....	274

## 1. Resum executiu

### 1.1. Principals conclusions

L'informe s'estructura en sis capítols. Segueix a aquest resum executiu el capítol 2, introductori, que emmarca l'informe, n'especifica els objectius i explica la metodologia seguida per elaborar-lo. El capítol 3 descriu l'ordenació legal del temps de treball, mentre que el capítol 4 n'analitza la regulació convencional en un total de 153 convenis seleccionats *ad-hoc*.

Durant l'elaboració de l'informe irromp la pandèmia de la COVID-19 i es decideix dedicar el capítol 5 a analitzar els reptes que planteja la nova situació sobre les tendències relatives al temps de treball, amb la finalitat d'identificar espais on la regulació de la NC pot incidir. El capítol 6 tanca l'informe amb les consideracions i recomanacions consensuades pels membres del CTESC.

A continuació es destaca el contingut principal dels capítols 3, 4 i 5, atès que el darrer es reproduïx de manera íntegra.

#### Sobre l'ordenació del temps de treball (Cap. 3)

Aquest capítol es divideix en tres apartats: el primer analitza la relació entre l'estructura de la NC i l'ordenació del temps de treball, fent especial incís en els acords interprofessionals de Catalunya (AIC). El segon apartat es focalitza en el paper de l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual en l'ordenació del temps de treball i en destaca els efectes de les darreres reformes laborals. El tercer i darrer apartat exposa els principals canvis normatius en la regulació del temps de treball introduïts des de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat.<sup>1</sup>

L'apartat primer parteix de l'art. 84 de l'Estatut dels treballadors (ET), que articula l'**estructura de la NC** en concretar les matèries susceptibles de ser negociades en els diferents nivells dels convenis i en regula la concurrència. Es constata com a partir de la reforma laboral de 2012 aquest article preveu la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa respecte al conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en una relació taxada de matèries.

Aquest article també serveix per fixar quines són les matèries més pròpies de la negociació en l'àmbit de l'empresa ja que, malgrat que aquestes podran ser negociades en altres nivells, la vinculació del que s'acordi sobre aquestes matèries perdrà intensitat i prevaldrà allò acordat en el conveni d'empresa o de grups d'empreses. També cal recordar que el conveni d'empresa, des de la reforma de 2012, pot ser negociat en qualsevol moment de la vigència d'altres convenis d'àmbit superior.

La voluntat de crear un **sistema de relacions laborals i espais de diàleg** té un llarg recorregut. Després d'una dècada de concertació social al llarg dels anys vuitanta, els agents socials catalans el reconeixen explícitament en l'AIC de 1990. Anys més tard, l'art. 44.5 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya reconeix l'espai català de relacions laborals i insta els

---

<sup>1</sup> Entesa fins la data de tancament de l'informe (març del 2021).

poders públics a fomentar-lo. Altres fites destacades són la creació del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL) l'any 2007, com a un espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional, així com tots els AIC aprovats des de 1990.

L'epígraf segon d'aquest apartat descriu els AIC aprovats i en destaca els aspectes relatius a l'estructura de la NC i la regulació del temps de treball, tenint en compte la legislació vigent en cada moment i els acords interconfederals que s'han aprovat al llarg dels darrers trenta anys.

El I AIC 1990 s'estructura en tres eixos: la creació d'un instrument de resolució de conflictes de treball (el futur Tribunal Laboral de Catalunya), la prevenció dels riscos laborals i la formació professional. Aquest AIC no fa menció específica ni a l'estructura de la NC ni al temps de treball.

El II AIC 2005-2007 aposta per la racionalització de la NC tant des de la perspectiva territorial com sectorial, mitjançant els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius. Es decanta pels convenis sectorials, si bé preveu que hi hagi una regulació més detallada de determinades matèries en els convenis d'empresa, per tal que s'adaptin les previsions generals a la seva realitat productiva o de serveis.

La gestió del temps de treball s'inclou en un concepte ampli de flexibilitat, fixada com un dels continguts de la NC i que incorpora altres elements com la contractació i l'ocupació, la mobilitat i la polivalència, les modificacions en les condicions de treball i el salari.

El II AIC reconeix la capacitat de la NC per regular l'organització del temps de treball i el còmput de la jornada i la seva distribució flexible, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat, per incrementar la productivitat i per fluctuacions en la demanda. A més, l'acord concreta amb força detall les matèries objecte de regulació.

També s'assenyala que la flexibilitat del temps de treball ha de tenir en compte les persones treballadores, en tant que ha de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i la conciliació amb la vida personal. Així mateix, el II AIC determina que en la negociació de la flexibilitat de temps de treball, bé sigui per als convenis sectorials com per als d'empresa, cal regular procediments de participació sindical i de la representació legals dels treballadors/ores (RLT).

El III AIC 2011-2014 manté, a grans trets, els criteris sobre l'estructura de la NC i els aspectes generals sobre la flexibilitat del temps de treball del II AIC.

El IV AIC 2015-2017 manté els criteris dels AIC anteriors, amb alguna novetat pel que fa a la regulació de la distribució irregular de la jornada. L'acord fa referència expressa a diversos documents sobre la gestió del temps de treball, com ara les Recomanacions per a la NC en matèria de gestió flexible del temps de treball acordades en el CRL



(2010)<sup>2</sup> i l'informe sobre la gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària elaborat pel CTESC (2015).<sup>3</sup>

El V AIC 2018-2020 reafirma la continuïtat, ajustada segons el cas, d'alguns dels elements dels AIC anteriors i alhora incorpora novetats. Pel que fa a l'estructura de la NC, es decanta per un model basat en amplis convenis col·lectius generals de sector i remet als d'empresa el desenvolupament i l'adaptació de les premisses sectorials a la realitat empresarial.

En relació amb la flexibilitat negociada del temps del treball, l'AIC proposa millores per a la seva gestió, de tal forma que es combini aquella requerida per les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores. Per a aquests supòsits es recomana la regulació de mecanismes de participació sindical i de l'RLT, així com la regulació de l'organització i la periodicitat concreta dels descansos compensatoris per prolongació de jornada.

Aquest acord també regula l'avaluació conjunta entre les parts (l'empresa i l'RLT) dels mecanismes més idonis per resoldre les necessitats d'ampliació del temps de treball i del seu impacte en l'ocupació. Així mateix, l'AIC aborda temes relacionats amb el temps de treball en relació amb l'ús de les noves tecnologies i el seu ús personal proporcionat, sobre la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada o sobre aspectes relatius al teletreball.

L'apartat segon del capítol 3 constata com l'**ordenació legal sobre el temps de treball remet** en determinades ocasions **a la NC** (remissió que també s'anomena "flexibilitat negociada"), **a l'autonomia individual** o bé preveu àmbits on es poden aplicar les **decisions unilaterals** de les empreses.

Les remissions a la NC són constants al llarg de l'ET. Així, en relació amb les matèries regulades a l'art. 34 ET, hi remet la concreció de la durada de la jornada de treball, la seva distribució irregular, la determinació dels descansos, l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada per fer efectiu el dret a la conciliació, així com l'organització i documentació del registre de jornada.

L'art. 35 ET hi remet l'abonament i la prestació de les hores extraordinàries i l'art. 37 ET la determinació de l'exercici dels permisos i reduccions de jornada que regula: lactància (o cura del nadó), hospitalització i tractament d'un menor afectat per càncer o malaltia greu, guarda legal i les adaptacions de jornada a què tenen dret les víctimes de violència de gènere o de terrorisme. L'art. 38 ET també remet a la NC la determinació del període de vacances anuals retribuïdes.

Així mateix, cal tenir en compte la previsió de constituir una comissió negociadora per atendre el període de consultes en els casos de mobilitat geogràfica (art. 40.2 ET), modificació substancial de les condicions de treball (art. 41.4 ET), suspensió del contracte o reducció

---

<sup>2</sup> Per a més informació, vegeu l'annex I d'aquest informe.

<sup>3</sup> A partir d'aquests dos documents, l'any 2016 el CRL va publicar l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva, on s'insta a les parts negociadores a promoure clàusules sobre el temps de treball en els convenis col·lectius i acords.

de jornada per causes objectives o de força major (art. 47.1 i 2 ET i art. 23 Reial decret llei 8/2020).

I, en aquest context, cal tenir present la normativa dictada d'acord amb les necessitats de la pandèmia de COVID-19, com la negociació de la recuperació de les hores de treball no prestades durant la vigència del permís retribuït (Reial decret llei 10/2020).

Per últim, comentar dues remissions més a la NC: d'una banda, per a la regulació dels procediments de resolució de les discrepàncies sorgides en el períodes de consulta previstos als articles 40, 41, 47 i 51 ET, tal com preveu l'art. 85 ET; i de l'altra, la regulació de les modalitats per a l'exercici del dret a la desconexió digital (art. 88.3 Llei orgànica 3/2018).

Com ja s'ha dit, l'ET també remet a l'autonomia individual per determinar el temps de treball, si bé aquesta remissió té un caràcter més residual, tot i que els canvis normatius a partir de l'any 2011 l'han potenciada.

L'ET admet els acords individuals que millorin les condicions legals o les establertes en els convenis col·lectius o els acords d'empresa. En alguns supòsits (com ara la determinació del període de vacances anuals retribuïdes), es reconeix la complementarietat entre l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual, mentre que en altres ocasions la relació és de supletorietat, és a dir, l'autonomia individual és l'opció aplicable només en absència de la col·lectiva (en l'adaptació de la durada i distribució de la jornada per fer efectiu el dret a la conciliació o l'abonament i la prestació de les hores extraordinàries).

Per últim, cal tenir en compte que alguns aspectes del temps de treball poden ser establerts de manera unilateral per l'empresa. L'ET la faculta a modificar algunes de les condicions de treball sense més formalitats que una comunicació a la persona treballadora afectada, mentre que en altres supòsits es requereix d'una consulta prèvia amb l'RLT. Exemples d'aquests supòsits són la determinació de la distribució irregular de la jornada en absència de pacte, l'adaptació de la jornada de treball a través de la modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 ET) i la inaplicació o desvinculació dels convenis col·lectius per a determinades matèries relatives al temps de treball (art. 82.3 ET).

Complementa aquesta explicació un repàs dels efectes dels darrers canvis normatius en l'estructura de la NC i en els procediments d'intervenció en l'ordenació del temps de treball, entre els quals destaquen la renegociació de la vigència dels convenis i la ultra activitat; la concurrència dels convenis col·lectius i la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa, la inaplicació o desvinculació dels convenis col·lectius; la modificació substancial de les condicions de treball; la reducció jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció; i el dret d'adaptació de jornada per conciliació.

El tercer i darrer apartat del capítol 3 exposa els **principals canvis normatius en el temps de treball introduïts des de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat**.<sup>4</sup> El punt en comú de les reformes laborals en aquest àmbit és la recerca de flexibilitat (Igartua, 2019; Martín, 2017), una flexibilitat que s'entén bidireccional: l'empresa busca adaptar la seva

---

<sup>4</sup> Entesa com a data de finalització de l'informe (març de 2021). S'inclouen per tant, referències a les normes aprovades per fer front a la pandèmia de la COVID-19 i que afecten el temps de treball.

activitat a la demanda del mercat i la persona treballadora vol conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar (Martín, 2017).

L'apartat parteix de la definició de temps de treball de la Directiva 2003/88/CE. Aquesta definició traça una distinció binària (Beltran de Heredia, 2020b) dels conceptes de temps de treball i temps de descans.

Pel que fa al temps de treball, l'informe constata com els preceptes que regeixen la determinació de la jornada regular de treball s'han mantingut estables els darrers anys, mentre que els elements destinats a alterar aquesta jornada han estat objecte de modificacions significatives des de l'any 2012.

Els àmbits modificats són la distribució irregular de la jornada (art. 34.2 ET), el treball a temps parcial i les hores complementàries (art. 12.5 ET) i diversos supòsits de modificació del temps de treball per causes taxades per l'ET.

Entre aquestes causes hi ha l'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral (art. 34.8 ET i art. 6 Reial decret llei 8/2020); la cura del nadó (antic permís per lactància; art. 37.4 ET); la guarda legal i cura directa de familiars (art. 37.6 ET i art. 6.3 del Reial decret llei 8/2020); la consideració de víctima de violència de gènere o víctima del terrorisme (art. 37.8 ET); la modificació substancial de les condicions de treball (art. 41.1 ET); la reducció de jornada per causes objectives (art. 47.2 ET i arts. 22 i 23 Reial decret 8/2020); i la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa (art. 84.2 ET).

A més de la modificació d'aquests preceptes, s'han introduït novetats en l'ordenació del temps de treball, com ara el registre diari de jornada (Reial decret llei 8/2019) i el dret a la formació necessària per a l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions del seu lloc de treball (art. 23.1 d ET).

Pel que fa al temps de no treball o temps de descans, definit per la Directiva com "tot període que no sigui temps de treball", l'informe recull també les principals novetats normatives introduïdes.

S'expliquen les modificacions de la regulació d'alguns permisos retribuïts, com ara el de vint hores anual de formació (art. 23.3 ET); l'eliminació del supòsit de naixement per donar dret al permís de l'art. 37.3 ET, atès que s'unifica la durada temporal del permís de maternitat i paternitat, que des de l'any 2019 es defineix de manera neutra, com permís per naixement (art. 48.4 ET).<sup>5</sup> D'igual manera, s'equipara la duració del permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment (art. 48.7 ET) per als dos progenitors i s'amplien els supòsits de fet que permeten gaudir del permís de l'art. 37.3 f ET. L'apartat també fa menció al permís retribuït recuperable (regulat pel Reial decret llei 10/2020).

Es recullen també altres modificacions més puntuals de figures com les vacances o les excedències i es dedica atenció especial al dret a la desconnexió digital, regulat el 2018

---

<sup>5</sup> Tot i que tècnicament aquests supòsits de fet donen lloc a una suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball, s'analitzen dins dels permisos per la denominació tradicional de "permís per maternitat" i "permís per paternitat".

mitjançant la Llei orgànica 3/2018. D'altra banda, cal tenir en compte que la configuració del treball a distància com a modalitat preferent per la prestació de treball durant la pandèmia de la COVID-19 ha accelerat la necessitat de regular aquesta modalitat locativa de prestació de treball així com el temps de treball que es presta en el domicili de la persona treballadora i garantir-ne la desconnexió digital.

#### **Sobre l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius (Cap. 4)**

En aquest capítol s'analitzen amb detall les mesures relacionades amb el temps de treball en una mostra de 153 convenis, seleccionada en base als criteris consensuats al grup de treball, que s'han explicat detalladament a l'apartat de metodologia.

L'objectiu de l'anàlisi és doble. D'una banda, es pretén avaluar els efectes que han tingut sobre el temps de treball les modificacions normatives introduïdes per la reforma laboral i, de l'altra, valorar l'aplicació de les orientacions de l'Acord del CRL sobre la regulació del temps de treball recollides l'any 2016 en *l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC*.

S'han tingut en compte tres unitats temporals. En la primera d'elles s'han seleccionat convenis subscrits amb anterioritat a la reforma del 2012, la segona franja temporal inclou el període corresponent als anys entre 2013 i 2015 i, en darrer terme, s'han inclòs aquells subscrits amb posterioritat al 2016 fins a l'actualitat. Malgrat la voluntat d'anàlisi de cadascun dels convenis en aquestes tres franges temporals, en algunes ocasions no ha estat possible per manca d'un conveni subscrit en el període de referència.

L'anàlisi té diferents nivells o capes:

Descriptiva de la regulació de les diferents figures.

Diacrònica, de com han evolucionat aquestes previsions en els convenis subscrits al llarg dels períodes analitzats.

L'efecte de la reforma laboral de 2012 (principalment) i altres normes posteriors.

La incidència en la negociació col·lectiva de les orientacions de l'Acord del CRL.

Les variables principals objecte d'anàlisi són: la jornada de treball, els horaris, el temps de descans, els permisos i llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Alhora, cadascuna d'elles ha estat desagregada en múltiples qüestions que s'han considerat de rellevància.

En primer lloc, es fa una **descripció de les mesures detectades en els diferents convenis** pel que fa a cadascuna de les variables. L'anàlisi del contingut comença amb la regulació convencional de la jornada de treball. El primer aspecte descrit és com regulen els convenis la seva durada, principalment definint la duració màxima anual o la mitjana màxima setmanal. En segon lloc, s'analitza com es distribueix, de manera regular o bé irregular. En

la distribució regular els convenis tracten aspectes com ara la jornada màxima i la mínima diària, la mitjana setmanal, els dies laborables, el tipus de jornada i els descansos.

La distribució irregular de la jornada és un dels àmbits regulats amb més detall pels convenis analitzats. S'hi detallen aspectes determinants del règim jurídic, com ara les mesures en què es concreta (flexibilitat horària i bancs de dies), els casos en què es preveu l'acord o participació de l'RLT per aplicar-la, el termini del preavis i els límits de la distribució irregular, entre d'altres.

El tercer aspecte analitzat és com es computa la jornada, fet que obliga a fer referència a les previsions dels convenis sobre què és el temps de treball efectiu, el temps de disponibilitat i es fa menció específica als comptes de temps.

En quart lloc es descriu el règim jurídic dels supòsits d'ampliació de la jornada: les hores extraordinàries i les hores complementàries. De les primeres s'exposen les diferents tipologies, el règim de compensació i les mesures que preveuen els convenis per analitzar-les i si escau, reduir-les. La regulació convencional de les hores complementàries recull les remissions a la NC que fa l'ET: la possibilitat d'ampliar les hores complementàries pactades i les proposades per l'empresa, així com el termini de preavis.

L'anàlisi de la regulació de la jornada de treball acaba amb els supòsits de reducció. Aquests supòsits han evolucionat al llarg del temps per tal de donar cobertura a més situacions i proporcionar més flexibilitat a les parts. De l'anàlisi es desprèn que les clàusules més innovadores són les introduïdes en les versions més recents dels convenis.

El següent apartat analitza el calendari laboral i els horaris, ambdues eines de distribució del temps de treball. Quant al calendari laboral anual és important assenyalar que s'han estudiat diversos espais on la NC té un paper actiu: l'elaboració, el temps de negociació, els processos de manca d'acord, el moment de publicació i el contingut.

Pel que fa a l'horari, eina de distribució de la jornada al llarg del dia, les actuacions de la NC s'orienten a la concreció de les modalitats horàries, la determinació de la preeminència d'unes sobre les altres, l'establiment d'horaris diferenciats en funció de l'època de l'any i el registre diari de la jornada. Altres temes d'especial rellevància són l'horari flexible, amb clàusules sobre les modalitats horàries, la flexibilitat d'entrada i sortida, la presència obligatòria, la compensació d'hores, etc., i els horaris especials de treball a torns i nocturn, on es regulen aspectes com el treball en festius o en cap de setmana, la retribució o compensació, el relleu, l'assignació, la permuta, etc.

Una vegada estudiat el temps de treball, l'informe analitza el temps de descans o no treball.

En aquesta línia, el següent apartat tracta temes com el descans durant la jornada, entre jornades i setmanal i les vacances. En relació amb la regulació del descans al voltant de la jornada en l'informe es destaca que són nombrosos els convenis que contenen clàusules sobre el descans durant les jornades (pauses d'"entrepà", de dinar o pauses visuals), mentre que la incidència de la NC en el descans entre jornades és menor, ja que n'hi ha pocs que regulin la durada, la reducció del nombre d'hores o dret a la desconexió digital. Una mica més significativa és la regulació del descans setmanal incidint en temes com la durada, el temps de gaudi i la compensació o retribució, entre d'altres.

La importància de la NC en la regulació de les vacances s'evidencia en el fet que tots els convenis analitzats contenen alguna clàusula relativa a aquest temps de no treball. Els aspectes més recurrents són la determinació de la durada i del moment de gaudi, l'elaboració i publicació del calendari de vacances, amb la previsió de la participació de l'RLT en el procés, així com els criteris d'assignació i la possibilitat de fraccionament.

Seguidament, s'analitzen els permisos i llicències. En primer lloc, es descriu l'ampliació de supòsits que fan els convenis, tant dels permisos previstos legalment com dels de nova regulació. Dins del primer grup, destaquen els relacionats amb el permís per matrimoni i el permís per naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari. Pel que fa als nous permisos introduïts per la NC, els que tenen més rellevància són el permís per assistir a consultes mèdiques i el permís per assumptes propis.

En segon lloc, s'estudia l'ampliació temporal dels permisos i es destaca especialment el permís pel naixement d'un fill/a i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, si bé no tots els convenis incideixen en tots els fets causants.

En tercer lloc, s'analitza la fraccionalitat i compactació dels permisos. En relació amb la fraccionalitat, es detecta en els permisos per hospitalització, defunció i la suspensió del contracte de treball per paternitat. Pel que fa a la compactació, s'han trobat clàusules en els permisos de cura del nadó, en el crèdit d'hores de què gaudeixen els membres del comitè d'empresa i delegats del personal i en la reducció de la jornada.

El darrer apartat analitza la corresponsabilitat i el temps de treball. En primer lloc es descriuen les adaptacions i reduccions de jornada per motius familiars i s'observa que alguns convenis expliciten com es durà a terme i d'altres realitzen alguna ampliació pel que fa a la reducció, referida a aspectes com l'edat del menor o el percentatge de la reducció, entre d'altres.

El segon aspecte que s'analitza és el dels permisos i llicències per motius familiars i es destaquen especialment el d'assistir a consultes mèdiques, el d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari i el d'assumptes propis, amb les especificitats que estableixen alguns convenis. Pel que fa a les excedències, se'n destaquen algunes ampliacions del període de reserva, de durada i nous supòsits que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Finalment s'analitzen altres mesures sobre l'horari laboral per afavorir la corresponsabilitat. Aquesta anàlisi es focalitza bàsicament en dos aspectes: la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat i el teletreball. Pel que fa al primer, s'observa que pocs convenis disposen d'un pla articulat i alguns únicament preveuen mesures referides als diagnòstics previs dels plans o als objectius que han de tenir. Pel que fa al teletreball, s'ha detectat la seva previsió en un nombre reduït de convenis, dins dels quals la majoria només posa de manifest la voluntat d'incorporar-lo i estableixen les línies generals.

Una vegada feta l'anàlisi descriptiva, se'n destaquen **les conclusions principals, relacionades amb l'anàlisi diacrònica dels convenis**, per tal de valorar la incidència que han

tingut sobre el temps de treball les mesures introduïdes per la reforma laboral i per les orientacions de l'Acord del CRL.

En aquest sentit, per determinar la incidència, s'ha establert una gradació, segons el nombre de convenis que es modifiquen sobre els que regulen cadascun dels ítems. Així, si els convenis que regulen l'ítem corresponent estan per sota del 33%, s'ha considerat que la incidència és baixa; si estan entre el 33 i el 66%, incidència mitjana i si són més del 66%, incidència alta. Aquesta informació s'ha plasmat en uns quadres en els quals es valora la incidència de tots els ítems de l'anàlisi. Tot i això, hi ha ítems que no han estat objecte de modificació normativa a la reforma laboral i/o de orientacions de l'Acord del CRL. En aquests casos, per tant, no s'ha valorat la incidència.

Pel que fa a la jornada, la reforma laboral de l'any 2012 ha tingut una incidència baixa, amb l'excepció de les hores complementàries en els contractes a temps parcial, en què la incidència ha estat alta. En aquest sentit, l'anàlisi mostra que el 70,6% dels convenis que regulen les hores complementàries (dotze de disset) o bé han fixat *ex-novo* o bé han ampliat el percentatge màxim que poden representar aquestes sobre la jornada ordinària pactada. Així mateix, el 41,2% dels convenis que regulen les hores complementàries (set de disset) han ampliat el percentatge màxim d'hores complementàries a proposta de l'empresa, fent ús del marge que preveu l'art. 12.5. g ET.

Les orientacions de l'Acord del CRL han tingut una incidència baixa atès que si bé s'han detectat clàusules en el mateix sentit que les orientacions de l'Acord, molt poques han estat introduïdes amb posterioritat a l'any 2016.

En relació amb el calendari laboral i els horaris, no procedeix la valoració de la seva incidència, atès que la reforma laboral no ha modificat la seva regulació. Pel que fa a les orientacions de l'Acord del CRL, s'ha observat que en tres dels convenis es fa referència al registre diari de la jornada però la seva incorporació ha estat fruit de l'aprovació de l'RDL 8/2019 i no es poden emmarcar en la incidència de l'orientació del CRL de l'any 2016.

Quant al temps de descans, la majoria de les matèries estudiades no han sofert cap modificació a través de la reforma laboral, excepte la regulació dels supòsits en què es produeix una coincidència entre el període de vacances i els processos d'IT. Pel que fa a les orientacions de l'Acord del CRL en aquest aspecte, trobem la reducció de la pausa per dinar allà on el sector i el lloc de treball ho permetin. Tot i que alguns convenis analitzats recullen aquesta previsió, ho fan en un període anterior a les orientacions de l'Acord del CRL.

Pel que fa als permisos i llicències, la reforma laboral de 2012 ha tingut una incidència baixa en general. No obstant això, la regulació de supòsits no previstos a la Llei ha tingut un pes superior als altres aspectes (incidència mitjana). Els permisos de nova regulació més destacats han estat el d'assistir a consultes mèdiques i el d'assumptes propis. En relació amb aquest darrer permís, el CRL recomana cercar el reconeixement de dies o d'hores d'assumptes propis a exercir en un determinat període de temps i el preavís, amb caràcter general, a l'empresa amb prou antelació. Tot i això, la majoria de convenis que regulen aquest aspecte ho fan amb anterioritat a les orientacions de l'Acord i, per tant, la seva incidència és baixa.

En relació amb la corresponsabilitat i temps de treball, tot i que s'han trobat mesures en els convenis analitzats, la reforma laboral ha tingut una incidència baixa i en alguns casos no procedeix la seva valoració perquè no va introduir modificacions.

Les orientacions de l'Acord del CRL també han tingut una incidència baixa, excepte en el cas de la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat, ja que el 25% dels convenis que regulen aquest aspecte ho han fet amb posterioritat a l'any 2016.

### **Sobre les tendències detectades en relació amb el temps de treball i reptes que planteja la COVID-19 (Cap. 5)**

Aquest apartat analitza l'eventual afectació de la pandèmia de la COVID-19 a les tendències sobre el temps de treball existents, per tal d'identificar els reptes en aquest àmbit i en quines matèries pot desenvolupar un paper rellevant la NC.

L'anàlisi de les tendències s'ha estructurat en els epígrafs següents: l'evolució del temps treballat, el treball a temps parcial, l'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball i la digitalització i el temps de treball. La descripció de cada tendència parteix de l'anàlisi de les darreres dades estadístiques disponibles, seguida d'una breu reflexió sobre els efectes positius i negatius que pot tenir tant per a les persones treballadores com per a les empreses i, per últim, s'apunten els reptes per a la NC que poden derivar-se'n.

L'evolució del temps de treball s'aborda des d'una perspectiva quantitativa en primer lloc. Així, les dades mostren que la quantitat de **temps treballat** ha decrescut en general els darrers anys a Catalunya, Espanya i la UE. Aquest descens es dona tant en el nombre d'hores efectives de treball a la setmana com en la mitjana d'hores efectives treballades a la setmana. Ara bé, les tendències en temps de treball no són homogènies sinó que hi ha una diversitat de patrons (Eurofound, 2020a), amb diferències importants per sectors d'activitat i ocupacions.

En aquest sentit, l'informe apunta que la tendència general de reducció de temps de treball pot conviure amb la contrària: un augment d'aquest, mesurat en jornades setmanals llargues (de més de 40 o més de 48 hores) i més hores extraordinàries. També segons Eurofound (2020b) aquesta és la realitat de molts sectors amb una important presència de les noves tecnologies i el treball a distància.

En aquest context l'informe apunta alguns reptes que ha de fer front la NC, si bé poden variar en funció del sector d'activitat i l'ocupació:

La NC d'aquells sectors on es consolidi la reducció del temps de treball, haurà de tenir present un debat, d'abast més ampli però relacionat, sobre la relació entre treball i ingressos.

En cas que incrementi el temps de treball, en els sectors i ocupacions afectades la NC pot introduir elements de redistribució del treball entre altres persones de la mateixa empresa que desitjarien treballar més, altres persones del mateix sector o bé la població en general.



La NC pot afavorir l'existència d'espais de reflexió entre l'empresa i el personal per revisar i detectar ineficiències estructurals i vulnerabilitats del model productiu i que ha fet visibles la crisi actual.

Les fluctuacions en la intensitat de l'activitat empresarial (amb independència de la seva causa) poden ser una oportunitat pels agents socials per obrir, a través de la NC, el debat sobre com aprofitar-los per formar i requalificar el personal afectat, en particular amb l'ús de la tecnologia i la formació en línia, tal com apunta l'OCDE (2020b).

Es complementa la descripció d'aquesta tendència amb una breu referència al **temps que destinen les persones treballadores a anar i tornar del lloc de treball**, que tot i no ser considerat temps de treball influeix en el temps invertit per treballar. Cal tenir en compte però, que la seva durada no és homogènia a Catalunya i depèn d'una pluralitat de factors, que van des de la distribució de la població i el teixit productiu, a les infraestructures de transport i a l'existència o no de transport públic, entre altres.

L'informe recull les primeres projeccions sobre la permanència dels canvis que ha suposat la pandèmia de la COVID-19 un cop aquesta acabi i apunten a una reducció del 82% dels viatges per motius laborals, així com una reducció del 83% de les reunions i les trobades cara a cara (Future for Work Institute, 2020).

Així mateix, cal tenir en compte que algunes de les mesures introduïdes per frenar la propagació de la pandèmia de la COVID-19 estan estretament relacionades amb la mobilitat per motius ocupacionals.<sup>6</sup>

La NC té el repte d'afrontar l'eventual consolidació de les mesures aplicades per fer front a la pandèmia (flexibilitat d'horaris, teletreball, videoconferències), que redueixen el temps destinat a la mobilitat per motius ocupacionals.

El segon epígraf se centra en el **treball a temps parcial**<sup>7</sup> que presenta una tendència creixent els darrers anys, tal com apunten diversos informes (Eurofound, 2020a i OCDE, 2020a). Aquesta tendència s'emmarca en la flexibilització del temps de treball i l'increment del treball atípic «compost», és a dir, aquell que combina més d'una característica del treball atípic: treball a temps parcial marginal, contractes temporals de molt curta durada, treball sense contracte, treball ocasional i/o pluriocupació, entre d'altres.

Si bé hi ha més població ocupada a temps parcial a la UE que a Espanya i Catalunya, el patró de creixement al llarg dels darrers dotze anys és similar. A Catalunya l'any 2020 es comporta de manera diferent cada trimestre: creix el primer, davalla dràsticament el segon i es recupera el tercer.

---

<sup>6</sup> En aquest sentit, cal tenir en compte les mesures relatives a la mobilitat que contenen les [Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2](#), consensuades pels agents socials en el CRL.

<sup>7</sup> Segons l'OCDE l'ocupació a temps parcial és aquella on les persones ocupades (ja siguin assalariades o per compte propi) que solen treballar menys de 30 hores setmanals en la seva ocupació principal.

El treball a temps parcial té un seguit de trets diferencials que a l'informe es descriuen amb més detall:

Feminització elevada: més del 70% de les persones ocupades a temps parcial a Catalunya són dones.

Pes creixent de la parcialitat involuntària: ha passat del 27,3% el 2008 al 41,8% el 2019 a Catalunya.

Subocupació per insuficiència d'hores treballades. S'estima que a Catalunya l'any 2019 hi ha 239,4 milers de persones subocupades i que desitjarien treballar més hores.

La pluriocupació que, de manera coherent amb la baixada de l'activitat laboral l'any 2020, es redueix el segon i tercer trimestre del 2020.

En aquest context la NC pot incidir, segons el sector d'activitat econòmica i l'ocupació, en aspectes com:

La millora de l'encaix entre el temps de treball desitjat i el realitzat, especialment en aquells sectors amb una parcialitat elevada, sempre que les condicions de l'activitat ho facin possible.

Proposar un sistema d'informació contínua de les vacants o oportunitats en les empreses per tal que les persones amb treball a temps parcial que ho desitgin puguin optar als llocs de treball a temps complet.

Promoure la formació de les persones treballadores a temps parcial per tal de millorar la viabilitat de la seva ocupació actual i les seves perspectives de trobar ocupacions diferents a temps complet.

Promocionar mitjançant la formació, la incorporació al treball a temps complet de persones que treballen a temps parcial de forma involuntària, sempre que sigui possible.

Intercedir per ajudar les persones que treballen en horaris reduïts per motius de conciliació per ampliar-los mitjançant mesures destinades a superar determinats obstacles, com ara la millora de la flexibilitat d'entrada i sortida, la flexibilitat horària i el teletreball, sempre que sigui possible.

El tercer epígraf aborda la **recerca de flexibilitat en el temps de treball**, com una de les tendències recents en el mercat laboral (Eurofound, 2020a) i que previsiblement incrementarà en el futur més immediat.

Les mesures que aporten aquesta flexibilitat des de la perspectiva de les persones treballadores són, entre d'altres, la flexibilitat de la jornada laboral, entesa com flexibilitat d'entrada i de sortida, la possibilitat de disposar d'una o dues hores lliures en el mateix dia o bé agafar un o dos dies lliures amb tres dies laborables d'antelació. En canvi, des de la perspectiva de l'empresa la demanda de flexibilitat es concreta en les hores extraordinàries, les complementàries i la distribució irregular de la jornada.

Les projeccions sobre els canvis que introduirà la pandèmia de la COVID-19 en el mercat de treball i en concret en matèria de flexibilitat, apunten a què es modificaran la duració de la jornada setmanal i anual, els horaris d'entrada i sortida, així com els descansos (Future for Work Institute, 2020).

Davant d'aquesta situació, la NC i el diàleg social poden contribuir positivament a millorar aspectes del funcionament d'aquests instruments de flexibilitat, amb accions com:

Introduir instruments per garantir la predictibilitat del temps de treball i dels horaris.

Garantir el dret al descans i a la desconnexió laboral durant aquest temps.

Afavorir una organització del treball basada en la distribució flexible de tasques i la direcció per objectius (sempre que sigui possible) i superar l'organització del treball més burocràtica i centralitzada.

El darrer i quart epígraf del capítol 5 reflecteix la relació entre **la digitalització i el temps de treball**. La digitalització ha anat adquirint un protagonisme especial durant els darrers anys. En l'àmbit de les relacions laborals, aquesta afecta diversos aspectes, especialment els relatius a l'espai i temps de la prestació de treball, els límits dels quals queden difuminats (Cruz, 2017) amb l'aparició de noves modalitats de treball com el treball a distància.

Dins d'aquesta categoria, l'informe distingeix entre teletreball i *smartworking*.

Tot i que la crisi de la COVID-19 ha accelerat el creixement exponencial del **teletreball**, entre d'altres aspectes, encara no es pot afirmar si aquests romandran en el temps o bé tenen caràcter més conjuntural.

Durant la darrera dècada el teletreball ha anat augmentant la seva presència a Catalunya, si bé d'una manera lenta i per sota de la mitjana de la UE. A partir de 2016 guanya pes, fins arribar al màxim del 8,6 % l'any 2019.

Al llarg del 2020 l'INE ha avançat la publicació de la submostra de condicions laborals, que inclouen les dades de treball a distància per al segon i tercer trimestre del 2020 i ja es poden començar a copsar els efectes de la crisi sanitària. Així, les mesures de confinament aplicades el 2020 per controlar la pandèmia han disparat el teletreball a Catalunya, que s'ha situat en el 21,2 % i el 18% durant el segon i tercer trimestre, respectivament. En l'àmbit estatal, els percentatges han estat inferiors, del 19,1% i el 14,5%.

En el segon trimestre, el que va augmentar va ser la proporció de persones amb treball a distància habitual, que es va incrementar del 4,6 % al 18,5 %. Aquesta dada reflecteix el fet que, arran del confinament, una part important dels treballadors/ores va passar a realitzar la seva activitat laboral mitjançant teletreball de manera gairebé completa.

El tercer trimestre, quan es van relaxar les restriccions més estrictes i el confinament domiciliari del trimestre anterior, el percentatge de treball des del domicili va reduir-se a Catalunya, fins al 18 % de la població ocupada. Aquesta davallada afecta sobretot el teletreball

habitual (13% dels ocupats), mentre que el teletreball ocasional augmenta lleugerament (del 2,7% al segon trimestre fins al 5% dels ocupats el tercer).

El teletreball pot atorgar a les persones treballadores una major autonomia sobre l'horari així com reduir el temps de desplaçament per motius ocupacionals. Així mateix pot contribuir a la conciliació de la vida personal, familiar o laboral, sens perjudici del repte que suposa evitar la consolidació del biaix de gènere i les possibles dificultats de concentració a la feina, especialment per a les persones que treballen des del seu domicili. Aquesta modalitat de prestació de treball pot generar també la sensació d'estar sempre disponible, així com un possible aïllament de les persones que teletreballen tots els dies de la setmana.

Des del punt de vista de l'empresa, el teletreball pot enfortir la creació d'equips sense limitacions geogràfiques i l'atracció de talent. També pot suposar un estalvi de costos en matèria d'instal·lacions i desplaçament. Altrament, tot i que aquesta modalitat permet controlar la feina per consecució d'objectius i no per hores treballades, la supervisió pot ser més complexa.

En el context d'embranchada del teletreball, cal destacar l'aprovació del Reial decret llei 28/2020, de treball a distància, l'objectiu del qual és proporcionar una regulació suficient, transversal i integrada en una norma única. La norma, però, no és l'únic instrument regulador ja que li dona un paper molt rellevant a la NC, així com a l'acord de treball a distància entre l'empresa i la persona treballadora. Això planteja reptes i dona marge perquè es pugui incidir, millorar i concretar la regulació.

El Reial decret llei estableix les característiques principals d'aquesta modalitat de treball, descrites al capítol de l'informe, si bé fa crides nombroses a la NC. La regulació a través dels convenis pot tenir avantatges atesa la seva legitimitat i eficàcia, així com la capacitat d'acostar-se a les especificitats de les empreses o els sectors que regulen. Tot i això, l'obligació que estableix el Reial decret llei de signar un acord sobre el treball a distància també li dona un gran protagonisme a l'autonomia individual.

Els reptes per a la NC que assenyala l'informe són els següents, tot i que poden variar en funció del sector d'activitat i l'ocupació:

Introduir elements per tal de concretar la flexibilitat horària de què poden gaudir els treballadors/ores, compatible amb el temps de disponibilitat obligatòria i els descansos corresponents.

Establir un sistema que permeti fer compatible el registre horari amb la flexibilitat del temps de treball.

Garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió digital i la seva modulació, tenint en compte l'ús intensiu de la tecnologia i la connectivitat digital.

Determinar quines funcions es poden dur a terme en la modalitat de teletreball i en quins supòsits.

Afavorir la direcció per objectius i la distribució flexible de les tasques, en la mesura del possible.

Concretar la manera en què es pot exercir la reversibilitat, tant des del punt de vista de la persona treballadora com de l'empresa.

Una altra de les tendències que ja estava present abans de la irrupció de la pandèmia però que s'ha accelerat la seva implantació és l'**smartworking**. Aquesta modalitat no coincideix amb el teletreball en sentit estricte, si bé s'aproxima a les noves formes d'aquest. Algunes de les característiques que presenta són la mobilitat permanent, la comunicació contínua i bilateral entre el treballador/a i l'empresa, la pluralitat de llocs de treball, l'alt nivell de connectivitat i el treball remot. Pel que fa al temps de treball, destaca l'autogestió d'aquest que en fa la persona treballadora i els horaris i jornades flexibles. Aquest sistema exigeix també noves formes de direcció, que estan més orientats al compliment d'objectius de la persona treballadora.

Aquesta manera de treballar afecta elements cabdals de la relació de treball (temps, lloc i contingut), que poden ser abordats per la NC per tal d'oferir un marc, tant per a les empreses com per a les persones treballadores. Pel que fa al temps de treball i, tal com indiquen alguns autors (Rodríguez, 2014), alguns dels aspectes en què poden incidir els convenis són les noves formes de control del temps de treball. Atesa la possibilitat d'una connectivitat contínua també cal regular la desconexió digital, tal com també s'ha comentat en relació amb el teletreball.

## 1.2. Consideracions i recomanacions

El temps de treball és una de les matèries que té més elements de caire transversal en les condicions de treball de les persones treballadores i en l'organització del treball a les empreses.

En primer lloc, destaca per l'estreta relació de la durada de la jornada de treball amb l'aspecte retributiu ja que, com a regla general, es percep un salari per la prestació de serveis durant unes determinades hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, alhora que la quantitat salarial depèn, en gran mesura, de la quantitat de temps treballat. A més, afecta de manera considerable aspectes com la igualtat de gènere, la conciliació del treball amb la vida personal, familiar i laboral, i la corresponsabilitat. Per últim, pot estar vinculat amb la salut laboral i la prevenció de riscos.

D'altra banda, les formes d'organitzar el temps de treball guarden relació amb la capacitat productiva de les empreses, la capacitat d'atendre exigències sobrevingudes o l'adequació als aspectes cíclics de les dinàmiques dels mercats de producció de béns i serveis.

No és estrany, per tant, que el temps de treball sigui una de les matèries més tractades en l'àmbit de la NC.

A partir de la normativa internacional sobre el temps de treball i de les conclusions de les investigacions recents en aquest àmbit, l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha

identificat cinc dimensions rellevants sobre el temps de treball (OIT, 2019). Aquestes dimensions serveixen de base per tal que l'organització del temps de treball garanteixi un equilibri entre les necessitats de la persona treballadora i les de les empreses:

Promoure la salut i la seguretat;

Augmentar la productivitat i la sostenibilitat de les empreses;

Ser convenient per a la família, per millorar l'equilibri entre el treball i la vida privada;

Promoure la igualtat de gènere; i

Facilitar l'elecció i la influència de la persona treballadora en el temps que treballa.

El CTESC considera que l'ordenació del temps de treball en la NC hauria de tendir a garantir aquestes cinc dimensions. Amb aquesta finalitat el present document conté un seguit de consideracions i recomanacions, fruit de les aportacions dels membres del CTESC i dels principals resultats que es desprenen de la recerca feta en aquest informe.

Totes aquestes recomanacions han estat debatudes i acordades en el si del CTESC, fet que aporta el valor afegit del consens. No obstant això, el CTESC constata que les propostes s'han de contextualitzar en cada sector d'activitat i ocupació concreta. En aquest sentit, el CTESC recomana fer una anàlisi detallada de les necessitats de les empreses i de les persones treballadores abans de recollir-les en la NC.

### **1.2.1. Consideracions i recomanacions generals**

La NC és un acord assolit entre els representants de les empreses i la representació de les persones treballadores sobre les condicions de treball i de productivitat (salari, jornada, classificació professional, promoció professional, mesures de caràcter assistencial, etc.) i, en el seu cas, sobre mesures per garantir la pau laboral, negociada a l'empara de l'Estatut dels treballadors (ET). Els convenis col·lectius subscrits amb els requisits establerts a l'ET obliguen totes les empreses i les persones treballadores que estan sota el seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps que sigui vigent.

Els acords interprofessionals són adoptats per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma, regulats per l'ET i que bàsicament tenen un doble objectiu: establir les regles que han de regir l'estructura de la NC i l'articulació dels convenis col·lectius, així com definir els procediments per a la resolució de conflictes de concurrència que es puguin generar entre els diferents convenis col·lectius. Així doncs, s'evidencia el paper rellevant que tenen els acords interprofessionals i, en concret a Catalunya, l'AIC en l'estructura de la NC.

L'ET reconeix a la NC una sèrie de competències molt rellevants quant al temps de treball. Tanmateix, la normativa aprovada els darrers anys i l'aplicació de les reformes laborals han introduït algunes modificacions en la regulació del temps de treball i en la NC. L'RDL 7/2011 de mesures urgents per a la reforma de la NC i la Llei 3/2012 de regulació de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, suposen un conjunt de canvis que incideixen

significativament en la NC. L'art 84 de l'ET, preveu la prioritats aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa respecte dels convenis sectorials, en determinades matèries, entre les que hi ha l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances i de les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. A aquest fet, se li ha d'afegir que arran de la reforma de 2012 el conveni col·lectiu d'empresa es pot negociar en qualsevol moment de la vigència d'altres convenis d'àmbit superior.

Alhora, s'ha modificat la regulació del temps de treball: la distribució irregular de la jornada, el treball a temps parcial i les hores complementàries, així com diversos supòsits de modificació del temps de treball per causes taxades per l'ET com l'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral; la cura del nadó (antic permís de lactància); la guarda legal i cura directa de familiars; la consideració de víctima de violència de gènere o víctima del terrorisme; la modificació substancial de les condicions de treball (també pel que fa a l'horari i la distribució del temps de treball i el sistema de treball a torns); i la prioritats aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa. Alhora, no podem deixar de banda els canvis normatius que s'han produït respecte al temps de no treball o de descans.

Amb la pandèmia de la COVID-19, el treball a distància o teletreball com a modalitat àmpliament utilitzada en certs llocs de treball i sectors ha generat unes casuístiques que han comportat la necessitat d'una regulació, amb especial importància pel que fa a la desconexió digital. Aquest és un dret de la persona treballadora lligat al temps de descans, la conciliació, la salut i la prevenció de riscos i al dret a la intimitat de les persones treballadores, entre d'altres. No obstant, cal destacar que l'RDL 28/2020 de treball a distància, deixa a la NC part de la seva regulació.

En relació amb el temps de treball, la NC es configura com un instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball (s'adapta al sector i/o empresa), i al mateix temps té més capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores. Per tant, l'instrument més adient per tal de mantenir el necessari equilibri entre les necessitats empresarials i socials són la concertació i el diàleg social i, com a concreció última d'aquest diàleg, la plasmació de les mesures en els convenis col·lectius.

Així mateix, la NC implica una comunicació constant i una permeabilitat recíproca.

En aquest marc, el CTESC fa un recull de recomanacions de caràcter general que s'enumeren a continuació:

1. El CTESC considera que és necessari impulsar la via del diàleg i la concertació social per a la modernització de les relacions laborals. Així mateix, considera que cal reconèixer la NC com l'element fonamental per avançar en aspectes tant importants com la regulació i l'ordenació del temps de treball, per tal d'augmentar la productivitat i la competitivitat i garantir l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació. Cal destacar la rellevància atribuïda a la NC, davant les garanties que aporta en termes d'adaptació equilibrada gràcies al coneixement que els interlocutors socials tenen de les necessitats dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores.

2. El CTEESC considera convenient que la NC i el diàleg entre els principals agents socials del nostre país es mantinguin com a eines que han de permetre continuar millorant i defensant un model català de relacions laborals, ja que tal com s'assenyala en l'AIC 2018-2020 "Les parts (signants) considerem que la concertació social i la NC constitueixen els mecanismes més idonis per aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses i que consolidi procediments basats en la negociació i l'acord".
3. El CTEESC considera, que després de les últimes reformes laborals, cal garantir que siguin les organitzacions patronals i sindicals més representatives a través de la NC i el diàleg social les que regulin les principals condicions de treball. El conveni col·lectiu és l'eina fonamental per aconseguir un equilibri entre les necessitats de les empreses i les de les persones treballadores.
4. El CTEESC considera que cal vetllar perquè la NC d'àmbit autonòmic pugui adaptar les mesures acordades a Catalunya en relació amb el temps de treball, en especial les que conté l'AIC.
5. El CTEESC considera que el temps de treball és un dels aspectes més rellevants de les relacions laborals. En aquest sentit, la NC ha de treballar per a la seva reordenació per tal de poder donar cobertura a les necessitats de les empreses i a la millora de la qualitat de vida de les persones treballadores.

### **1.2.2. Consideracions i recomanacions sobre el procés negociador i el Consell de Relacions Laborals (CRL)**

L'anàlisi que ha desenvolupat aquest informe pretén mostrar els efectes en la NC dels canvis normatius de les darreres reformes laborals i la influència de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016) del Consell de Relacions Laborals (CRL) en matèria de temps de treball.

Com ha quedat palès en l'informe, les normes legislatives tenen més influència que les orientacions, malgrat aquestes últimes hagin estat pactades pels agents socials, que són els actors legítims per desenvolupar la NC. En tot cas, cal tenir present que mentre els convenis col·lectius han de respectar les condicions establertes en la llei en virtut del principi de jerarquia normativa, l'aplicació de les orientacions emanades dels acords dels agents socials està condicionada per la voluntarietat de les parts negociadores.

Amb tot, els canvis legislatius en matèria de temps de treball tampoc han provocat canvis tan generalitzats en la mostra analitzada dels convenis col·lectius com es podria esperar. Els motius d'aquesta limitada influència poden ser molt variats i alguns d'ells poden explicar els resultats d'ambdues anàlisis.

En primer lloc, i possiblement el més evident, és que en l'àmbit dels convenis sectorials és més difícil concretar les casuístiques organitzatives de totes les empreses del sector, per molt homogeni que sigui aquest, i per tant la regulació convencional requereix d'una concreció posterior en les empreses. Ha quedat palès que l'organització del temps de treball es regula amb més concreció en els convenis d'empresa.



Aquesta qüestió és també aplicable a les orientacions del CRL, on s'aposta per una flexibilitat negociada del temps de treball que tingui en compte les necessitats de conciliació de les persones treballadores a més de les necessitats del teixit empresarial, així com per l'increment de la influència de la persona treballadora en la gestió del temps de treball. Aquestes circumstàncies adquireixen una major concreció en la implementació en l'àmbit empresarial que en el sectorial.

En segon lloc, els canvis en la regulació del temps de treball poden tenir conseqüències molt diverses i poden afectar de manera important tant l'organització del treball com la vida de les persones. Aquesta circumstància pot tenir un efecte de cautela envers els canvis i, per tant, una major distància temporal entre la regulació legal o la publicació d'una recomanació i la seva implementació en els convenis col·lectius.

En tercer lloc, els canvis més profunds que es van introduir en la reforma laboral del 2012 en matèria de temps de treball, estaven relacionats amb la possibilitat de distribuir irregularment la jornada de treball per motius productius, sent aquesta una matèria que ja venia sent tractada pels convenis col·lectius de manera bastant generalitzada. No obstant, la reforma va introduir alguns elements en aquesta regulació, com ara el temps de preavis o el percentatge de jornada a distribuir irregularment. Per tant, la presència de regulació específica de la distribució irregular en molts convenis sectorials fa que l'impacte del canvi normatiu sigui menor del que inicialment es pensava.

Per últim, esmentar que quan una regulació es manté en el temps, normalment és perquè té una certa utilitat per a les empreses i les persones treballadores, de forma que es van consolidant en el text dels convenis col·lectius. Així es reflecteix en algunes matèries relacionades amb el temps de treball regulades als convenis col·lectius, que en molts casos destaquen per ser convenis madurs i amb una llarga trajectòria temporal.

L'anàlisi de la incidència de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016) del CRL en els convenis reflecteix una incidència relativament baixa de les orientacions consensuades pels agents socials. No obstant això, algunes de les propostes d'aquest document ja havien estat plantejades en un document anterior: Recomanacions per a la NC en matèria de gestió del temps de les persones treballadores (2010). Aquesta circumstància ha comportat que les parts negociadores dels convenis les hagin pogut incorporar després de la publicació d'aquest document i amb caràcter previ a l'Acord de 2016. Val a dir que la manca d'una anàlisi concreta sobre la incidència de les Recomanacions per a la NC (2010) del CRL en el moment de l'elaboració d'aquest informe, no ha permès tenir una visió global de la influència en els convenis col·lectius de les seves recomanacions i orientacions.

Així mateix, caldria remarcar que el període de tres anys acostuma a ser el període mitjà de vigència d'un conveni. Per tant, estudiar l'impacte que tenen les orientacions de l'esmentat Acord de 2016 a 2020 és una anàlisi una mica prematura atès que previsiblement alguns convenis no han estat objecte de renovació o s'han renovat just després dels canvis proposats.

També cal tenir en compte que en aquest informe s'han analitzat convenis estatals, en els quals la possibilitat d'influència de les recomanacions fetes en el CRL a Catalunya és relativament baixa, ja que en ells intervenen comissions negociadores compostes per membres que no són solament de Catalunya sinó també de la resta de l'Estat.

En darrer lloc, l'informe ha palesat les dificultats de disposar de dades suficients sobre la NC. En aquest context cal tenir present que en l'actualitat, el Butlletí del Mapa de la NC del CRL, elaborat pel Grup del Mapa de la NC del CRL, informa de l'estructura de la NC i, una vegada l'any, d'estadístiques sobre l'estat de les clàusules més significatives dels convenis sectorials amb aplicació a Catalunya. Amb tot, aquesta anàlisi depèn d'un tractament específic d'integració de microdades de diferents fonts, no pot ampliar la seva anàlisi als convenis d'empresa i no pot disposar dades per al càlcul concret dels increments salarials i la jornada de treball anualment pactada. En aquest darrer sentit, l'Observatori del Treball i Model Productiu aportava fins l'any 2012 a les seves anàlisis sobre "Xifres sobre la negociació col·lectiva" dades per al càlcul concret d'increment salarial pactat i jornada de treball per a un període anual de referència.

Per tal de revertir aquestes situacions el CTESC fa les següents propostes.

6. El CTESC considera adient promoure des del CRL i en l'àmbit del diàleg i la concertació social les seves recomanacions i orientacions en temps de treball perquè es vegin més reflectides en els convenis col·lectius. En aquest sentit, el CTESC considera que cal endegar accions informatives i formatives per difondre les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016).
7. El CTESC recomana crear un sistema de buidatge automàtic de generació de microdades sobre clàusules dels convenis col·lectius a partir de les bases de dades alimentades pel sistema de Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) i pel Cercador de convenis col·lectius de la Generalitat de Catalunya. Aquesta explotació automatitzada estadística permetria copsar la realitat a Catalunya del marc de les relacions laborals de forma quantitativa.

Alhora, facilitaria fer un seguiment constant de les recomanacions i les orientacions del CRL, detectar les bones pràctiques i apuntar àmbits de millora.

Fora convenient que aquest sistema d'extracció de dades es fonamentés en una base de dades que permetés també accedir, de manera ordenada i sistemàtica, als textos dels convenis negociats i així permetre ràpidament identificar tipus de clàusules negociades amb documentació concreta de referència. Aquesta documentació hauria també d'associar-se amb les disposicions normatives, l'articulat dels acords interprofessionals i les propostes de recomanacions i orientacions emeses pel CRL.

8. El CTESC considera que fora bo impulsar la capacitat informativa del Butlletí del CRL i recuperar la publicació de Xifres de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

9. El CTESC considera que el Govern ha de garantir que es disposi dels recursos personals i econòmics necessaris per poder fer l'explotació estadística dels convenis col·lectius.
10. El CTESC creu convenient millorar la informació i les dades que s'incorporen en els fulls estadístics que han d'omplir obligatòriament les comissions negociadores en el moment de la signatura del conveni col·lectiu ja que, malgrat l'esforç que això requereix, resulten clau per a l'anàlisi estadística de la NC.

D'acord amb les millores previstes pel Reial decret 708/2015, de 24 de juliol, pel qual es modifiquen diversos reglaments generals en l'àmbit de la Seguretat Social per a l'aplicació i desenvolupament de la Llei 34/2014, de 26 de desembre, de mesures en matèria de liquidació i ingrés de quotes de la Seguretat Social, i d'altres disposicions legals, també seria d'interès poder disposar dels codis d'acord col·lectiu associats amb els diferents comptes de cotització i, així mateix, el nombre de persones afiliades a la Seguretat Social per a cada compte i els seus corresponents codis de la Classificació nacional/catalana d'activitats econòmiques (CNAE/CCAE) associats. Aquesta informació es troba en l'actualitat a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS).

La disposició d'aquestes dades de la TGSS milloraria de manera significativa la capacitat d'anàlisi de la cobertura de la negociació col·lectiva en el nostre territori. En l'actualitat aquesta informació només es troba a partir dels agregats resultants de la informació recollida pels fulls estadístics dels convenis.

### **1.2.3. Consideracions i recomanacions específiques sobre l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius**

Les recomanacions que es proposen a continuació es desprenen de l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball a partir d'una mostra de convenis col·lectius que s'analitzen en el capítol 4. És important detallar que la mostra de convenis s'ha distribuït segons els següents criteris que es troben detallats en l'apartat de metodologia de l'informe:

Per àmbits territorials: estatals, autonòmics, provincials i convenis d'empresa. Aquesta classificació és rellevant ja que la proximitat territorial a l'hora de negociar convenis col·lectius s'adapta més a les característiques del mercat de treball i a les necessitats de les persones treballadores i del teixit productiu.

Per àmbit temporals: convenis subscrits amb anterioritat a la reforma de 2012, durant el període entre 2013 i 2015 i el període comprès entre 2016 i l'actualitat. Per poder arribar als objectius inicials de l'estudi –avaluar els efectes sobre el temps de treball de les modificacions derivades de la reforma laboral de 2012 i de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària (2016)- el criteri de temporalitat establert és determinant.

En el capítol 4 l'anàlisi primerament se centra en la repercussió de la reforma laboral del 2012.

En aquest context hi ha hagut dues qüestions rellevants on la regulació convencional sí que influeix de forma destacable. D'una banda, la reforma del treball sobre el temps parcial del 2013 ha afectat de manera important a la NC, que ja regulava les hores complementàries en aquest tipus de contractació. En la majoria d'aquests convenis col·lectius s'ha ampliat el nombre d'hores complementàries, tant en les pactades en contracte laboral com en les que es poden fer a proposta de l'empresa. Aquesta circumstància té més rellevància encara si tenim en compte l'important pes de la contractació a temps parcial i la seva incidència especialment en les dones. És evident que la NC pot modular en base al sector aquesta forma de contractació, si s'escau, establint jornades mínimes àmplies o la conversió en jornades completes.

La segona qüestió, possiblement impulsada per una conscienciació més gran cap a la conciliació i la corresponsabilitat, és la regulació dels permisos retribuïts, que s'ha desenvolupat més que d'altres matèries, ja sigui augmentant la durada d'aquests permisos, com incloent noves causalitats per al seu gaudiment o ampliant els subjectes causants dels permisos.

D'altra banda, des de l'any 2019 s'han aprovat diverses normes que poden tenir un important efecte en la regulació del temps de treball en els convenis col·lectius, com són la modificació del art. 34.8 de l'ET, que regula l'adaptació de la jornada de treball, la incorporació de l'art. 34.9 sobre el registre de jornada i el Reial decret llei 28/2020 de treball a distància, amb la remissió de part de la seva regulació a la NC. Aquest últim, no tant per la seva publicació, com per l'extensió del teletreball que ha provocat la pandèmia i que ha permès posar en pràctica aquesta modalitat organitzativa. És evident que aquestes regulacions s'aniran incorporant als convenis col·lectius en els propers anys, tot i que el seu desenvolupament pot tenir velocitats diferents en funció dels sectors d'activitat.

D'altra banda, cal remarcar que, tal com s'ha esmentat, el segon objectiu de l'estudi és analitzar la incidència de les orientacions del CRL en l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016).

Les variables analitzades en l'informe són d'una rellevància cabdal pel que fa al temps de treball: la jornada de treball, els horaris, el temps de descans, els permisos i les llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Però també s'analitzen altres elements que se'n deriven d'aquestes.

Una vegada analitzades totes aquestes variables, es pot comprovar que en la majoria d'elles, tant la reforma laboral de 2012 com les orientacions de l'Acord del CRL van tenir una relativa poca incidència, amb certes excepcions.

Pel que fa a les orientacions de l'Acord del CRL és important destacar-ne dues, concretament la 8 i la 10, vinculades als plans d'igualtat i als riscos psicosocials, de les quals no s'ha pogut concretar l'anàlisi en profunditat atès que contenen qüestions vinculades al temps de treball que normalment no estan incloses en els convenis col·lectius sinó en altres documents.

Quant als plans d'igualtat, cal recordar que el Reial decret llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació regula, per primer cop, l'obligació de registrar-los. Per la qual cosa, crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de les autoritats laborals. Atès el seu contingut, els plans d'igualtat són un instrument que poden millorar aspectes del conveni col·lectiu. Per això, la incorporació dels aspectes relacionats amb la gestió de la jornada laboral, com l'orientació de l'Acord del CRL poden aparèixer en el pla d'igualtat i no en el conveni col·lectiu.

Pel que fa a la incorporació en el conveni col·lectiu de les millores en relació amb els riscos psicosocials de l'empresa, com una altra de les orientacions de l'Acord del CRL, també cal especificar que aquestes poden estar incorporades en el Pla de prevenció de les empreses, document que tot i la seva obligatorietat, és independent al conveni col·lectiu.

En aquest context, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions desagregades segons els apartats desenvolupats en capítol 4 de l'informe.

### **1.2.3.1. Jornada de treball**

La definició de la quantitat de temps de treball que la persona treballadora ha de prestar el seus serveis a l'empresa és una qüestió de vital importància, per a les persones treballadores i per a les empreses. L'art. 34.1 ET remet al conveni col·lectiu o al contracte de treball la concreció de la durada de la jornada de treball, si bé estableix el límit màxim de mitjana en còmput anual en les 40 hores setmanals.

Però la remissió a la NC no es circumscriu exclusivament a la durada, sinó que el mateix article fa al·lusió a altres preceptes relacionats amb la jornada. El paper de la NC és rellevant en matèries com la distribució irregular de la jornada (art. 34.2 ET), els descansos inter i intrajornades (art. 34.3 ET i 34.4 ET), el dret de les persones treballadores a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 34.8 ET) o el registre de jornada (art. 34.9 ET).

Amb tot, l'ET també fixa algunes limitacions a la NC, tal com determina l'art. 84 ET que, en el seu apartat 4, regula que la jornada màxima anual de treball no podrà ser negociada en els convenis autonòmics, excepte que resulti d'aplicació un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'art. 83.2 ET (sens perjudici d'allò recollit en art. 84.3 ET) o, en l'apartat 2, on estableix que determinades matèries com l'horari i la distribució del temps de treball, el règim del treball a torns o la planificació anual de les vacances siguin matèries on el conveni col·lectiu d'empresa tinguin prioritat aplicativa.

L'anàlisi del capítol 4 de la regulació convencional de la jornada de treball ha permès identificar algunes clàusules que contribueixen a proporcionar seguretat jurídica i més predictibilitat de les condicions de treball, si bé s'hauran d'analitzar en atenció a la idiosincrasia de cada sector i necessitats de l'empresa.

Pel que fa a la distribució irregular de la jornada, el CTESC ha detectat les següents clàusules:

La definició de les circumstàncies que permeten aplicar-la, sobretot quan aquestes són sobrevingudes i no estan programades amb antelació.

La regulació del termini de preavis superior als cinc dies que estableix amb caràcter mínim l'ET.

La regulació de diferents tipus de distribucions irregulars aplicables a determinats col·lectius dins de l'empresa, en funció de l'àrea d'activitat, ocupació i l'any d'ingrés. El personal al qual se li aplica el règim més flexible rep també un complement salarial específic.

Condicionar l'aplicació de determinades mesures de flexibilitat a l'assoliment d'un determinat llindar de producció de l'empresa o bé a l'estabilitat de l'ocupació de l'empresa.

Pel que fa al treball a temps parcial, el CTESC destaca les següents clàusules:

La previsió de terminis de preavis superiors als tres dies que preveu l'ET.

La previsió de la jornada mínima de treball expressada en hores al dia, a la setmana o al mes.

Així mateix, alguns dels convenis analitzats en el capítol 4 preveuen una bossa d'hores (ja siguin positives o negatives), nodrida de les hores derivades de recuperació, de la compensació d'hores flexibles, de les hores extraordinàries i de la prolongació de jornades.

Pel que fa a la regulació concreta d'aquests instruments de flexibilitat, el CTESC remet a les recomanacions que conté la guia de l'OIT per establir una ordenació del temps de treball equilibrada (OIT, 2019), sempre que sigui possible en el sector i en les ocupacions. Aquesta guia recomana, entre d'altres, especificar el temps que es pot acumular, el període en què es pot fer, així com determinar l'abast i el règim de compensació del temps treballat. També recomana determinar els procediments de decisió i els criteris específics per fixar les hores de treball i el temps de descans.

Per últim, el CTESC constata que la regulació de la jornada de treball té una incidència directa en la seguretat i salut laboral de les persones treballadores. En aquest sentit, el CTESC remet a les recomanacions de la guia de l'OIT (2019) sobre la regulació dels descansos, el treball per torns, el treball nocturn i l'organització de les càrregues de treball, entre d'altres.

En aquest marc, el CTESC considera com una bona pràctica que els convenis puguin establir, en base a les necessitats específiques del sector, les següents recomanacions.

11. El CTESC creu convenient que els convenis col·lectius, quan així sigui possible, valorin la conveniència de comptar amb jornades laborals negociades entre l'empresa i l'RLT i el dret a l'adaptació de la mateixa.

12. El CTESC considera que els convenis col·lectius haurien d'establir aspectes com la durada màxima de la jornada ordinària de treball anual, l'obligació d'elaborar anualment el calendari laboral i la concreció horària del treball nocturn.
13. En termes històrics, i pel que fa a l'organització del treball, sovint s'ha pogut premiar aquelles persones treballadores que més disponibilitat han tingut per prolongar les seves jornades laborals. I en una cultura com la nostra, ha estat clara la prevalença dels homes per fer aquestes pràctiques. El CTESC assenyala que treballar moltes hores però amb una mala organització del treball també pot donar com a resultat una pèrdua de productivitat.

En relació amb les prolongacions de jornades laborals i amb l'objectiu de reduir el "presentisme", el CTESC assenyala que la NC pot:

- a. Valorar, quan això sigui factible, la possibilitat d'establir l'excepcionalitat de les prolongacions de jornada delimitant les causes que permeten la seva execució de manera clara i transparent, establint mecanismes per analitzar, de manera compartida, les càrregues de treball amb l'objectiu de reduir les sobrecàrregues que poden provocar l'extensió de les jornades de treball.
  - b. Afavorir, sempre que sigui possible, una organització del treball basada en la distribució temporal de les tasques més flexible i una direcció més orientada a l'assoliment d'objectius. Perquè això sigui viable, els objectius han de ser mesurables i adaptats a la jornada laboral de les persones treballadores.
14. El CTESC recomana que la NC abordi la participació de la representació legal de les persones treballadores en la implementació i el seguiment dels sistemes de rendiment, que han d'estar basats en criteris objectius i assolibles dintre de la jornada de treball.
  15. El CTESC comparteix que la NC pot preveure la regulació de les bosses horàries per tal que, d'una banda, permeti a les empreses donar resposta a les necessitats productives i, de l'altra, poder utilitzar-les al servei de la conciliació de les persones que hi treballen.
  16. El CTESC considera adient que la NC valori la possibilitat de concretar la regulació pel que fa a les hores complementàries dels contractes a temps parcial.
  17. El CTESC creu convenient que la NC abordi el tractament excepcional de les hores extraordinàries estructurals promovent l'anàlisi compartit de la causalitat i la naturalesa d'aquestes hores extres, fet entre empreses i representants de les persones treballadores, que poden tenir un impacte en l'ocupació. En tot cas, els convenis col·lectius haurien de valorar el caràcter excepcional de les hores extraordinàries i promoure fórmules que fomentin la seva compensació en forma de descans com alternativa a la compensació salarial.

### 1.2.3.2. Calendari laboral i horaris

El calendari laboral i els horaris són dues eines de distribució del temps de treball. En relació amb el calendari, l'ET és molt concís i disposa que anualment s'elaborarà per l'empresa i que s'haurà d'exposar en un lloc visible de cada centre de treball, si bé en el Reial decret 1561/1955 es determina que l'RLT tindrà dret a ser consultada per l'empresa i que podrà emetre un informe amb caràcter previ a l'aprovació. En la pràctica diversos convenis col·lectius inclouen clàusules sobre el calendari amb una reproducció literal del text reglamentari, però en altres ocasions s'incorporen clàusules on resta palesa la participació de l'RLT. En l'informe s'han analitzat diversos espais on la NC té un paper actiu: en l'elaboració, en la determinació del temps de negociació, en els processos que cal fixar quan hi ha manca d'acord, en la fixació del moment de publicació i en el contingut.

D'altra banda, la NC sovint regula aspectes relatius a l'horari, eina de distribució del temps de treball al llarg del dia. Són freqüents les clàusules sobre modalitats horàries, flexibilitat d'entrada i de sortida i sobre horaris diferenciats al llarg de l'any (vacances, Nadal, Setmana Santa, divendres, etc.). Altres temes d'especial rellevància per a la NC versen sobre el registre horari i sobre el treball a torns, en festius i nocturn.

Respecte del calendari laboral i els horaris, i tenint en compte aquestes reflexions, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions que s'enumeren a continuació.

18. L'AIC estableix que els convenis col·lectius han de tenir la previsió d'establir els termes de la participació de l'RLT en la confecció dels calendaris laborals. El CTESC comparteix que és convenient que es regulin i es potenciïn els procediments de participació de l'RLT en l'organització flexible del temps de treball.

També considera que s'han de definir els mecanismes per resoldre les discrepàncies i, en aquest sentit, la remissió a les comissions paritàries en cas de desacord i la submissió al TLC en cas de desavinença haurien de ser la norma en els convenis col·lectius.

19. El CTESC entén que, d'acord amb les pautes fixades per a la reforma horària, en els sectors i els llocs de treball que ho permetin:

- a. La NC ha d'afavorir la jornada continuada, i en tot cas, la reducció de la pausa per dinar, ja que aquestes mesures poden contribuir a la millora de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- b. En la valoració del establiment dels descansos dins de la jornada es tindrà en compte les avaluacions de riscos i els informes de sinistralitat i els informes epidemiològics de vigilància de la salut.
- c. Quan es fa servir la distribució irregular de la jornada, augmentant o disminuint la jornada diària, la NC ha de vetllar per adequar les pauses a la jornada diària realment realitzada, tenint en compte la prevenció de riscos i les necessitats de descans de les persones treballadores.



20. La norma estableix la concreció en la NC dels sistemes de registre de jornada. En aquest sentit, el CTESC considera que la NC ha de tenir present les següents reflexions:

- a. El sistema de registre ha de ser fiable.
- b. Ha de respectar els drets a la intimitat i a la protecció de dades personals i, en aquest sentit, els sistemes de fitxatge han de ser el menys invasius possible de l'esfera personal.
- c. La informació a la qual tenen dret d'accés les persones treballadores i els seus representants ha de ser comprensible.
- d. Convé establir la periodicitat en l'entrega de la informació a l'RLT, per tal que permeti analitzar els excessos de jornada mitjançant la totalització de les hores.
- e. El teletreball i el treball a distància han de tenir un sistema fiable de registre de jornada, sens perjudici de la flexibilitat horària.

21. En relació amb la flexibilitat ajustada a les necessitats de gestió del temps de la persona treballadora, el CTESC entén que la NC ha de promoure, quan així sigui possible en el sector i en l'ocupació, elements d'adaptabilitat de les jornades de treball per part de les persones treballadores, tenint en compte els límits de la jornada màxima legal diària. Algunes bones pràctiques podrien ser:

- a. Establir marges amplis de flexibilitat, a l'inici i al final de les jornades diàries, perquè les persones puguin gestionar la seva conciliació.
- b. Definir horaris de presència mínima, dins dels marges de flexibilitat.
- c. Establir bosses d'hores per a la gestió individual del temps de treball.

22. El CTESC considera adient apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària d'entrada i de sortida regulada en la NC que sigui compensable en la setmana o fins i tot en períodes més llargs.

23. En relació amb el treball a torns, el CTESC constata que en alguns sectors les persones treballadores poden estar sotmeses a un sistema de permanència fins al relleu de la feina, això pot comportar moltes vegades haver d'estar més temps al treball. Per tant, el CTESC considera adient que els convenis col·lectius continguin mecanismes que regulin aquesta situació.

### **1.2.3.3. Temps de descans**

L'ET regula el dret de les persones treballadores a uns descansos, remetent la seva regulació en molts aspectes a la NC, de tal forma que aquesta disposa d'un ampli marge d'actuació. Alguns aspectes on la NC pot incidir de forma clara són la determinació de si les

pauses són constitutives o no de temps efectiu de treball, la retribució o compensació de les possibles reduccions del temps assignat a les pauses, la seva ampliació, la distribució al llarg de la jornada, la setmana o l'any, el treball en festius o les vacances.

El dret al temps de descans està relacionat amb el dret a la desconexió digital. Aquest dret pren una especial rellevància com a conseqüència de la irrupció de la pandèmia de la COVID-19, moment en el qual s'ha potenciat el teletreball i el treball a distància, si bé aquest dret ja va ser regulat amb anterioritat, amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. L'art. 88 reconeix legalment aquest dret de desconexió per tal de garantir que a les persones treballadores se'ls respecti el temps de descans, permisos i vacances, així com la seva intimitat personal i familiar. Amb tot, la norma preveu que els convenis col·lectius podran establir garanties addicionals dels drets i llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals i la salvaguarda dels drets digitals en l'àmbit laboral. Alguns dels convenis analitzats al capítol 4 ja contenen clàusules relatives al dret de desconexió digital, si bé com la regulació és recent encara no són gaire nombrosos.

En aquest context i pel que fa al temps de descans, el CTEESC recull un conjunt de propostes que se citen a continuació.

24. Quant al descans per al dinar, el capítol 4 recull que els convenis analitzats regulen una pausa d'entre un mínim de mitja hora o una hora i un màxim de dues hores o dues hores i mitja, deixant que la persona treballadora concreti el seu temps de pausa. El CTEESC considera adient que, sempre que el sector productiu i l'activitat de l'empresa així ho permetin, la NC incentivi uns horaris saludables dels àpats.
25. D'acord amb l'orientació 9 de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària del CRL que propugna impulsar les propostes de la reforma horària que permetin l'adaptació als ritmes circadianis per cercar cotes de salut més altes de les persones treballadores, el CTEESC considera convenient que la NC impulsi, quan sigui possible, la regulació dels horaris de la pausa per dinar en la franja entre les 12 hores i les 14 hores i la del sopar entre les 19 hores i les 21 hores.
26. En la línia d'establir una millor regulació sobre el dret a la desconexió digital en els convenis, el CTEESC valora com a convenient que es tinguin en compte tres aspectes fonamentals: l'horari habitual de treball en l'empresa, l'existència o no de franges horàries de presència/connexió obligatòries i la capacitat d'autoorganització de la persona treballadora del seu temps de treball, sempre respectant els horaris de disponibilitat o de presència obligatòria.
27. A més, dins de les possibles actuacions per garantir el dret a la desconexió digital, el CTEESC recomana incloure en la NC l'impuls d'accions de formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques, posant més èmfasi en la necessitat d'aplicar aquest dret en casos en què els empleats treballin a distància o des del seu domicili de forma parcial o total.

#### 1.2.3.4. Permisos i llicències

La incidència de la NC en la regulació dels permisos i les llicències és notòria. L'art. 37.3 ET estableix una sèrie de permisos que poden ser millorats mitjançant els convenis col·lectius o els plans d'igualtat. Aquestes possibilitats es fan paleses en molts convenis col·lectius que incorporen clàusules amb aquesta finalitat de millora. Val a dir que, seguint la relació dels apartats del capítol 4, en aquest punt es tracten els permisos que no estan directament vinculats amb la corresponsabilitat, atès que aquests darrers s'analitzen en el punt següent.

L'anàlisi del capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que atorguen més flexibilitat a les persones treballadores a l'hora de gaudir dels permisos, ja sigui ampliant la seva durada o permetent que el gaudi es faci en fraccions o bé compactat. Al mateix temps són nombrosos els convenis col·lectius que regulen supòsits *ex novo*.

Respecte als permisos i les llicències, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions que s'enumeren a continuació.

28. El CTESC considera convenient destacar els aspectes següents com a possibles propostes de regulació:

- a. Valorar la flexibilització de la durada dels permisos, així com el seu moment de gaudi, sempre que sigui possible, en funció d'aspectes com a distància a recórrer o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- b. En la línia de les orientacions de l'Acord del CRL, plantejar la possibilitat de compactar els permisos en jornades senceres, com ara les reduccions de la jornada o el permís per cura del nadó, previ acord entre les parts.
- c. Valorar la incorporació, sempre que sigui possible, d'alguns permisos nous, com ara l'acompanyament del progenitor/a a exàmens prenatals o tècniques de preparació al part dins de la jornada laboral o l'acompanyament dels fills/es amb una discapacitat superior al 33% als centres on reben suport.
- d. Valorar la incorporació de permisos sense sou en alguns supòsits, com els de reproducció assistida, adopció o acolliment i hospitalització prolongada per malaltia greu d'un familiar.
- e. Tradicionalment la conciliació s'ha orientat envers la cura dels infants i no ha tingut tant en compte la de les persones dependents. Per aquest motiu, es recomana incorporar en el concepte de conciliació i, consegüentment en les mesures que se'n deriven, no només la cura dels fills/es sinó també la cura de les persones en situació de dependència en un sentit més ampli: vellesa, discapacitat, etc.

29. Pel que fa als diferents supòsits que permeten reduir la jornada de treball per motius de conciliació, l'anàlisi dels convenis fet al capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que a parer del CTESC poden contribuir a millorar la seva aplicació, proporcionant més seguretat jurídica i evitar els conflictes laborals.

- a. Establir el procediment per sol·licitar, negociar i exercir el dret a la reducció de jornada, tal com també es recull en les orientacions del CRL.
- b. Estudiar la possibilitat de fer compatible la reducció de la jornada amb l'exercici d'altres drets, com ara la formació professional.

### 1.2.3.5. Corresponsabilitat i temps de treball

El capítol 4 de l'informe ha analitzat la corresponsabilitat i el temps de treball des de tres vessants. En primer lloc, les adaptacions i reduccions de la jornada per motius familiars; en segon lloc, els permisos i llicències per motius familiars i, en darrer terme, l'informe s'ha focalitzat en la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat.

Partint d'aquesta anàlisi, el CTEESC proposa un conjunt de recomanacions que s'enumeren a continuació.

30. Pel que fa al dret d'adaptació i distribució de la jornada per motius de conciliació, l'anàlisi del capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que contribueixen a proporcionar seguretat jurídica i evitar eventuais conflictes. Entre les opcions destacades convé assenyalar la concreció de les causes o circumstàncies que poden donar lloc a sol·licitar l'exercici d'aquest dret, així com la regulació del procediment per concretar-ho.

31. L'RDL 6/2019 modifica el redactat de l'article 34.8 de l'ET per facilitar la conciliació mitjançant l'adaptació de la jornada de treball, en els termes establerts a la NC. Per donar compliment a aquest mandat normatiu, el CTEESC considera valorar en la negociació col·lectiva les següents possibilitats:

- a. Informar l'RLT de les sol·licituds presentades i de la resolució de les mateixes.
- b. Concretar els criteris de prioritització per al gaudiment del dret d'adaptació de la jornada en determinats supòsits, com ara els casos de cura de fills o filles de menys de 12 anys o amb algun grau de discapacitat, així com en els casos de víctimes de violència de gènere.

32. Pel que fa a les excedències, s'han identificat algunes clàusules que permeten ampliar o bé la seva durada o bé la del període de reserva. En d'altres casos es possibilita també la seva ampliació si concorren supòsits excepcionals. També es regulen nous supòsits: excedència per conciliació de la vida personal, familiar i professional; excedència per a persones que es troben en un procés d'adopció o acollida i excedència per a persones víctimes de la violència de gènere. El CTEESC considera que es podria valorar l'adaptació de la durada de les excedències i aquests nous supòsits en la NC.

33. A l'anàlisi del capítol 4 s'han identificat alguns convenis que estableixen mesures concretes per als plans d'igualtat, si bé la majoria només estableixen objectius o indicadors que han de tenir els diagnòstics previs als plans. Pel que fa a les mesures concretes en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i professional, i sense

perjudici que algunes d'elles estiguin relacionades amb altres temes tractats en aquest document, el CTESC en recull les següents per tal que, si escau, es valori la seva incorporació a la NC:

- a. Possibilitat d'acumular les reduccions de la jornada en dies complets, a gaudir en períodes de temps continuats, sempre que sigui possible en atenció al sector i l'ocupació.
- b. Fer les reunions preferentment durant la jornada laboral habitual.
- c. Informar a les persones treballadores dels seus drets per tal de fomentar la utilització dels permisos parentals que atorga la legislació vigent com a via per avançar en la corresponsabilitat.
- d. Fomentar l'ús de mitjans de comunicació a distància que facilitin l'assistència no presencial a les reunions, sempre que sigui possible.
- e. Analitzar i, si escau, acordar mesures d'acció positiva en matèria de corresponsabilitat.

#### **1.2.4. Consideracions i recomanacions sobre les tendències del temps de treball i reptes que planteja la COVID-19**

La pandèmia de la COVID-19 ha provocat una situació sense precedents que està afectant de forma significativa el mercat de treball.

L'informe analitza una sèrie de tendències sobre temps de treball en el món laboral que han patit un canvi accelerat evident com a conseqüència de la pandèmia: l'evolució del temps destinat a treballar, el treball a temps parcial, l'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball i la digitalització i el temps de treball.

I, si bé en els darrers temps molts d'aquests usos del temps de treball anaven prenent cada cop més rellevància, no ha estat fins a l'arribada de l'emergència sanitària i dels efectes que se'n deriven que han pres una forta embranzida. Tal és així que s'ha generalitzat la seva utilització i implantació en les empreses, fet que ha provocat l'aprovació d'una normativa específica que requereix el seu desenvolupament a través de la NC.

L'informe constata que la NC té el repte d'afrontar l'eventual consolidació de les mesures introduïdes per a fer front a la pandèmia (flexibilitat d'horaris, teletreball, videoconferències). En aquest sentit, el CTESC remet a les recomanacions que conté la guia de l'OIT per establir una ordenació del temps de treball equilibrada, que recomana tenir en compte els factors que poden influir en els horaris i que variaran en cada cas (com ara el transport públic disponible, els equipaments escolars i de cura d'infants, entre d'altres).

Pel que fa a les tendències sobre el temps de treball i els reptes que planteja la COVID-19 de caràcter general, el CTESC recomana un conjunt de propostes que s'enumeren a continuació.

34. El CTESC recomana reconvertir la crisi generada per la pandèmia en una oportunitat perquè, a través de la NC, s'identifiquin i es consolidin les bones pràctiques que hagin emergit en relació amb l'adopció de nous sistemes de treball, així com per accelerar les transformacions necessàries cap a un model més just, eficient i sostenible, que afronti el repte tecnològic i climàtic.
35. El CTESC considera que, tal com apunta l'OCDE (2020b), les fluctuacions en la intensitat de l'activitat empresarial (amb independència de la seva causa) podrien ser una oportunitat pels agents socials per obrir, a través de la NC, el debat sobre com aprofitar-los per formar i requalificar el personal afectat, en particular l'ús de la tecnologia i la formació en línia.

#### **1.2.4.1. L'evolució del temps destinat al treball**

El CTESC considera que els agents socials, mitjançant la NC, han de fer front al repte d'invertir millor les hores de treball per augmentar la productivitat de les empreses i millorar la situació laboral de les persones treballadores, en especial pel que fa a la formació i l'adaptació, sobretot la relacionada amb la digitalització.

Pel que fa al temps de treball, el CTESC recomana:

36. En relació amb la mobilitat per anar i tornar al centre de treball o que es pugui produir per motius ocupacionals, el CTESC considera que la NC podria establir i regular espais d'interlocució, amb l'objectiu de reduir els temps de desplaçament. L'acord per a la posada en marxa de plans de desplaçaments sostenibles i segurs és una bona eina que, a més, permetria assolir millores respecte d'altres problemàtiques (sinistralitat, qualitat ambiental, canvi climàtic, reducció de costos, etc.).
37. També per reduir aquesta la mobilitat, el CTESC considera que, en les organitzacions multicentres, s'haurien de promoure, de forma negociada en els convenis col·lectius i d'acord amb les especificitats de cada empresa, polítiques que possibilitin l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.

#### **1.2.4.2. El treball a temps parcial**

En els darrers anys la contractació a temps parcial ha augmentat. En determinades circumstàncies i sectors la utilització d'aquesta contractació pot resultar una eina efectiva per a millorar la competitivitat de les empreses o pot obeir amb una jornada parcial desitjada per la persona treballadora per motius de conciliació o disponibilitat.

Però també cal tenir en compte que moltes vegades es una situació involuntària. La subocupació genera la necessitat de moltes persones treballadores de pluriocupar-se per tal de pal·liar els efectes negatius que pot comportar sobretot en relació amb els ingressos, si bé això pot suposar llargues jornades de treball a disposició entre diferents empreses o centres de treball. S'hauria de prestar atenció als riscos que aquesta fragmentació de l'activitat professional té, pel que fa al temps de treball, per a la persona treballadora. A més, el treball parcial involuntari afecta majoritàriament les dones, contribuint a una desigualtat de gènere.

Sobre el treball a temps parcial involuntari o no desitjat i s'apunta com una opció interessant definir un sistema d'informació continua sobre les vacants o oportunitat disponibles en les empreses per tal que les persones amb ocupacions a temps parcial que així ho desitgin puguin optar als llocs de treball a temps complet. Amb tot, també es valora com adient potenciar la formació per millorar l'ocupabilitat de les persones que treballen a temps parcial de forma involuntària i contribuir a la seva incorporació a temps complet, sempre que sigui possible, així com valorar possibilitats que permetin, si es considera adient, ajudar les persones que treballen en horaris reduïts per motius de conciliació per ampliar-los mitjançant mesures destinades a superar determinats obstacles.

Per tot això, el CTESC considera que la NC té un paper clau per poder incidir en aquests aspectes. En aquest sentit:

38. El CTESC considera que cal introduir estratègies per a la millora de l'encaix entre el temps de treball desitjat i el realitzat, especialment en aquells sectors amb una parcialitat més elevada, sempre que les condicions de l'activitat ho facin possible.

#### 1.2.4.3. L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball

Una de les tendències que tot fa preveure que té més futur pel que respecta a la relació entre necessitats de les empreses i també de les persones treballadores, és la flexibilitat en el temps de treball. En aquest sentit, el CTESC considera que la NC també ha de tenir un paper rellevant en la millora d'aquesta flexibilitat: introduint instruments per facilitar la predictibilitat del temps de treball i dels horaris, quan això sigui possible, i afavorir una organització del treball basada en la distribució flexible de tasques i la direcció per objectius. Així mateix, aquesta flexibilitat hauria de fer possible la màxima eficàcia en el procés productiu i una capacitat d'adaptació més gran als canvis .

En aquest context, el CTESC recomana:

39. El CTESC proposa aconseguir que la NC estableixi una flexibilitat laboral des d'una perspectiva bidireccional que adapti, d'una banda, les necessitats de les empreses a la demanda del mercat laboral i, per altra, la voluntat i la possibilitat de les persones treballadores de conciliar la seva vida laboral amb la personal i la familiar.

40. A l'hora de determinar els sistemes de flexibilitat de la jornada, el CTESC considera que la NC pot establir els aspectes que permetin la seguretat i la predicibilitat per a les parts. En aquest sentit, es recomana establir, quan així sigui possible, mecanismes d'informació que permetin el coneixement previ dels canvis amb la suficient antelació perquè permetin a les persones afectades adaptar-se de manera adient als canvis horaris i possibilitar, previ acord amb l'empresa, permutes entre els afectats.

41. El CTESC considera convenient que la NC tingui en compte la participació de l'RLT en la determinació dels descansos compensatoris derivats dels sistemes de flexibilitat. En aquest sentit, recomana que, en la mesura del possible i dins del poder d'organització de l'empresa, es possibiliti la participació de l'RLT en l'establiment dels calendaris del gaudiment dels descansos compensatoris, possibilitant la compactació dels descansos en dies complets o permetent la gestió individual

d'aquests descansos per millorar la conciliació laboral i personal, sempre tenint en compte les necessitats productives o de prestació de serveis de les empreses.

#### **1.2.4.4. La digitalització i el temps de treball**

La digitalització en el treball i el teletreball ha tingut una gran impacte en l'àmbit laboral, afectant la gestió i l'organització del temps de treball i al descans i la desconexió digital, entre d'altres. Però, a més, la irrupció de la COVID-19 ha accelerat la implantació del teletreball al nostre país de manera massiva i en moltes ocasions, improvisada. En pocs dies, es va passar de fer-ne un ús residual, a ser una mesura estesa i utilitzada per empreses i milers de persones treballadores, que van haver d'adoptar el teletreball com a modalitat de prestació del treball preferent.

El treball a distància i altres mesures de flexibilitat interna han servit també per evitar suspensions de contractes mantenint l'activitat de les empreses i la continuïtat dels llocs de treball.

Per tant, el teletreball presenta un seguit d'avantatges i dificultats que cal tenir en compte, des del punt de vista de l'empresa però també de les persones treballadores. Així, les persones treballadores poden organitzar la seva jornada amb més flexibilitat, permet realitzar la feina des d'àmbits rurals, evita desplaçaments, estalvia temps i té clars efectes sobre la conciliació personal, familiar i laboral, sempre que s'eviti el biaix de gènere. Des de la perspectiva empresarial, el teletreball pot enfortir la creació d'equips sense limitacions geogràfiques i permet establir el treball per objectius i adaptat a les hores treballades, alhora que pot afavorir l'atracció i retenció de talent.

Però mirant la vessant contrària d'aquesta forma de treball, el teletreball pot comportar per a les persones treballadores més hores de feina, sensació d'estar sempre disponibles, aïllament i manca de delimitació entre la vida personal i la feina i, per part de l'empresa, manca de control directe sobre la persona treballadora, pèrdua d'identificació d'aquesta amb l'empresa i un esforç organitzatiu més elevat, a més dels potencials costos econòmics per ambdues parts.

Amb tot, ha fet falta una crisi sanitària mundial per posar de manifest que el teletreball és, no només possible, sinó necessari; i que implementar-lo en alguns llocs de treball és més factible del que s'hauria pensat d'entrada. A més la seva utilització s'ha vist afavorida pel desenvolupament de la digitalització i la implantació de les tecnologies de la informació i la comunicació.

El teletreball ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i que, sens dubte, tindrà un impacte permanent. Per tant, cal que des de la NC i el diàleg social s'afronti aquesta nova realitat per tal de garantir i equilibrar drets.

D'altra banda, el CTEESC constata que la incorporació de les noves tecnologies en l'àmbit laboral comporta noves formes de prestació de serveis, que faciliten, per la seva pròpia naturalesa, l'autogestió del temps per part de les persones de manera individual, major grau d'autonomia de la persona treballadora, que no està subjecta a un horari determinat ni a la



presència física en les instal·lacions empresarials, sinó a una obligació de resultats objectius que s'han d'adaptar al temps de treball. En aquests supòsits, la capacitat d'autogestió de la persona treballadora ha de facilitar l'ajust del temps dedicat al treball amb el temps personal i familiar.

Ara bé, el CTESC considera que també s'ha de tenir en compte que ni tots els sectors ni totes les professions permeten aquestes noves formes de treball. El treball a distància és una forma d'organitzar el treball i, per tant, atès que els treballs existeixen en el context de les empreses, ha d'atendre també a les necessitats i realitats empresarials. El teletreball s'ha de configurar en la base de l'acord entre l'empresa i les persones treballadores, on ambdues parts es beneficiïn dels avantatges d'aquest tipus d'organització que, si sorgeixen d'una visió de mutu acord i confiança, són nombrosos.

La irrupció del teletreball, com a conseqüència de la pandèmia, també ha posat al descobert la bretxa digital que existeix al nostre país, entesa com la desigualtat que hi ha entre la població que té accés a internet i a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i la que no en té, diferenciant també amb quines condicions s'accedeix i quina és la qualitat d'ús que la ciutadania fa d'aquestes TIC. Treballar per a una Catalunya més digital és una aposta estratègica pel creixement, l'ocupació i la competitivitat. Tots aquests canvis, inclosa la mateixa pandèmia, tindran un gran impacte en el mercat de treball dels propers anys. Aquests mesos s'ha evidenciat la necessitat de disposar de les habilitats digitals adequades per afavorir les transicions en aquest moment de transformació, així com per desenvolupar projectes tecnològicament estratègics.

Tanmateix, durant els darrers mesos s'observa una tendència a marxar fora de la ciutat, impulsada, entre altres motius, per la digitalització de les empreses i l'auge del teletreball, fet que pot generar noves oportunitats per als pobles rurals d'augmentar la seva població i activar l'economia del territori. Tot i així, cal seguir avançant per desplegar les xarxes a tot el territori i així reduir la bretxa digital.

El CTESC considera que la NC és rellevant a l'hora de potenciar aquestes eines entre les persones treballadores, així com per dotar-les de les competències i habilitats digitals necessàries i contribuir d'aquesta manera a obrir noves oportunitats a les empreses i sectors.

En aquest sentit, el treball a distància no pot ser un obstacle per al desenvolupament de l'economia territorial de país, sinó tot el contrari: ha de ser una oportunitat per a les persones i per a les nostres empreses i per rebre inversions estrangeres de qualitat. No es pot passar per alt que el teletreball pot ser una oportunitat precisament per a les empreses basades en el talent.

En aquest context, el CTESC proposa que es tinguin en consideració les següents propostes.

42. Que la NC pugui tenir present de manera transversal els efectes de la digitalització en el mercat de treball i en les relacions laborals, tant pel que fa als canvis tecnològics com en les seves repercussions en el temps de treball.

43. El CTESC considera que les administracions públiques han de garantir el dret de les persones a l'accés a la informació, mitjans i eines digitals per reduir la bretxa digital.

44. El CTEESC insta el Govern que implementi una actuació decidida per impulsar un servei universal i de qualitat d'internet per a les persones i les empreses com una eina de cohesió social, territorial i laboral
45. El CTEESC recomana que per reduir la bretxa digital el Govern impulsi un procés de capacitació digital amb l'elaboració de plans formatius en competències digitals per a les empreses i les persones treballadores, assalariades i autònomes.
46. Pel que fa al teletreball, el CTEESC recomana:
- a. Impulsar el teletreball en la NC.
  - b. Facilitar els mitjans necessaris per dur a terme el teletreball amb les millors condicions laborals possibles, així com l'establiment dels termes relatius a les seves condicions i instruccions d'ús i conservació.
  - c. Fomentar la formació en competències digitals de les persones treballadores.
  - d. Adaptar el registre horari a la modalitat del teletreball i garantir el dret a la desconexió digital de manera efectiva.
  - e. Tenir en compte la perspectiva de gènere en el teletreball, per evitar el biaix que perjudica habitualment les dones.
  - f. Garantir la seguretat i la salut laboral en el teletreball.
  - g. Garantir una adequada protecció de dades.
47. Tenint en compte que l'RDL 28/2020 fa crides nombroses a la NC, el CTEESC recomana que els convenis col·lectius:
- a. Determinin quines tasques es poden dur a terme amb la modalitat de teletreball i en quins supòsits.
  - b. Afavoreixin la direcció per objectius ajustats a la durada de jornada laboral de les persones treballadores.
  - c. Concretin la manera en què es pot exercir la reversibilitat, tant des del punt de vista de les persones treballadores com de l'empresa.
48. La nova regulació del treball a distància i el teletreball a l'RDL 28/2020 planteja un repte per a la NC en l'articulació d'aquest sistema organitzatiu, també en matèria de temps de treball amb l'establiment de les franges de disponibilitat obligatòria i la possibilitat de flexibilitzar la jornada de treball. En aquest sentit, el CTEESC recomana que la NC reguli la relació entre disponibilitat i jornada flexible de manera que, allà on sigui possible, permetin una millor conciliació entre la vida laboral i personal.

49. El CTESC considera que en el context del treball a distància la NC ha de garantir l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com els permisos establerts i vetllar per evitar els potencials problemes de biaix de gènere.

## 2. Introducció i metodologia

### 2.1. Introducció

El juny de 2019, el Govern de la Generalitat va encarregar al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) l'elaboració d'un informe on s'analitzessin les clàusules sobre el temps de treball als convenis col·lectius.

L'origen d'aquesta proposta d'informe neix del Pla de treball del Consell de Relacions Laborals (CRL) per al 2019. En aquest Pla s'estableix com un dels treballs a realitzar el seguiment de recomanacions en la negociació col·lectiva (NC) de les matèries sociolaborals, i es preveu, entre altres actuacions, portar a terme l'esmentada anàlisi. Posteriorment, i ratificada la proposta dels agents socials per encarregar al CTESC la seva elaboració, en base al Conveni de col·laboració entre ambdós organismes de 17 de desembre de 2013, l'Honorable Senyor Chakir El Homrani Lesfar, Conseller de Treball, Afers Socials i famílies, traslladà aquesta petició al CTESC.

En compliment de la demanda, el CTESC acorda en la sessió de la Comissió de Mercat de Treball del 14 de juny de 2019 convocar un grup de treball mixt CTESC-CRL per a la realització d'un informe que analitzi les mesures relacionades amb el temps de treball en les clàusules dels convenis col·lectius, amb l'objectiu últim d'elaborar un seguit de consideracions i recomanacions al Govern en aquest àmbit, en compliment de la seva finalitat, reconeguda a l'article 72.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Altrament, aquest grup de treball considera adient que l'anàlisi prengui un caràcter més diacrònic i estudiï la repercussió en la regulació de les clàusules dels convenis col·lectius de dos fets especialment significatius. En primer lloc, es vol avaluar els efectes de les modificacions normatives introduïdes per la reforma laboral de l'any 2012 sobre diverses matèries relacionades amb el temps de treball i, de l'altra, cerca valorar quina ha estat l'aplicació de les orientacions del CRL sobre la regulació del temps de treball remunerat en la negociació col·lectiva, enunciades l'any 2016, en *[l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC](#)*.<sup>8</sup>

A més, mentre s'elabora el present informe irromp la pandèmia del COVID-19, a principis de l'any 2020, amb un impacte sense precedents en la societat, en el mercat de treball i en l'economia. La ràpida difusió en molts països europeus de la malaltia provocada pel coronavirus SARS-CoV-2 va fer que es prenguessin mesures excepcionals socio sanitàries per lluitar contra la seva propagació i els seus efectes mortals, així com mesures per combatre les conseqüències socioeconòmiques i laborals.

En aquest context, el CTESC considera adient ampliar l'objecte d'estudi de tal forma que s'analitzin quins són els reptes que planteja la COVID-19 sobre un conjunt de tendències laborals detectades en relació amb el temps de treball, en el benentès que aquests reptes poden constituir un terreny on la regulació de la NC pot desenvolupar actuacions diverses.

---

<sup>8</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.

Per tal d'assolir aquesta finalitat, el present informe aborda els objectius específics següents que, a la vegada, constitueixen alguns dels capítols en què s'estructura l'informe:

Contextualitzar teòricament l'ordenació del temps de treball a partir de l'anàlisi bibliogràfica en tres àmbits concrets: com s'estructura la NC i el temps de treball en els acords interprofessionals; el paper de la NC i de l'autonomia individual en aquest procés i els principals canvis normatius en el temps de treball introduïts des de la reforma laboral de 2012 fins a l'actualitat.

Analitzar les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius a través de l'estudi d'una mostra de seixanta convenis col·lectius del sector privat d'àmbit estatal, autonòmic, provincial i d'empresa. Per a aquest propòsit les mesures es desagreguen per temàtiques més específiques: la jornada de treball, el calendari laboral i els horaris, el temps de descans, els permisos i llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Alhora, atesa la necessitat d'avaluar els efectes de la reforma laboral i de les orientacions del CRL, l'anàlisi es divideix en tres moments temporals de forma que en total s'analitzen 153 convenis col·lectius.

Descriure de forma breu quines són les tendències detectades en relació amb el temps de treball i els reptes que planteja la COVID-19 sobre aquesta matèria a partir de l'anàlisi documental i estadístic.

Finalment, elaborar i plantejar un conjunt de consideracions i recomanacions a l'entorn de l'ordenació del temps de treball que puguin ser aplicades en la regulació dels convenis col·lectius i en les polítiques que en aquest marc siguin d'aplicació. Així, les recomanacions que se'n deriven proposen orientacions i actuacions específiques en àmbits clau de la NC com ara el procés negociador i les orientacions del CRL, mentre que d'altres s'enfoquen a àmbits habitualment negociats en els convenis col·lectius com ara la jornada de treball, el calendari laboral i els horaris, el temps de descans, els permisos i les llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. En darrer terme, es proposen un conjunt de recomanacions sobre les tendències del temps de treball i els reptes que ha plantejat la COVID-19, fent especial atenció a l'evolució del temps destinat al treball, al temps parcial, a l'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball i sobre la digitalització.

## 2.2. Metodologia

L'elaboració d'aquest informe s'ha dut a terme sobre la base d'un treball d'investigació bibliogràfica i documental i d'anàlisi i explotació del contingut dels convenis col·lectius, a més de tècniques d'investigació quantitatives a partir de diverses fonts estadístiques.

Quant a l'anàlisi documental s'ha realitzat una revisió extensa de fonts bibliogràfiques<sup>9</sup> relacionades amb l'ordenació del temps de treball. Un altre focus d'atenció ha estat l'estructuració de la NC i el marc català de relacions laborals, amb una consideració especial als acords interprofessionals subscrits a Catalunya. Alhora, s'ha cercat documentació que analitzés diverses prospeccions del mercat de treball per detectar les tendències laborals actuals i futures. Altrament, l'informe analitza i descriu la normativa laboral aprovada els darrers

<sup>9</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.

anys per tal d'avaluar quin ha estat l'impacte dels canvis legals i de la jurisprudència sobre la regulació del temps de treball. El punt de partida és l'Estatut dels treballadors, però l'anàlisi se centra en aquelles modificacions normatives aprovades a partir de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat que tenen incidència en el temps de treball.

Aquesta investigació documental i l'anàlisi normativa ha proporcionat els *inputs* necessaris per al desenvolupament de les idees-força més rellevants i per oferir una varietat de punts de vista i així donar cobertura als diferents capítols d'aquest informe. En aquest mateix context també cal emmarcar l'assistència de l'equip tècnic del CTEC a una sèrie d'espais de debat i reflexió a l'entorn de l'ordenació del temps de treball.

Una altra de les fites metodològiques rellevants d'aquest informe ha estat el procés de mostreig que ha calgut realitzar per poder assolir un dels objectius principals, l'anàlisi de les clàusules del temps de treball en els convenis col·lectius, atès que es va descartar assolir l'estudi de la totalitat dels convenis col·lectius registrats.

En aquest punt convé esmentar que el mostreig ha estat dirigit i no probabilístic, en tant que no ha seguit el criteri d'aleatorietat, sinó un criteri informal de selecció. Aquest tret respon a la voluntat de copsar la màxima diversitat o variació en les mesures d'ordenació del temps de treball i la seva incidència en la pràctica, motiu pel qual s'opta perquè en el mostreig es prioritzin determinats criteris de selecció: àmbit de negociació, presència de clàusules que regulen el temps de treball, el grau d'incidència del conveni, la diversificació sectorial i la distribució territorial. A continuació s'expliquen aquests criteris.

Per tal d'oferir una visió àmplia es determina que s'analitzin no menys de seixanta convenis del sector privat, desagregats entre els diferents àmbits de negociació: deu convenis col·lectius estatals, vint convenis col·lectius autonòmics, quinze convenis provincials i quinze convenis d'empresa.

En relació amb la distribució entre els diferents àmbits, cal tenir present que en l'informe es prioritza l'anàlisi dels convenis autonòmics, en detriment principalment dels d'àmbit estatal, atès que el focus d'estudi se centra a Catalunya en atenció a la necessitat d'avaluar l'impacte de les orientacions del CRL. També es decideix que la major part dels convenis que s'estudien siguin sectorials (el 75% del total), motiu que respon a què moltes intervencions relacionades amb la gestió del temps de treball es regulen en aquest espai de negociació.

Però, com no es pot obviar que també hi ha altres aspectes a tenir en compte que requereixen d'una regulació de caire més específic i atesa la prioritat aplicativa que confereix la reforma del 2012 als convenis d'empresa, en la mostra s'afegeixen quinze convenis col·lectius d'empresa. Val a dir que en aquest àmbit és on s'articulen de forma més detallada (i sovint innovadora) un gran nombre d'intervencions relacionades amb l'ordenació del temps de treball. Es tracta, doncs, d'oferir una visió àmplia que inclogui la perspectiva sectorial, sovint més genèrica, i l'òptica de l'empresa, més específica i concreta, ja que es considera que ambdues poden ser complementàries i explicatives de l'objecte d'estudi.

Pel que fa a la presència de clàusules que regulen el temps de treball i el grau d'incidència del conveni, cal tenir en compte que les bases de dades emprades per al mostreig han estat el Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) del Ministeri de Treball i Economia Social, d'una banda, i el Cercador de convenis del CRL, de l'altra. Val a dir, que a més del text del

conveni col·lectiu registrat, aquestes bases de dades faciliten l'accés a les dades estadístiques que han remetre's juntament als registres perquè la sol·licitud d'inscripció sigui tramitada. Les dades estadístiques són les contingudes en els fulls estadístics fixades pel Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.<sup>10</sup> Aquests fulls estadístics, que han de ser complimentats obligatòriament per les comissions negociadores en el moment de la signatura del conveni col·lectiu, han estat un dels pilars sobre els quals s'ha basat la selecció dels convenis col·lectius de la mostra.<sup>11</sup>

Concretament, es decideix que:

El nombre de mesures sobre el temps de treball recollides segons els apartats 4, 5, 8 i 13 dels fulls estadístics del REGCON sigui el més elevat possible.<sup>12</sup>

El grau d'incidència del conveni mesurat en funció del nombre de treballadores i treballadors afectats a Catalunya sigui el més elevat possible segons l'apartat 2 dels fulls estadístics del REGCON.<sup>13</sup>

I, en tot cas, s'afegeixen dos criteris addicionals més que cerquen que en la selecció resultant es garanteixi:

una diversificació dels sectors productius per tal de posar de manifest la regulació de les mesures d'ordenació del temps de treball en les múltiples activitats econòmiques.

una distribució territorial equilibrada, tant pel que fa als convenis col·lectius provincials com als d'empresa.

Fruit de l'aplicació dels dos primers criteris s'obtenen dues relacions de convenis: un primer llistat, amb els convenis sectorials que registren més mesures en temps de treball, i, un segon llistat, amb els convenis sectorials estatals, autonòmics i/o provincials amb un nombre més elevat de treballadors/ores afectats, si bé es fixa un topall mínim per a cada àmbit (10.000 treballadors/ores en estatals, 4.000 en autonòmics i 2.000 en provincials). Totes dues llistes s'elaboren a partir de les dades del Grup del Mapa de la Negociació Col·lectiva a Catalunya del CRL. Excepcionalment, en el cas de les empreses s'utilitza també un llistat d'empreses amb seu social a Catalunya segons dades del 2013 extret de la base de dades SABI emprada en [l'informe El model productiu i la productivitat a Catalunya](#) (CTESC, 2018).

---

<sup>10</sup> [Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball](#) (BOE núm. 143, de 12.06.2010).

<sup>11</sup> Val a dir que, tot i constituir una de les bases de la selecció de la mostra, en algunes ocasions s'ha detectat que malauradament els fulls estadístics no s'han omplert amb el rigor necessari, fet que comporta alguna inexactitud en les dades que cal tenir en compte.

<sup>12</sup> L'apartat 4 del full estadístic recull un conjunt de preguntes sobre la jornada laboral, les vacances i els permisos pactats; l'apartat 5 sobre hores extres; l'apartat 8 sobre formació i qualificació i l'apartat 13 sobre organització del treball i noves tecnologies.

<sup>13</sup> L'apartat 2 del full estadístic recull un conjunt de preguntes sobre dades relatives al conveni, entre les quals es demana sobre el nombre de treballadors i treballadores afectats pel conveni.

La selecció de la mostra final<sup>14</sup> respon a aquestes dinàmiques, desagregades segons els nivells de negociació:

En els convenis estatals: Es confronten les dues llistes i a partir de les seixanta primeres coincidències entre ambdues es pre seleccionen trenta-tres convenis sota la base que són els que afecten a més treballadors/ores i que regulen un major nombre de clàusules de temps de treball. D'entre ells es trien els deu que tenen més interès a Catalunya pel volum de persones afectades, ja que el grau d'incidència total estatal pot ser que no coincideixi amb una incidència més gran a Catalunya.

En els convenis autonòmics: Es confronten les dues llistes i a partir de les vint-i-cinc primeres coincidències entre ambdues llistes se seleccionen els vint convenis sota la base que són els que afecten més treballadors/ores, que regulen un major nombre de clàusules de temps de treball i que no corresponen als mateixos sectors econòmics que conformen el grup dels convenis estatals.

En els convenis provincials: Es confronten les dues llistes i a partir de les cinquanta primeres coincidències entre ambdues llistes se seleccionen quinze convenis sota la base que són els que afecten a més treballadors/ores, que regulen un major nombre de clàusules de temps de treball, que no corresponen als sectors econòmics ja seleccionats en els nivells anteriors i que mantenen una distribució territorial equilibrada.

En els convenis d'empresa: en aquest cas el procés de selecció divergeix perquè es basa en una relació d'empreses que quantifica el grau d'incidència, pel nombre de persones treballadores afectades, que aporten les organitzacions membres del grup de treball. Aquesta llista és contrastada amb la llista procedent de la base de dades del SABI emprada en l'informe el model productiu i la productivitat a Catalunya (CTESC, 2018). En la preselecció resultant en funció del grau d'incidència s'estudia en quines d'aquestes empreses s'ha subscrit i registrat un conveni d'empresa, quina activitat econòmica desenvolupen per afavorir la diversitat i on tenen la seu social per garantir la distribució territorial. A més, es descarten les empreses vinculades a l'Administració pública o amb empleats públics, ja que en elles els aspectes negociats en relació al temps de treball poden estar condicionats per la normativa del sector públic. En base a aquests criteris es fa una selecció final de quinze empreses.

Quant al criteri temporal, tal com s'apuntava en l'apartat anterior, l'anàlisi requeria d'una perspectiva diacrònica de forma que es poguessin assolir els objectius fixats i així poder avaluar:

L'efecte de la reforma laboral de 2012 (principalment) i d'altres normes posteriors.

La incidència en la negociació col·lectiva de les orientacions del CRL (2016).<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Podeu consultar la selecció de convenis col·lectius que conformen la mostra al final d'aquest apartat.

<sup>15</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.



Per aquest motiu, ha estat necessari determinar franges temporals i estudiar l'evolució i els efectes d'aquests ítems en cadascun dels convenis de la mostra. En concret, les franges temporals establertes són:

1. En la primera d'elles s'han seleccionat convenis subscrits amb anterioritat a la reforma del 2012.
2. La segona franja temporal s'inclouen els subscrits el període corresponen als anys entre 2013 i 2015.
3. I, en darrer terme, s'han inclòs aquells subscrits amb posterioritat al 2016 fins a l'actualitat, és a dir, fins als convenis publicats en els diaris oficials el desembre del 2020.

Amb tot, i malgrat la voluntat d'anàlisi d'un conveni col·lectiu de la mostra seleccionada en cadascuna d'aquestes tres franges temporals, en algunes ocasions no ha estat possible, ja que malauradament en alguna d'elles no s'havia subscrit cap conveni. Per contra, en altres ocasions en la mateixa franja temporals hi havia més d'un conveni registrat, situació que s'ha resolt examinant el subscrit en el moment posterior de la franja temporal de referència.

Tenint en compte aquestes circumstàncies, el nombre total de convenis col·lectius en els quals s'ha fet un buidatge i posterior anàlisi de les clàusules regulades ascendeix a 153.

Quant a l'estudi i explotació del text dels convenis col·lectius, convé esmentar que ha calgut elaborar un sistema de variables i categories analítiques en funció de criteris temàtics d'acord amb les idees apreses al llarg de la revisió de les fonts bibliogràfiques i documentals. L'estructura interna i els continguts desenvolupats en el capítol 4 són producte d'aquesta metodologia en la qual s'han diferenciat aspectes la jornada, el calendari laboral i els horaris, el temps de descans, els permisos i llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Cadascun d'aquests subapartats examina un ampli ventall de mesures i ítems que els defineixen. A més, s'ha elaborat un esquema que sintetitza el contingut i on es destaquen de forma més visual, a partir d'una gradació percentual prefixada, les conclusions detectades respecte a la incidència en la regulació de la reforma laboral de l'any 2012 i de les orientacions del CRL de l'any 2016 en els convenis analitzats.

Finalment, esmentar que l'aplicació de tècniques d'investigació quantitatives en l'objecte d'estudi ha consistit en l'explotació estadística de diverses bases de dades oficials relacionades amb el mercat de treball, requerides en el desenvolupament del capítol 5 d'aquest informe.

### **2.3. Relació de convenis col·lectius que han estat objecte d'anàlisi**

El nombre de convenis col·lectius seleccionats per a la mostra ha estat de seixanta. Amb tot, la xifra de convenis analitzats s'amplia fins als cent cinquanta-tres, per donar compliment a l'estudi diacrònic fixat en els criteris metodològics anteriorment esmentats.

Quant als convenis col·lectius seleccionats cal esmentar una darrera nota metodològica. Segons l'acord del grup de treball, el text que recull les conclusions extretes de l'anàlisi de les clàusules reguladores del temps de treball (capítol 4) no conté referències explícites i

nominals de cadascun dels convenis, sinó que s'han fet remissions genèriques en funció de la variable o ítem de regulació que contenen.

Els convenis col·lectius analitzats, desagregats en funció de l'àmbit de negociació, han estat:

### Convenis Col·lectius d'àmbit estatal

En total s'han analitzat vint-i-sis convenis col·lectius:

1. Conveni col·lectiu estatal del sector de les agències de viatges (2008-2011, 2012-2015 i 2016-2018)
2. Conveni col·lectiu estatal de grans magatzems (2009-2012, 2013-2016 i 2017-2020)
3. Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal (2008-2011, 2012-2013 i 2015-2018)
4. Conveni col·lectiu del sector de la Banca (2011-2014 i 2015-2018)
5. Conveni col·lectiu d'àmbit estatal del sector de *contact center* (abans *telemarketing*) (2010-2014 i 2015-2019)
6. Conveni col·lectiu estatal d'estacions de servei (2010-2015 i 2019-2021)
7. Conveni col·lectiu estatal del sector de les indústries càrniques (2012-2014 i 2018-2020)
8. Conveni col·lectiu estatal de perfumeria i afins (2010-2011, 2015-2016 i 2019-2021)
9. Conveni col·lectiu estatal d'arts gràfiques, manipulats de paper, manipulats de cartró, editorials i indústries auxiliars (2007-2008, 2014-2016 i 2019-2020)
10. Conveni col·lectiu de la indústria química (2011-2012, 2013-2014 i 2018-2020)

### Convenis col·lectius d'àmbit autonòmic

En total s'han analitzat cinquanta-dos convenis col·lectius:

1. Conveni col·lectiu de treball per al sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (2008-2010 i 201-2016)
2. Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (2008-2009, 2014-2014 i 2019)
3. Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya (2010-2011, 2012-2014 i 2018)

4. Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (2010-2012, 2015-2018 i 2019-2022)
5. Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (2015-2016 i 2017-2020)
6. Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc (2010-2012 i 2017-2018)
7. Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos (2008-2011, 2012-2014 i 2019-2021)
8. Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (2008-2011, 2014-2016 i 2017-2019)
9. Conveni col·lectiu marc de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya (2012-2014 i 2017-2019)
10. Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials (2007-2010, 2014-2015 i 2017-2018)
11. Conveni col·lectiu de treball del sector de preparats alimentaris i productes dietètics de la Comunitat Autònoma de Catalunya (2010-2011, 2015-2016 i 2017-2018)
12. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi (2010-2011, 2015-2016 i 2017-2020)
13. Conveni col·lectiu per al sector de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (2011-2013, 2014-2015 i 2018-2020)
14. Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (2003-2004 prorrogat fins 2013, Acord sobre jornada 2013 i 2013-2017)
15. Conveni col·lectiu de treball per al sector de les col·lectivitats de Catalunya (2013 i 2014-2017)
16. Conveni col·lectiu de treball per a empreses i treballadors/ores de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) (2013-2013 i 2012-2015)
17. Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques (2012-2013, 2016-2017 i 2018-2019)
18. Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya (2010-2013, 2014-2015 i 2018-2020)

19. Conveni col·lectiu marc de majoristes d'alimentació de Catalunya (2017-2018 i 2019-2020)
20. Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya (2010-2013 i 2017-2021)

### Convenis col·lectius d'àmbit provincial

En total s'han analitzat quaranta convenis col·lectius:

1. Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona (2007-2012, 2016-2017 i 2018-2019)
2. Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística, de la província de Tarragona (2008-2011 i 2016-2020)
3. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona (2009-2011, 2012-2013 i 2018-2019)
4. Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona (2009-2011, 2012-2013 i 2018-2020)
5. Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona (2009-2012 i 2015-2018)
6. Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona (2007-2011, 2012-2015 i 2017-2021)
7. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona (2009-2013, 2014-2015 i 2019-2020)
8. Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona (2009-2010, 2014-2017 i 2018-2019)
9. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida (2009-2013, 2014-2015 i 2019-2020)
10. Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Girona (2011-2013 i 2014-2015)
11. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona (2009-2011, 2013-2015 i 2016-2017)
12. Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida (2001-2011 i 2012-2013)
13. Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tracció Mecànica de Mercaderies de la província de Lleida (2007-2009 i 2015-2017)

14. Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de Lleida (2010-2012, 2015-2016 i 2017-2019)
15. Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona (2007-210, 2013-2014 i 2018-2019)

## Convenis col·lectius d'empresa

En total s'han analitzat trenta-cinc convenis col·lectius.

1. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibèrica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada) (2012-2014, 2015 i 2016-2018)
2. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA; Cespa, SA, i Urbaser, SA (medi ambient Barcelona) (2008-2015 i 2016-2018)
3. Conveni col·lectiu del personal de terra d'Iberia, Línies Aèries d'Espanya, SA, Operadora S. Unipersonal (2009-2012, 2013-2017 i 2018-2021)
4. Conveni col·lectiu de l'empresa SEAT, S.A (2011-2015 i 2016-2020)
5. Conveni col·lectiu de Gas Natural Fenosa (2012-2015 i 2017-2020)
6. Conveni col·lectiu de l'empresa Mercadona, SA (2010-2013, 2014-2018 i 2019-2023)
7. Conveni col·lectiu d'empreses vinculades a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU i Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (2015-2018 i 2019-2021)
8. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA (2009-2012, 2012-2014 i 2015-2020)
9. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (Centre de treball d'Esplugues de Llobregat) (2012-2015 i 2015-2018)
10. Conveni col·lectiu de Lidl Supermercados, SAU (2016-2020)
11. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Anónima DAMM (2012-2014, 2015-2016 i 2017-2020)
12. Conveni col·lectiu per als treballadors de serveis auxiliars de ISS Facility Services, SA (2014-2020)
13. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup Port Aventura (Port Aventura Entertainment SA., Port Aventura Viajes, SA ) (2007-2010, 2011-2014 i 2015-2019)
14. Conveni col·lectiu de T-Systems ITC Iberia, SAU (2013-2015 i 2017-2021)

15. Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SAU (2011-2012, 2013-2016 i 2017-2020)

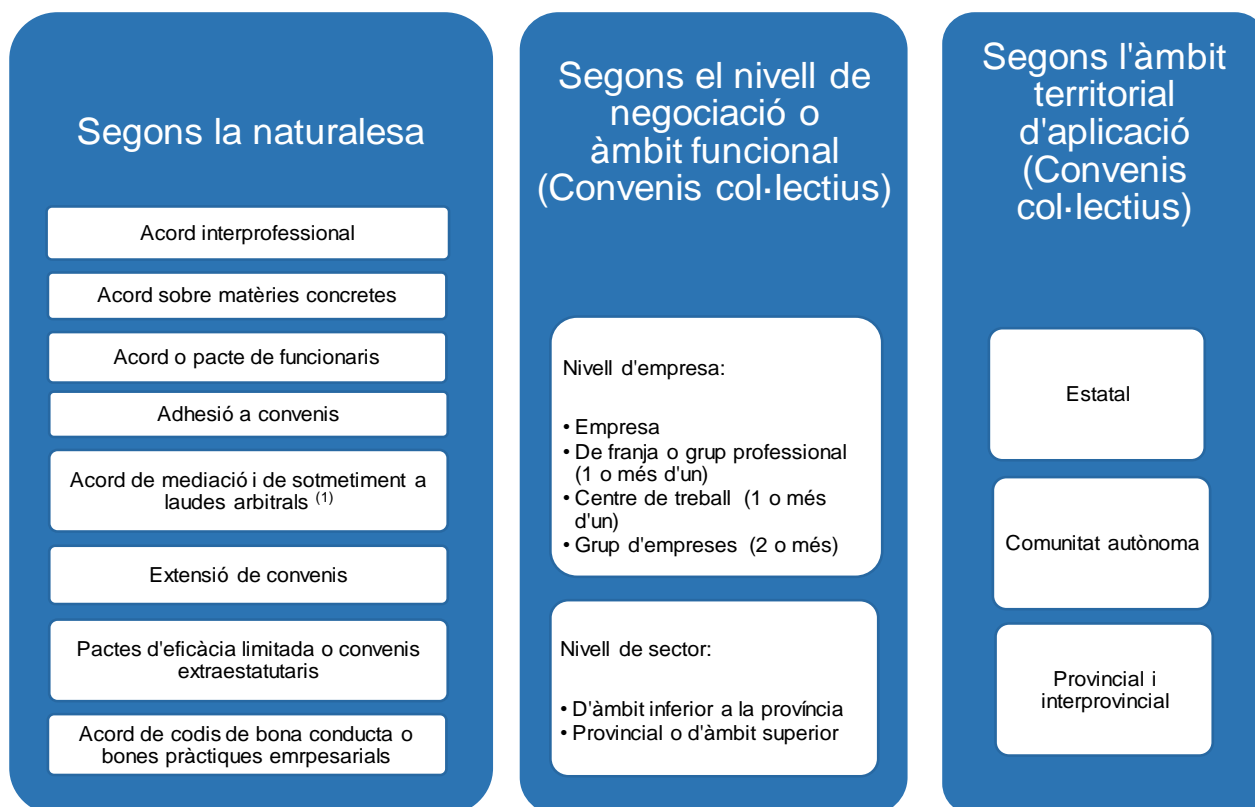
### 3. L'ordenació del temps de treball

#### 3.1. L'estructuració de la NC i l'ordenació del temps de treball en els acords interprofessionals a Catalunya

##### 3.1.1. L'estructura de la NC i el marc català de relacions laborals

La negociació col·lectiva (NC) constitueix un dels elements fonamentals del sistema de relacions laborals i és una eina idònia per construir un punt de trobada entre les necessitats d'adaptació de les empreses per tal que millorin la seva posició competitiva i productiva i per donar resposta a les necessitats de les persones treballadores. Amb la seva capacitat de generació de normativa determina drets i deures i regula aspectes com l'organització del treball, les condicions laborals, la durada i l'organització de la jornada o els sistemes retributius, entre d'altres.

**Figura 1. Tipus d'acords col·lectius**



Nota (1): Els laudes arbitrals no són estrictament acords de les parts, les parts només acorden sotmetre a laudes, però el contingut del mateix no és un acord en si mateix: El laude és la resolució dictada en el procediment arbitral, amb eficàcia equiparable a las sentències judicials, que dirimeix el conflicte sorgit entre las parts, per efecte del compromís pel qual aquestes acordaren atribuir la resolució de les seves controvèrsies a aquest procediment, renunciant a sotmetre-les a la jurisdicció ordinària civil. En tot cas, ha de tractar-se de qüestions relatives a matèries sobre les quals puguin disposar les parts (art. 2.1 Llei d'arbitratge).

Font: elaboració pròpia a partir de la metodologia emprada en el cercador de convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL) i en el REGCON del Ministeri de Treball i Economia Social.

Els instruments de la NC són els acords col·lectius<sup>16</sup> i, com a tals, és important destacar alguns trets que els defineixen i que determinen el seu abast i les seves competències. La tipologia dels acords i pactes col·lectius és àmplia però l'anterior taula recull aquells que són més freqüents.

Jurídicament, la importància dels acords col·lectius resta palesa en els primers articles de l'Estatut dels treballadors (ET), que fan un esment explícit als convenis col·lectius.<sup>17</sup> Així, entre les fonts reguladores de la relació laboral establertes a l'art. 3 ET s'enumeren en primer lloc les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat,<sup>18</sup> però en segon terme, també es fa referència als convenis col·lectius com a font generadora de drets i obligacions. Val a dir que el Títol III de l'ET recull el mandat constitucional regulat en l'art. 37.1 CE, com a part del Títol I relatiu a drets i deures fonamentals, on s'estableix un doble mandat a la Llei: garantir el dret a la NC i, alhora, garantir la força vinculant del conveni col·lectiu. Així, els convenis que compleixin els requisits que estableix l'ET tindran eficàcia jurídica normativa i un abast personal general i *erga omnes*, són els anomenats convenis estatutaris, alguns dels quals analitzarem en relació amb la gestió del temps de treball en el següent capítol.<sup>19</sup>

L'abast personal dels convenis regulat a l'art. 82.3 ET explica l'exigència que siguin signats per subjectes que acreditin la seva representació en l'àmbit d'aplicació, és a dir que es compleixin determinats requisits de legitimació. Alhora, també se'ls exigeixen altres requisits formals com el registre, el dipòsit o la publicació del conveni. A efectes pràctics, el conveni obliga a tots els empresaris i persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, amb independència de la seva vinculació a les parts signatàries. Amb tot, no es pot oblidar la possibilitat, potenciada sens dubte per la reforma laboral de l'any 2012,<sup>20</sup> que determinades condicions o matèries es poden inaplicar temporalment, com es veurà més detalladament en els apartats següents.<sup>21</sup>

Centrant-nos en l'objectiu d'aquest apartat cal tenir present que els acords interprofessionals, que són acords presos per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma, tenen el tractament que atorga l'ET als convenis col·lectius, segons el que fixa l'art. 83.3 ET.

El contingut material dels acords interprofessionals, conforme a l'art. 83.2 ET, està orientat principalment vers dos objectius: establir les regles que han de regir l'estructura de la NC i

---

<sup>16</sup> Es considera acord col·lectiu a qualsevol forma legal de NC de les condicions laborals entre la part empresarial i les persones representants dels treballadors/ores, recollides en un text signat per les parts negociadores.

<sup>17</sup> [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#). BOE núm. 255, de 24.10.2015.

<sup>18</sup> Val a dir que el marc legislatiu en l'àmbit laboral és una competència reservada en exclusiva a l'Estat espanyol. Catalunya només té capacitat reguladora per legislar sobre matèries relacionades amb les competències transferides

<sup>19</sup> Els convenis que no compleixen els requisits enunciats en el Títol III de l'ET són els anomenats convenis extraestatutaris. Aquests convenis col·lectius no tenen eficàcia normativa, reconeguda als convenis estatutaris, però sí disposen de força vinculant, també anomenada eficàcia contractual, de tal forma que la seva aplicació està limitada a les parts que han subscrit l'acord i en els termes que en ell s'estableixin.

<sup>20</sup> Introduïda amb caràcter d'urgència pel [Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral](#) (BOE núm. 36, d'11.02.2012) i posteriorment tramitada com la [Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral](#) (BOE núm. 162, de 07.07.2012).

<sup>21</sup> Altrament, les parts negociadores han de definir quin és l'àmbit d'aplicació en funció de quatre factors: l'àmbit personal, l'àmbit funcional, l'àmbit territorial i l'àmbit temporal.



l'articulació de convenis, així com definir els procediments per a la solució de conflictes de concurrència que es puguin generar entre convenis col·lectius de diferent àmbit, en l'aplicació dels règims d'inaplicació dels articles 41.6 i 82.3 ET o en altres àmbits. Per aquest motiu, sovint als acords interprofessionals se'ls anomena "convenis per convenir".<sup>22</sup>

Tanmateix, en l'anàlisi de com els acords interprofessionals fixen l'estructura de la NC, i en conseqüència de les relacions laborals, cal tenir present que recentment s'han produït nombrosos canvis en la normativa laboral que, sens dubte, produeixen efectes importants sobre el sistema de la NC i sobre la seva estructura

Val a dir que, tot i el paper predominant dels acords interprofessionals en la determinació de l'estructura de la NC, la legislació no tanca la porta a altres opcions ja que l'art. 83 ET igualment determina que les clàusules sobre l'estructura de la NC també poden pactar-se mitjançant convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, sempre que les parts negociadores siguin sindicats i organitzacions empresarials que comptin amb la legitimació necessària.

La regulació de l'art. 84 ET és decisiva per entendre l'estructura articulada de la NC,<sup>23</sup> ja que s'hi estableixen les matèries susceptibles de ser negociades en els diferents nivells dels convenis i es regula la seva concurrència. En aquest sentit, convé tenir present la nova redacció dels apartats 3 i 4 de l'art. 84 ET, primer modificada pel Reial decret llei 7/2011 i després pel Reial decret llei 3/2012 i per la Llei 3/2012, que determina la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa respecte al conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en una relació taxada de matèries.<sup>24</sup>

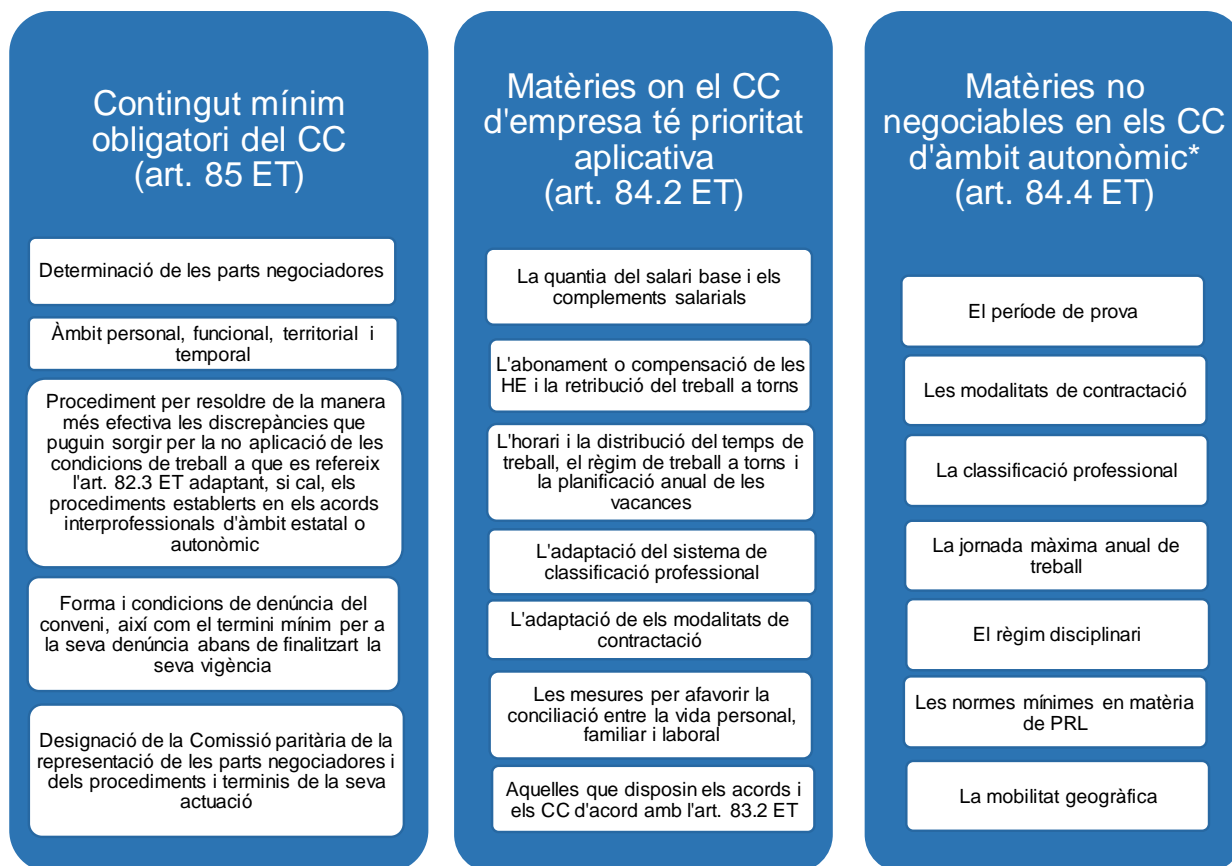
---

<sup>22</sup> Tot i així, com veurem a continuació, sovint s'han incorporat en el text de l'Acord altres matèries per la seva rellevància per a les parts signants.

<sup>23</sup> Mitjançant l'estructura articulada de la NC s'estableix, de forma racional, un repartiment de les matèries que seran tractades en cadascun dels nivells existents de la negociació, alhora que s'estableixen regles complementàries entre els diferents nivells. Per exemple, algunes matèries es tractaran en un determinat nivell, mentre que d'altres es reserven al altres nivells d'àmbit inferior.

<sup>24</sup> L'apartat següent d'aquest capítol analitza amb més detall la concurrència dels convenis col·lectius i la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa, en concret, així com els efectes dels darrers canvis normatius en l'estructura de la NC i en els procediments d'intervenció en l'ordenació del temps de treball, en general. La prioritat aplicativa del conveni d'empresa se circumscriu a les esmentades matèries, si bé per a la resta regeix el conveni col·lectiu sectorial, si n'hi ha i excepte que la regulació inclosa en el conveni d'empresa sigui més favorable.

**Figura 2. Contingut dels convenis col·lectius (CC) estatutaris i trets diferencials de les matèries objecte de regulació segons els diferents àmbits de negociació**



\*Nota: Excepte que resulti d'aplicació un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'art. 83.2 ET. Sens perjudici d'allò recollit en art. 84.3 ET.

Font: elaboració pròpia.

Al marge de la regla de la preferència aplicativa que s'estableix en aquest article, el seu contingut també serveix per fixar clarament quines són les matèries més pròpies de la negociació en l'àmbit de l'empresa ja que, malgrat que aquestes podran ser negociades en altres nivells, la vinculació del que s'acordi en ells sobre aquestes matèries perdrà intensitat i prevaldrà allò acordat en el conveni d'empresa o de grups d'empreses. També cal recordar que el conveni d'empresa, d'acord amb la modificació de l'art. 84.2 ET per la Llei 3/2012, pot ser negociat en qualsevol moment de la vigència d'altres convenis d'àmbit superior.

Per als altres nivells de negociació, l'art. 84.3 ET obre la possibilitat a què els sindicats i les associacions empresarials puguin negociar en l'àmbit de la Comunitat Autònoma (CA), acords i convenis que afectin allò disposat en els d'àmbit estatal.<sup>25</sup>

<sup>25</sup>Tot i així, segons Del Rey (2016), la regulació de l'art. 84.3 ET posa de manifest que el nivell estatal és el que representa el màxim poder de determinació en l'estructura de la NC, atès que disposa de la facultat de determinar quines seran les matèries que es puguin negociar en els diferents nivells de negociació. Davant aquest fet, l'autor assenyala que es redueix el poder de decisió respecte als nivells inferiors que representa l'àmbit autonòmic ja que serà la instància estatal la que determini què es pot negociar en ells. Aquesta situació comporta un important potencial de centralització de la NC en l'àmbit estatal.

Amb tot, l'apartat 4 de l'article 84 delimita la capacitat negociadora autonòmica i fixa algunes matèries com a no negociables en l'àmbit de la CA, excepte que s'estableixi el contrari en un acord o conveni estatal. Aquestes matèries són: el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica. Per a aquestes matèries, la negociació ha de ser d'àmbit estatal.

D'altra banda, i previ a l'anàlisi en detall dels acords interprofessionals de Catalunya, convé ressenyar alguns apunts sobre el sistema de relacions laborals i els espais de diàleg i de concertació social en el territori català. A Catalunya la voluntat de crear, desenvolupar i consolidar un espai o marc català de relacions laborals propi té un llarg recorregut. Un tret rellevant d'aquesta voluntat s'observa en el reconeixement per les pròpies parts implicades del procés de concertació generat a Catalunya en els anys 80. Aquest procés va posar de manifest les possibilitats d'acord entre els agents socials catalans (Acord interprofessional de Catalunya 1990, AIC-90).

Amb tot, no és fins al 2006 que aquesta idea es manifesta explícitament en un text legislatiu amb la inclusió d'una referència a aquest espai català de relacions laborals en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC).<sup>26</sup> L'art. 45.4 EAC disposa que "La Generalitat ha de promoure la creació d'un espai català de relacions laborals establert en funció de la realitat productiva i empresarial específica de Catalunya i dels seus agents socials, en el qual han d'estar representades les organitzacions sindicals i empresarials i l'Administració de la Generalitat. En aquest marc, els poders públics han de fomentar una pràctica pròpia de diàleg social, de concertació, de negociació col·lectiva, de resolució extrajudicial de conflictes laborals i de participació en el desenvolupament i la millora de l'entramat productiu".

El 2007, amb l'aprovació, per unanimitat, de la Llei 1/2007, de 5 de juny, es crea Consell de Relacions Laborals de Catalunya. El Consell és fruit de la voluntat dels agents socials i econòmics del país i del Govern de la Generalitat de Catalunya de crear un espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional.

La missió principal del Consell consisteix en impulsar i consolidar un marc català de relacions laborals perquè les relacions de treball s'adaptin de forma permanent a l'entorn i la seva evolució es vinculi a les necessitats del sistema productiu de Catalunya. Les seves funcions bàsiques són fomentar i facilitar la participació dels agents socials en el disseny i posada en pràctica de les polítiques laborals per mitjà del diàleg i la concertació social entre el Govern de la Generalitat i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, donar suport als agents socials perquè millorin els continguts i l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya i promoure la incorporació de la responsabilitat social en les empreses, organitzacions i administracions del territori.

Sens dubte, els diferents AIC han contribuït a desenvolupar i consolidar el marc català de relacions laborals i les seves institucions i iniciatives associades, ja que tal com s'assenyala en l'AIC 2015-2017 "la concertació social i la negociació col·lectiva constitueixen els mecanismes més idonis per assolir un sistema de relacions laborals eficaç, flexible, equilibrat,

---

<sup>26</sup> Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol. Publicada al DOGC a través del [Decret 306/2006, de 20 de juliol](#) (DOGC núm. 4680, de 20.07.2006).

permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses i que garanteixi la pau social”.

### 3.1.2. L'estructura de la NC i la gestió del temps de treball en els acords interprofessionals

A continuació es fa una breu descripció dels diferents acords interprofessionals subscrits a Catalunya, amb una enumeració una mica més detallada sobre quins han estat els pactes assolits relatius a l'estructura de la NC i sobre els preceptes que determinen la gestió del temps de treball. Així mateix, per poder contextualitzar el procés de concertació català i facilitar la seva comprensió, es fan remissions succintes a l'activitat legislativa i de la NC de l'Estat espanyol. A més, no es pot obviar que els acords interprofessionals de Catalunya i els acords interconfederals d'Espanya comparteixen àmbit d'aplicació i estan interrelacionats.

#### I Acord interprofessionals de Catalunya 1990

El primer [Acord interprofessional de Catalunya \(AIC\)](#) es va signar el 7 de novembre de 1990.<sup>27</sup> El van subscriure Foment del Treball Nacional, per la part empresarial, i Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, per la part sindical. La vigència de l'Acord s'estableix des del moment de la signatura fins al 31 de desembre de 1992, si bé es fixa que serà prorrogable anualment si no es presenta denuncia de les parts.

La voluntat dels agents socials resta expressada en la introducció on es diu que “aquest Acord és una valuosa contribució a la innovació i modernització de les relacions laborals, necessària en una economia i sistema productiu en procés de mutació i canvi, impulsat pel desenvolupament tecnològic i els reptes de la realització del mercat únic europeu”.

Les parts signants plantegen com a objectiu “oferir als treballadors i empresaris un document articulats sobre les matèries que es pacten, que doni contingut i enriqueixi les negociacions col·lectives de l'àmbit nacional de Catalunya”. En aquesta direcció es fixen tres temes: la creació d'un instrument de resolució de conflictes de treball, accentuar les polítiques preventives de seguretat i higiene i salut laboral per fer front als riscos laborals i, en tercer lloc, accentuar l'interès de treballadors i empresaris en la formació professional com a via de promoció laboral i pel seu lligam amb el desenvolupament tecnològic.

En l'AIC-90 no s'observen noves pautes d'articulació de l'estructura de la NC però, respecte a les relacions laborals, és important remarcar que les parts defensen la resolució extrajudicial de conflictes i acorden instituir el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya i també el cos d'àrbitres provincials.<sup>28</sup> Aquest primer instrument és l'actual Tribunal Laboral de Catalunya i fou creat el 1992. Finalment, pel que fa a l'objecte d'aquest

---

<sup>27</sup> [Acord de 28 de novembre de 1990, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació de l'Acord interprofessional d'àmbit de Catalunya](#) (DOGC núm. 1397, de 23.01.1991).

<sup>28</sup> Val a dir que en l'àmbit estatal en l'[Acord Interconfederal de 1983](#), subscrit per UGT, CCOO, CEOE i CEPYME, a l'art. 18.5 les parts manifesten la mateixa voluntat en tant que “coincideixen en la conveniència de potenciar procediments voluntaris de medicació i arbitratge per resoldre els conflictes laborals [...] i elaborarà una llista d'àrbitres i mediadors que es posarà a disposició de les parts en conflicte” (BOE núm. 51, d'01.03.1983).

informe, cal remarcar que en aquest AIC no hi ha cap esment específic de temes relacionats amb el temps de treball.

Per valorar les aportacions d'aquest primer AIC-90, cal tenir present que, en general, el disseny de l'estructura de la NC en l'Estat espanyol es troba en un moment emergent.<sup>29</sup>

El punt de partida és l'ET del 1980 que delegava la definició de l'estructura en les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de caràcter estatal o autonòmiques. Segons Cruz (2015) en aquesta primera fase la NC a Espanya es troba molt descentralitzada, amb nombrosos convenis d'empresa i convenis sectorials provincials, i amb un grau alt de desarticulació, atesa l'absència d'acords o normes d'aplicació general que fixessin pautes d'organització i normes de repartiment funcional entre les diferents unitats de negociació. El principi de prohibició de concurrència entre convenis col·lectius d'àmbits diferents es fixava a partir del criteri cronològic i de l'ordenació i resolució dels problemes de concurrència convencional, de tal forma que tots els convenis tenien el mateix valor normatiu.

Davant del poc desenvolupament de l'àmbit autonòmic de la negociació i la persistència del grau de desarticulació (Cruz, 2015), el Govern socialista de l'Estat va aprovar el 1994 la reforma laboral<sup>30</sup> que va impulsar la descentralització de la negociació col·lectiva, la cessió de la norma estatal en favor dels convenis (només per aquelles matèries on així ho determini la pròpia llei)<sup>31</sup> i la derogació de les anteriors ordenances laborals.<sup>32</sup> Així, la Llei 11/1994 va limitar l'eficàcia dels acords i els convenis estatals i van incloure clàusules d'inaplicació dels convenis d'àmbit superior, alhora que atorgava prioritat als convenis d'àmbit inferior (preferentment els convenis provincials).<sup>33</sup> Aquest fet va suposar la concurrència entre els convenis estatals i els autonòmics.

---

<sup>29</sup> En aquest període destaca l'activitat de la concertació social centralitzada que es va desenvolupar notòriament des dels Pactes de la Moncloa fins al 1986. A partir de 1985 es van interrompre els acords centrals i van tenir lloc diverses vagues generals (1985, 1988, 1992 i 1994) i altres mobilitzacions contra les polítiques laborals i econòmiques desenvolupades pel Govern. També a partir de l'any 2000 van tenir lloc diverses vagues generals (2002, 2003, 2010 i 2012) que s'alternaven amb períodes de concertació social.

<sup>30</sup> [Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social](#). (BOE núm. 122, de 23.05.1994 i BOE núm. 142, de 15.06.1994). Aquesta reforma, que va esdevenir 6 mesos més tard d'una vaga general, fou àmpliament criticada per les organitzacions sindicals en ampliar les causes objectives per a l'acomiadament i ampliar també les possibilitats dels acomiadaments col·lectius, alhora que va popularitzar els contractes en pràctiques. Altres dels temes que regula són la mobilitat i la NC.

<sup>31</sup> Aspectes com ara l'ordenació de l'estructura del salari, la distribució de la jornada o els drets de promoció en l'empresa. La justificació d'aquesta remissió es troba en el preàmbul de la norma en afirmar: "Respecte a la NC, es parteix de la idea que ha de ser un instrument fonamental per a la desitjable adaptabilitat per la seva capacitat d'apropament a les diverses i canviants situacions dels sectors d'activitat i de les empreses. Per això, espais fins ara reservats a la regulació estatal passen al terreny de la NC".

<sup>32</sup> Es va establir la data del 31 de desembre del 1995 per a la derogació de les ordenances i reglamentacions laborals, amb la presumpció que s'anessin substituint per convenis col·lectius.

<sup>33</sup> La Llei 11/1994 modifica l'art. 84 permetent que en els àmbits supraempresarials, els sindicats i les organitzacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels arts. 87 i 88 ET, puguin negociar posteriors acords o convenis que "afectin a allò disposat en els àmbits superiors". Les úniques excepcions són les matèries enunciades en el paràgraf tercer de l'art. 84 ET.

Altrament, es van produir una sèrie de modificacions legals orientades a estructurar la NC redistribuint les competències entre les unitats de negociació, es va alterar el principi general de concurrència temporal i es van establir determinades regles de preferència de les unitats de negociació per a la regulació de determinades matèries.

Pel que fa a la gestió del temps de treball, esmentar que la distribució irregular de la jornada també fou introduïda per la reforma laboral de 1994, si bé en ella es determinava que la NC fos la que s'ocupés de regular la seva distribució.<sup>34</sup> Entre les altres modificacions sobre el temps de treball destacar que s'elimina el topall màxim de 9 hores per dia de la jornada de treball, en fixar-se la seva quantificació mitjançant el còmput anual, alhora que es regula que les hores nocturnes i extraordinàries es poguessin substituir o compensar per temps de descans. S'estableix que tindran la consideració d'hores extraordinàries les que superin l'horari pactat en conveni o en pacte individual, i es determina que la seva remuneració no pot ser inferior a l'hora ordinària.

Tot i la iniciativa legislativa, els processos negociadors no s'aturen i pocs anys més tard, el 28 d'abril de 1997 les principals organitzacions sindicals i empresarials van signar l'Acord Interconfederal sobre la NC (AINC), que tindria una vigència de quatre anys.<sup>35</sup> Pel que fa a l'estructura de la NC, l'AINC estava orientat a millorar l'articulació del sistema de relacions laborals i a superar l'excessiva atomització existent, mitjançant un intent de centralitzar la NC a partir dels convenis sectorials estatals, pels quals es reservaven determinades matèries, mentre que d'altres es podien negociar en àmbits inferiors.<sup>36</sup> Pel que fa al temps de treball, segons assenyala Goerlich (2008, p. 27), s'observen dues línies d'actuació, "una centralitzadora relacionada amb els aspectes quantitius del temps de treball i altra de sentit contrari en el terreny de la seva distribució".

En paraules de Martínez (2012) aquest intent de centralitzar la NC va restar en una mera declaració programàtica i mai es va posar en pràctica. Un fet rellevant posat de manifest per Garcia-Perrote (2008), és que l'AINC de 1997 es va atribuir un "caràcter obligacional", que va fer que renunciés a imposar els seus continguts. Així, per poder adquirir eficàcia normativa i ser font directa de drets i obligacions, els continguts i els acords reflectits en l'AINC calia que s'incorporin posteriorment en els convenis col·lectius.

Amb posterioritat, va tenir lloc la reforma laboral de 1997,<sup>37</sup> aquest cop amb el suport de les organitzacions empresarials i sindicals. En ella s'atorga un protagonisme més gran a la NC

---

<sup>34</sup> Per a un major detall de la regulació de la distribució de la jornada, vegeu l'apartat 3.3.1.

<sup>35</sup> Val a dir que les organitzacions sindicals i empresarials van signar aquell mateix any altres acords: el de mesures per combatre la precarietat de l'ocupació (Acord Interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació, AIEE), el que proposava la cobertura dels buits normatius (Acord Interconfederal per a la cobertura de buits, AICV) i l'Acord per a la solució extrajudicial dels conflictes (ASEC).

<sup>36</sup> En aquest sentit, l'AINC va enunciar les matèries que haurien de tractar-se en els convenis nacionals de branca d'activitat.

<sup>37</sup> El [Reial decret llei 8/1997, de 17 de maig, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida](#) (BOE núm. 118, de 18.05.1997) va ser sotmès a debat i votació del Congrés en la sessió del dia 5 de juny de 1997 en la qual s'acordà la seva convalidació i tramitació posterior com a Projecte de llei, que finalment dona lloc a la [Llei 63/1997 de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida](#).(BOE núm. 312, de 30.12.1997). En l'AINC es reconeixia explícitament les altes taxes d'atur (22%), així com la de temporalitat (34%), d'atur juvenil (42% dels menors de 25 anys) i l'alta rotació de la contractació laboral que tenia efectes sobre la població treballadora, el creixement econòmic i el funcionament de les empreses. El Reial decret va impulsar mesures

en la contractació, especialment en els contractes formatius i temporals causals, i s'introdueix, en funció dels acords assolits entre els agents socials, una nova redacció de l'art. 52.c) ET respecte a les causes organitzatives, tecnològiques i de producció que es vinculen a la superació de les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa per la seva posició competitiva o per exigències de la demanda a través d'una millor organització dels recursos.

L'any 2002 es va subscriure un nou Acord Interconfederal de la NC (AINC 2002) que, amb l'establiment d'un horitzó temporal anual, fou renovat consecutivament fins al 2010. Aquest Acord té un caràcter continuista de l'anterior AINC-97, si bé les parts signats es comprometen a regular la NC tenint en compte la situació econòmica i d'ocupació del moment. Per aquest motiu en aquest acord, i en els posteriors,<sup>38</sup> es tracten temes com la moderació salarial, la importància de la formació permanent i l'adquisició de competències i qualificacions de les persones treballadores o bé l'ús de criteris de classificació professional i de mobilitat funcional com a instruments d'adaptació interna de les empreses.

També l'AINC 2003 fa referència a l'avenç de les pràctiques d'igualtat en l'entorn laboral, en destacar que les clàusules d'igualtat de tracte dels convenis són instruments que poden contribuir a corregir determinades discriminacions. I, en darrer terme, se segueix el criteri comú d'una gestió flexible del temps de treball junt a la premissa de mantenir la limitació de les hores extraordinàries que no siguin estrictament necessàries, per tal de garantir la creació d'ocupació.

## II Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007

A Catalunya a partir de l'experiència extreta de l'AIC-90, l'any 2005 les parts signants (Foment del Treball, UGT i CCOO) subscriuen un nou [Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007](#) (II AIC 2005-2007) per tal de donar resposta a unes relacions de treball modernes que facin front a als canvis en l'entorn laboral i empresarial. En aquesta línia, l'Acord obre el seu focus d'actuació, en tant que constata la necessitat de generalitzar les pràctiques de NC al voltant dels canvis en l'organització del treball i la flexibilitat negociada.

L'AIC 2005-2007 confirma que "l'aparició de nous sectors i la transformació de sectors tradicionals provoca dificultats d'adaptació de la negociació col·lectiva". Alhora, es detecta com un possible risc que determinats àmbits funcionals o territorials no disposin de cobertura, bé sigui per inexistència d'agents negociadors o per una segmentació, sovint innecessària, de les activitats que "acaba conduint a una atomització de la negociació". I, per tant, pretén ser un instrument que faciliti l'adaptació a una realitat sectorial dinàmica, a partir de la racionalització de l'estructura de NC, tant sectorial com territorial.

En aquesta línia, en el Títol I relatiu a la racionalització de la NC a Catalunya es considera convenient una racionalització territorial i sectorial dels àmbits de negociació mitjançant els

---

per reduir la temporalitat, eliminant el contracte per llançament d'activitat i limitant el contracte temporal de foment de l'ocupació al col·lectiu de persones amb discapacitat, i es va crear un contracte de treball de caràcter indefinit amb un cost d'acomiadaments de 33 dies per anys treballat, entre altres matèries.

<sup>38</sup> AINC-2003, prorroga de l'AINC-2003 per a l'any 2004, AINC-2005, prorrogat per a l'any 2006, AINC 2007, prorrogat per a l'any 2008, Compromís d'actuació entre CEOE i CEPYME i CCOO i UGT sobre la NC pendent 2009.

procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius. Així mateix es destaca pels convenis sectorials, si bé determina que hi hagi una regulació més detallada de determinades matèries en els convenis d'empresa, ja que es recomana que els convenis sectorials continguin les previsions adequades per tal de concretar les disposicions generals en l'àmbit de cada empresa, d'acord amb la seva realitat productiva o de serveis. I, més concretament, estableix algunes de les disposicions a les quals fa referència: la concreció del règim flexible d'horaris en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció de sistemes de salari variable, els plans de formació professional continuada, el sistema de contractació, les categories professionals i la promoció.

Un altre punt destacat, adreçat en aquesta ocasió a la racionalització territorial, és l'acord per tal que "les seves organitzacions signants de convenis col·lectius sectorials estatals prevegin la descentralització de les comissions paritàries del respectiu conveni, en l'àmbit de Catalunya". Aquest acord es basa en què la descentralització a Catalunya de les comissions paritàries dels convenis col·lectius estatals "és una mesura convenient, quant a criteris de proximitat i de gestió del conveni".

La gestió del temps de treball s'inclou en un concepte ampli de flexibilitat, fixada com un dels continguts de la NC i que incorpora altres elements com la contractació i l'ocupació, la mobilitat i la polivalència, les modificacions en les condicions de treball i el salari. Val a dir que, previ a la definició dels criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball, el text reitera la idea que "els convenis sectorials recolliran els continguts i mecanismes de referència per aplicar aquestes matèries de manera adaptada a les seves particularitats i amb previsió d'adaptació a l'àmbit empresarial".

L'AIC reconeix la capacitat de la NC per regular l'organització del temps de treball i el còmput de la jornada i la seva distribució flexible, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat, per incrementar la productivitat i per fluctuacions en la demanda. A més, l'Acord concreta amb força detall les matèries objecte de regulació. Així, en el text es determina que "els convenis sectorials i d'empresa poden establir regles generals de la flexibilitat del temps de treball: borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària i la seva relació amb les hores extraordinàries".

També s'assenyala que la flexibilitat del temps de treball ha de tenir en compte les persones treballadores, en tant que ha de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i la conciliació amb la vida personal. Els convenis, per garantir i donar seguretat a la plantilla, poden regular aspectes com "el coneixement previ dels canvis en els calendaris, els preavisos amb suficient antelació de les prolongacions de jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre treballadors/ores en els canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat".

Finalment, aquest mateix capítol sobre el temps de treball determina que en la negociació de la flexibilitat de temps de treball, bé sigui per als convenis sectorials com per als convenis d'empresa, cal regular procediments de participació sindical i de la representació legals dels treballadors/ores. Un esment especial requereix la programació de la jornada flexible ja que l'empresa resta obligada a aportar informació documentada i a què els canvis es fixin amb una antelació que faci possible realitzar, si escau, els ajustos necessaris en la programació



inicial. Alhora sobre ella, cal establir avaluacions periòdiques de l'evolució del temps de treball per veure l'eficiència del sistema, la seva relació amb l'ocupació i el seu impacte a favor de la conciliació i la mobilitat de les persones treballadores.

Altrament, no es pot obviar que a la fi del període definit per l'AIC 2005-2007, s'aprova la Llei 1/2007, de 5 de juny, del Consell de Relacions Laborals (CRL),<sup>39</sup> que tindrà àmplies repercussions en el marc català de les relacions laborals. En el preàmbul de la Llei s'estableix la voluntat de "fomentar i afavorir la participació institucional, la concertació i el diàleg social, tal com recull l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, signat el 16 de febrer de 2005". Alhora cal destacar que una de les seves funcions és impulsar el diàleg entre les organitzacions sindicals i empresarials i entre aquestes i l'Administració de la Generalitat en matèria de relacions laborals, especialment pel que fa a la millora i la racionalització de la NC. I, com a òrgan especialitzat, el CRL es dota de la Comissió de Convenis Col·lectius.

Els acords de NC per a aquest període en l'Estat espanyol mantenen la línia continuïsta comentada anteriorment. En concret, pel que fa al període 2002 a 2006, Garcia-Perrote (2008) assenyala que els ANC, si bé han estat beneficiosos per a l'economia del moment i per al control de la inflació, no són pròpiament acords sobre l'ordenació de l'estructura de la NC, ni sobre la distribució de matèries en els diferents àmbits de negociació. Es tracta d'acords on es fixen orientacions puntuals per a la negociació dels convenis col·lectius.

Posteriorment, el febrer de 2010 es va signar l'Acord per a l'ocupació i la NC per als anys 2010, 2011 i 2012 (AENC 2010-2012), per tal de conduir la NC durant tot el període de crisi econòmica i social, si bé a la seva finalització la situació es mantenia. A aquest Acord el van succeir l'Acord per a l'ocupació i la NC 2012-2014 (II AENC 2012-2014), signat a principis del 2012.

### III Acord interprofessional de Catalunya 2011-2014

L'any 2011, en un context de greu crisi econòmica, amb una taxa de desocupació del 19,4% a Catalunya, els mateixos agents socials subscriuen un nou AIC 2011-2014 que respon a la necessitat de trobar alternatives que afavoreixin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els desajustos definitius de plantilles.

Però l'Acord també pretén fer front a un nou marc legislatiu determinat per la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball,<sup>40</sup> que promou la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial en l'àmbit de l'empresa amb el consegüent afebliment del valor del conveni sectorial, i pel Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la NC,<sup>41</sup> que estableix una nova redacció de l'art.

<sup>39</sup> Llei 1/2007, de 5 de juny, del Consell de Relacions Laborals (DOGC, núm. 4902, de 16.06.2007)

<sup>40</sup> Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE, núm. 227, de 18.09.2010).

<sup>41</sup> Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE, núm. 139, de 11.06.2011). La norma té el seu origen "legal" en la Disposició Addicional 21a de la Llei 35/2010. Establia que el Govern, en el cas que no hi hagués acord entre els agents socials, tenia un termini de 6 mesos per reformar la regulació legal de la NC. Aquesta norma estatal estableix que cal millorar algunes disfuncions que s'han produït en el sistema de NC que li resten eficiència i sobretot capacitat d'adaptació. S'esmenten tres objectius a resoldre de la NC, un que n'afecta a l'estructura, pel que fa a l'ordenació de les

84 ET, de tal forma que incorpora un paràgraf destinat a l'exclusivitat del conveni d'empresa i als seus possibles conflictes de concurrència amb els convenis col·lectius sectorials. Així, el text de l'art. 84.2 resta de la forma següent: "Tret que un acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal o de Comunitat Autònoma negociat segons l'article 83.2 establís regles diferents sobre estructura de la negociació col·lectiva o concurrència entre convenis, la regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa tindrà prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior" en unes certes matèries que la norma enumera a continuació.

Així en el Títol I de l'AIC 2011-2014, sota la possibilitat de reforma establerta al Reial decret llei 7/2011 per a les comunitats autònomes, creu necessari articular la NC en l'àmbit autonòmic de Catalunya i reitera la idea, ja expressada en l'anterior AIC, sobre la conveniència d'una "anàlisi territorial i sectorial dels àmbits de negociació, per operar els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius".

Amb relació a les pautes i actuacions per a la configuració dels acords marc i el contingut dels convenis sectorials i d'empresa no s'observen grans diferències. En el primer cas es manté la voluntat que els acords marc incloguin sectors amplis, si bé en aquests caldrà evitar la concurrència amb altres convenis de Catalunya o d'àmbit superior, i es delimiten les mateixes disposicions temàtiques comunes i la necessitat de constituir comissions paritàries sectorials, ja establertes en l'Acord previ.

També, com en l'AIC 2005-2007, s'assenyala una acceptació de l'adequació de la negociació a les realitats de cada empresa, circumstància expressada en el text com "adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva o de serveis", mentre que es recomana que els convenis col·lectius sectorials estableixin les regles generals. Val a dir que els exemples enumerats són exactament els mateixos que en l'Acord anterior (concreció del temps de treball en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció de sistemes de salari variable, etc.).

En el capítol II del Títol IV relatiu als continguts de la NC, es torna a tractar la flexibilitat en el temps de treball, en tant que s'inclou de nou la definició dels criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa. Destaca que, de conformitat amb el Reial decret llei 7/2011, els convenis col·lectius han d'establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible per contribuir a la racionalització de la gestió del temps de treball.<sup>42</sup> Pel que fa a les regles generals de la flexibilitat, el text recull les mesures concretes ja presentades en l'anterior Acord (borses d'hores, màxim d'hores flexibles, regles de compensació, etc.). També es reproduïxen en aquest text preceptes acordats el 2005 relatius a la necessitat que la flexibilitat vagi acompanyada de garanties i de

---

relacions entre la pluralitat d'unitats de negociació existents (absència de regles clares sobre concurrència entre convenis col·lectius de diferent àmbit i matèries en elles regulats). En segon lloc, un altre que afecta el contingut i la manca d'agilitat i dinamisme per adaptar-se als canvis socioeconòmics i, en tercer i darrer lloc, fixa com a necessària l'adaptació de la NC a les noves realitats empresarials amb la introducció de noves regles de legitimació de les unitats de negociació.

<sup>42</sup> Convé esmentar que, tot i que el II AENC en va establir un percentatge de distribució irregular de la jornada amb caràcter indicatiu per a la seva inclusió en els convenis col·lectius, amb la modificació de l'article per part de les reformes laborals 2011 i 2012, es contradiu aquesta voluntat i se li atorga un dret de lliure disposició a l'empresa, sempre que no hi hagi un conveni col·lectiu o un acord d'empresa previ.

seguretat per a les persones, la regulació de procediments de participació sindical i de representació legal dels treballadors/ores en l'organització flexible del temps de treball i que els canvis en la programació flexible han de realitzar-se amb la màxima antelació possible.

En darrer terme l'AIC 2011-2014 valora positivament les recomanacions per a la NC en matèria de gestió flexible del temps de treball, conciliació i igualtat acordades en el CRL de Catalunya.

En aquest context cal tenir present que el gener de 2012 els interlocutors socials de l'Estat espanyol van subscriure l'Acord per a l'ocupació i la NC pels anys 2012-2014 (II AENC 2012-2014).<sup>43</sup> En ell, els sindicats "van fer concessions rellevants a canvi de mantenir un cert control de la flexibilitat des de la NC" (Ysàs, 2016). Altrament, l'AENC determina una moderació salarial i fa una crida a la flexibilitat interna negociada, per tal de contribuir al creixement de l'activitat econòmica i que aquesta actuï com a motor de creació d'ocupació. Pel que fa a la NC, Merino (2012) apunta que el que proposa l'AENC és una descentralització atenuada, mitjançant fórmules de traspàs del conveni sectorial a l'empresa d'aquelles matèries que pel seu caràcter d'adaptabilitat i de proximitat poden ser més útils en aquest darrer entorn (sistema retributiu, temps de treball, etc.).

Amb tot, poc temps després, el Govern espanyol, de forma unilateral i sense consulta als agents socials, aprovà el Reial decret llei 3/2012 que conté alguns preceptes contradictoris a allò establert en l'AENC 2012-2014. Entre d'altres qüestions el Reial decret llei 3/2012, estableix la prioritat aplicativa del conveni d'empresa front el del sector i/o autonòmic, en determinades matèries com ara l'horari i distribució del temps de treball, fet que actua com a mitjà de descentralització o fragmentació de la NC (per la modificació de l'art. 84.2 ET), es permet la inaplicació per part de l'empresa de condicions laborals previstes en els convenis aplicables (art. 82.3 ET) i es limita la ultraactivitat del conveni en absència d'acord (art. 86.3 ET). En matèria de temps de treball l'ET defineix que mitjançant conveni col·lectiu o en el seu defecte per acord entre l'empresa i l'RLT, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En defecte de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. Aquest és un percentatge que varia del que s'havia recollit en l'ANC on el màxim era del 5%.

En aquesta línia esmentar que el II AENC 2012-2014 senyalava que el conveni col·lectiu és l'espai adequat per ordenar l'ús flexible en l'empresa d'elements com el temps de treball i la mobilitat funcional. Amb relació al temps de treball les parts van acordar distingir dos nivells d'aplicació: la flexibilitat ordinària i la flexibilitat extraordinària temporal.

En el nivell ordinari es fa referència explícita a l'horari i a la distribució del temps de treball. En concret les parts subratllen que la NC hauria de promoure l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció en l'empresa per a una millor adaptació a les necessitats productives i a les de les persones treballadores. Alhora subscriuen que el contingut mínim dels convenis col·lectius hauria de fixar el còmput anual de la jornada i la seva distribució

---

<sup>43</sup> Curiosament, aquest Acord fixa una vigència temporal que té com a data d'inici l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014. En conseqüència deroga el I Acord per a l'ocupació i la NC (I AENC) que en principi s'estenia per a tot l'any 2012. [Acord per a l'ocupació i la NC pels anys 2012-2014](#) (BOE núm. 31, de 06.02.2012).

irregular. A més, l'Acord recomana que els convenis, especialment els d'empresa, promoguin la racionalització de l'horari de treball amb l'objecte de millorar la productivitat i afavorir la conciliació de la vida laboral i personal.

#### IV Acord interprofessional de Catalunya 2015-2017

El 25 de novembre de 2015 se subscriu l'[AIC 2015-2017](#) per part de Foment de Treball Nacional, de la Federació de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya i de la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de la Unió General de Treballadors.

En aquesta ocasió el context econòmic i del mercat laboral sembla haver millorat i se situa en un escenari de recuperació econòmica i de creació d'ocupació interanual, malgrat que la taxa d'atur continua sent elevada, del 17,5%. Per aquest motiu, l'AIC referma la voluntat d'adoptar mesures i polítiques que impulsin la creació d'ocupació amb la màxima intensitat i qualitat possible.

Pel que fa a l'estructura de la NC, aquest Acord no presenta gaires novetats ja que, en general, el text d'aquest Títol I dona continuïtat als acords anteriors i reproduïx literalment els enunciats recollits en el seu precedent. Així, els agents socials consideren convenient una anàlisi territorial i sectorial dels àmbits de negociació, per operar els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores. I, com ja s'establia en l'anterior Acord, l'objectiu a assolir és que les empreses i les persones treballadores de Catalunya estiguin cobertes per un conveni col·lectiu d'aplicació. Alhora, també es reproduïxen alguns dels preceptes enunciats en l'anterior AIC sobre el criteris i elements per a l'ordenació del temps de treball i la seva concreció a l'empresa.

La principal novetat del IV AIC es troba en aquest punt ja que, amb la intenció d'obtenir plena cobertura, propugna un conjunt d'actuacions que desenvoluparà la Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord interprofessional de Catalunya.<sup>44</sup> Entre aquestes activitats destaca l'obligació de fer un balanç anual de l'evolució de l'objectiu de tenir cobertura completa, "tot adoptant les decisions que correspongui d'acord amb aquell, amb la utilització de totes les possibilitats legals per tal d'aportar solucions, entre elles la negociació d'acords sectorials o generals de cobertura". Aquesta Comissió també ha de ser informada de les iniciatives relatives a l'establiment d'un nou àmbit de NC a Catalunya amb la finalitat de conèixer, fer seguiment i analitzar, el mapa de la NC al territori.

Amb tot, cal destacar determinats supòsits de nova incorporació, molt similars als que recull l'AENC 2015-2017. Tal és el cas de la voluntat dels agents per tal que els convenis col·lectius facilitin "que les empreses puguin distribuir irregularment de la jornada anual ordinària, en els percentatges que es considerin necessaris, podent afectar la jornada màxima setmanal o mensual i als horaris diaris". També es propugna que els convenis possibilitin una borsa d'hores a l'any, "en què es pot alterar la distribució prevista en el calendari anual" i

---

<sup>44</sup> Aquesta Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord interprofessional a Catalunya fou creada en l'anterior Acord interprofessional, el relatiu al període de 2011 a 2014. L'Acord estableix que la Comissió estarà formada per vuit membres, quatre d'ells designats per Foment del Treball Nacional, dos per Comissions Obreres i dos per la Unió General de Treballadors. Posteriorment, en l'AIC 2018-2020 la composició varia i els quatre membres de la part patronal es designen per Foment del Treball Nacional, PIMEC i FEPIME, en funció de llur representativitat.

que en ells es fixin els criteris i procediments per a l'aplicació d'aquesta borsa d'hores. En aquesta mateixa línia, les parts signants constaten la importància de la regulació en la NC de l'organització flexible del temps de treball.

En aquest context, les organitzacions signants valoren positivament *les Recomanacions per a la NC en matèria de gestió flexible del temps de treball* acordades el 2010 en el CRL. Aquest és un document consensuat amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya per millorar els continguts dels convenis col·lectius en matèria de gestió del temps de treball de cara a possibilitar una ordenació més flexible i racional del temps de treball que permeti a les persones treballadores l'efectiva conciliació de llur vida personal i laboral en equilibri amb els interessos de les empreses.

D'altra banda, les organitzacions valoren positivament i d'utilitat els acords als quals s'arriba en *l'informe La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària* elaborat pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya i manifesten que continuaran participant en el diàleg amb la "*Iniciativa per a la reforma horària*" amb l'objecte de revisar els usos del temps, harmonitzant els diversos factors i necessitats que intervenen en la qüestió. Altrament, cal esmentar que, prenent com a referència aquests dos documents, l'any 2016 el CRL va publicar *l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva*<sup>45</sup> on s'insta a les parts negociadores a promoure clàusules sobre el temps de treball en els convenis col·lectius i acords.

En darrer terme, cal esmentar que l'esperit de l'acord és orientar la NC en els diferents escenaris en què aquesta es dona, facilitar la resolució acordada dels temes que es puguin plantejar en les meses de negociació en els marcs sectorials i d'empresa. Amb aquesta finalitat, s'acorda la creació de l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la NC que elabori informes relacionant les diferents variables econòmiques clau dels sectors que es considerin oportunes per les parts negociadores durant un procés de negociació.

Altres aspectes que desenvolupa l'acord són la ultra activitat, el Tribunal Laboral de Catalunya, la subcontractació i la descentralització productiva i la flexibilitat, la responsabilitat social, la igualtat de gènere, l'absentisme, la salut laboral, l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), la mobilitat sostenible als centres de treball, el medi ambient, el teletreball, la innovació i les noves tecnologies, la previsió social complementària, els expedients de regulació d'ocupació i NC, la contractació pública i les polítiques de formació i ocupació.

Paral·lelament, a l'Estat espanyol el 2 de juny s'aprova el III Acord per a l'ocupació i la NC per als anys 2015, 2016 i 2017 (III AENC 2015-2017)<sup>46</sup> subscrit per la CEOE, CEPYME, CCOO i UGT. Un dels objectius fixats per aquest AENC és el reforç de la NC, en especial la d'àmbit sectorial, enfortint de manera consensuada els instruments al seu abast per governar de forma més eficaç les relacions laborals en les empreses, en un context de recuperació econòmica diferent a l'existent en la signatura del seu precedent.

<sup>45</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.

<sup>46</sup> [Resolució de 15 de juny de 2015, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015, 2016 y 2017 \(BOE núm. 147, de 20.06.2015\).](#)

En relació amb la gestió del temps de treball, l'AENC determina que els convenis col·lectius podran promoure l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa, evitant la realització d'hores extraordinàries, mitjançant la recomanació d'incloure en els convenis la fixació del còmput anual i de la distribució irregular de la jornada. També sobre la flexibilitat del temps de treball les parts signants estableixen certes regles d'estructura i d'articulació de la NC, en determinar els aspectes que els convenis sectorials han de negociar i els que és millor tractar en els convenis d'empresa. En general, els convenis col·lectius facilitaràn a l'empresari que pugui distribuir irregularment un 10% de la jornada anual ordinària, encara que aquesta afecti la jornada màxima setmanal o mensual i als horaris diaris, i la disposició d'una borsa d'hores anual, per aquelles alteracions la distribució prevista en el calendari anual. Mitjançant la NC es fixaran els criteris i els procediments per a l'aplicació d'aquesta borsa d'hores.

## V Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020

El darrer AIC correspon al període 2018-2020 i va ser subscrit el 24 de juliol de 2018 per part de Foment del Treball Nacional, de la Petita i Mitjana Empresa i de la Federació de Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, quant a la representació empresarial, mentre que en la representació sindical el signen els sindicats Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya.<sup>47</sup> Tot i que l'acord reafirma la continuïtat, ajustada segons el cas, d'alguns dels elements dels acords interprofessionals de períodes anteriors, incorpora nombroses novetats per tal d'adaptar-se a la realitat del moment.

Pel que fa a l'estructura de la NC, l'AIC manté la seva aposta per un model basat en amplis convenis col·lectius generals de sector i es dirigeix a la NC en l'empresa, els convenis d'empresa, per al desenvolupament i l'adaptació de les premisses sectorials a la realitat empresarial. També és de destacar que l'AIC pacta una clàusula per ser incorporada en els convenis relativa a la ultra activitat, per tal que aquests mantinguin la seva vigència, i que facilita mecanismes de control sindical en matèria d'inaplicació dels convenis col·lectius del sector en una empresa determinada.

La principal novetat introduïda amb relació a la millora de la cobertura dels convenis correspon a l'encàrrec que es fa a la Comissió d'aplicació i seguiment de l'AIC per a l'obertura d'un procés de contactes amb les representacions empresarials i sindicals afectades pels buits de cobertura. De la mateixa manera des de la Comissió es pot promoure la negociació d'un nou conveni col·lectiu o la incorporació a l'àmbit funcional d'un conveni ja existent. Alhora, la Comissió d'aplicació i seguiment de l'AIC, a iniciativa de qualsevol de les parts, ha d'analitzar "les problemàtiques de concurrència que puguin derivar-se de convenis col·lectius concrets amb l'objecte de proposar les solucions més adequades, en cas que sigui possible".

D'altra banda, les organitzacions signants reiteren la valoració positiva al reconeixement previst quant a la legitimitat per a la NC en els supòsits de pluralitat d'empresa i de grup d'empreses. Si bé, en aquest AIC, especifiquen que aquest interès per la NC es fixa en

---

<sup>47</sup> [Acord interprofessional 2018-2020](#) (DOGC núm. 7702, de 07.09.2018). El 24 de juliol va tenir lloc la signatura oficial de l'AIC a la seu del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya i, posteriorment, el 3 de setembre es va solemnitzar en un acte que va tenir lloc al Palau de la Generalitat davant del M. Hble. President Quim Torra.

empreses vinculades per raons organitzatives o productives, com en el cas dels grups d'empresa, però també s'amplien els supòsits incloent aquelles empreses que operen en un mateix espai comú. En aquest darrer cas, es valora positivament que s'estableixin mecanismes de negociacions en matèries com la mobilitat sostenible de persones i mercaderies en polígons industrials o espais de multiactivitat, la coordinació de polítiques preventives en salut laboral, els sistemes compartits de seguretat i emergència o la gestió mancomunada de mesures mediambientals, entre d'altres.

Amb relació a la flexibilitat negociada del temps del treball cal destacar que l'AIC proposa millores per a la gestió negociada de la flexibilitat, de tal forma que es combini aquella requerida per les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores. Per aquesta raó considera que els convenis col·lectius sectorials i d'empresa han de regular i potenciar “els procediments de participació sindical i de la representació legal de les persones treballadores en l'organització flexible del temps de treball amb criteris d'anticipació a les necessitats de l'activitat empresarial”. També s'estableix com a convenient la regulació de l'organització i la periodicitat concreta dels descansos compensatoris per prolongació de jornada i enumera, com opcions possibles, la determinació en els convenis del dret d'elecció a la compactació en dies complerts o fórmules de reducció de la jornada diària. Es considera que, sempre que sigui possible, s'ha de promoure la capacitat d'elecció de la persona treballadora.

Una altra de les novetats introduïdes en aquest Acord és la relativa a l'avaluació conjunta entre les parts, l'empresa i la representació de les persones treballadores, dels mecanismes més idonis per resoldre les necessitats d'ampliació del temps de treball i del seu impacte en l'ocupació. Es parteix de la base que la realització d'hores extraordinàries té un caràcter excepcional i que únicament han de ser utilitzades quan sigui necessari.

I, per primera vegada, l'AIC aborda temes relacionats amb el temps de treball amb relació a l'ús de les noves tecnologies i el seu ús personal proporcionat, sobre la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada<sup>48</sup> o sobre aspectes relatius al teletreball. L'AIC considera convenient que els convenis col·lectius regulin determinats aspectes sobre aquestes matèries a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, de respectar el temps de descans i vacances i de desconexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral i sobre el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar i l'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable en el desenvolupament del teletreball. En aquest darrer tema, l'AIC es fa ressò de [l'Acord marc europeu sobre el teletreball](#) (AET), com una “referència reguladora, útil i equilibrada” per a les relacions derivades d'aquesta forma de treball.

Finalment, esmentar que uns altres dels temes que desenvolupa l'AIC 2018-2020 són els criteris salarials i els sistemes retributius -molt vinculats a la recuperació salarial i vinculada al procés de negociació de l'Acord per a l'ocupació i la NC (IV AENC) estatal-, els criteris sobre subcontractació i les empreses multiserveis, la formació professional, la mobilitat fun-

---

<sup>48</sup> Sobre aquesta matèria l'AIC proposa un clàusula per tal que s'inclogui en els convenis col·lectius. En ella s'expressa que “les persones treballadores tenen dret, a una vega conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir”.

cional i, per primera vegada, la mobilitat geogràfica internacional. Alhora s'aborden aspectes com la igualtat de gènere, les polítiques d'igualtat i no discriminació on per primer cop s'inclouen iniciatives respecte al col·lectiu LGTBI i sobre la prevenció de riscos laborals, centrada en l'òptica participativa i prestant atenció a aspectes com la maternitat o la discapacitat sobrevinguda, entre d'altres. En el context més institucional, l'AIC incorpora la constitució d'una Comissió d'igualtat de gènere al Tribunal Laboral de Catalunya, com a comissió tècnica de persones expertes que permeti intervenir i assessorar en conflictes de gènere, i prevenir o millorar la qualitat de les polítiques d'igualtat.

En el marc de l'Estat espanyol, l'AIC 2018-2020 coincideix en el temps a l'Acord per a l'ocupació i la NC per als anys 2018, 2019 i 2020 (IV AENC 2018-2020),<sup>49</sup> subscrit per la CEOE, CEPYME, CCOO i UGT.<sup>50</sup> Amb aquest AENC es reprèn el diàleg social com instrument fonamental de la solució dels conflictes laborals i s'assenten de nou les bases del sistema de relacions laborals, després d'un període sense consensos entre les parts. L'Acord que pretén regir les relacions laborals dels següents tres anys, fixa els percentatges per a l'augment dels salaris (entorn el 2% anual amb un increment addicional de l'1% relacionat amb la productivitat, els resultats de l'empresa, etc.) i insta que progressivament s'augmenti el salari mínim per conveni per tal que el 2020 no n'hi hagi cap inferior als 14.000€ anuals. Alhora, es vol impulsar la renovació i actualització dels convenis articulant regles sobre vigència, ultra activitat i procediment negociador. En aquesta línia, es considera convenient mantenir la vigència del conveni mentre dura el procés de negociació d'un de nou. Finalment, l'Acord recull en l'annex un conjunt d'acords assolits en l'àmbit bipartit que han de ser desenvolupats en l'àmbit tripartit amb el Govern d'Espanya.

---

<sup>49</sup> Resolució de 17 de juliol de 2018, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (BOE núm. 179, de 18.07.2018).

<sup>50</sup> Aquest Acord va ser signat en un acte públic el 5 de juliol en la seu del Consell Econòmic i Social d'Espanya.



## 3.2. El paper de l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual en l'ordenació del temps de treball: els efectes dels darrers canvis normatius

### 3.2.1. L'autonomia col·lectiva i autonomia individual en l'ordenació del temps de treball

La delimitació entre el dret a l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual i/o les facultats de gestió de l'empresari són uns dels grans temes oberts, i no del tot resolts, de les relacions laborals (Benavente, 2011).

L'autonomia col·lectiva sorgeix històricament com a resultat de les reivindicacions del moviment obrer per reequilibrar la posició subordinada de les persones treballadores en la definició de les condicions de l'ordre laboral. A l'autonomia col·lectiva se li reconeix un poder normatiu en l'ordenament jurídic per a la determinació de condicions de treball i d'ocupació i per a l'ordenació d'alguns aspectes del sistema de relacions laborals. Però, les remissions de l'autonomia col·lectiva als altres àmbits són escasses, en tant que el conveni col·lectiu resultat de la NC només en comptades ocasions remetrà a l'autonomia individual o, en darrer terme, a la decisió unilateral de l'empresa.

En aquesta línia, l'art. 3.1 c) ET reflecteix el caràcter residual de l'autonomia individual, en tant que fixa que els drets i les obligacions relatives a la relació laboral s'estableixen en les disposicions legals i els convenis de forma prioritària, mentre que la voluntat de les parts, els usos i les costums resten com a opcions menys favorables.<sup>51</sup> Amb tot, no es pot obviar que algunes matèries alienes al contingut normatiu, bé sigui per manca de text legal o de conveni negociat o perquè són més beneficioses per a la persona treballadora que les establertes normativament, es poden fixar mitjançant acord privat entre les parts o per decisió unilateral de l'empresa.

La confrontació entre ambdues esferes, la col·lectiva i la individual, es manté fins a l'actualitat, per bé que històricament la balança no sempre es decanta cap a la mateixa banda. Segons exposa Galiana (2007) la doctrina constitucional parteix d'un reconeixement inicial, al final dels anys 80, vers la plena compatibilitat entre les dues però, posteriorment, oscil·la cap a una reducció cada vegada més gran del joc de l'autonomia individual en la regulació de condicions de treball.<sup>52</sup> L'efecte contrari és el que es promulga en la reforma de la negociació col·lectiva regulada per via del Reial decret llei 7/2011 i en la reforma del mercat laboral de l'any 2012, mitjançant els seus dos instruments principals: el Reial decret llei 3/2012 i la Llei 3/2012.

Un dels arguments esgrimits per a la reforma del mercat laboral són les oscil·lacions pròpies de l'entorn empresarial, variacions que exigeixen una capacitat d'adaptació significativa amb l'objectiu de mantenir la competitivitat i la subsistència econòmica. Així es declara en l'exposició de motius del Reial decret llei 7/2011 d'on s'exposa que "el model de convenis col·lectius té dificultats per ajustar amb rapidesa les condicions de treball presents en l'empresa a les circumstàncies econòmiques i productives per les quals passen en els diferents

<sup>51</sup> Benavente (2011) també es fa ressò de la STC 58/1985, que estableix dos principis bàsics: que la NC no pot anul·lar l'autonomia individual i que els convenis tenen una capacitat d'incidència en els drets individuals, ja que en la seva pròpia natura es troba implícit el predomini de la voluntat col·lectiva sobre la individual.

<sup>52</sup> L'autor analitza en detall al seu article la polèmica en la delimitació de fronteres entre l'autonomia individual i la col·lectiva suscitada pels anomenats "pactes individuals en massa".

moments del cicle o de la conjuntura econòmica”. Les reformes de 2011 i 2012, de cara a fer front a la necessitat de flexibilitzar la regulació de les condicions de treball, van introduir canvis importants en l'estructura del sistema negociador, amb l'objectiu d'enfortir les decisions empresarials i l'autonomia individual.

No obstant això, no es pot negar que la NC en matèria de temps de treball manté un paper essencial. La regulació legal sovint remet a ella per facilitar la capacitat d'adaptació i flexibilitat que requereixen les empreses, malgrat que altres vegades es reserva un espai per legislar aspectes com a alternativa per obtenir aquesta flexibilitat de forma.<sup>53</sup> En aquestes remissions es parteix del que s'anomena “flexibilitat negociada” -així denominada expressament en les normes de 2010 i 2011-, que permet algunes modificacions de la regulació legal que cal que, alhora, es pactin mitjançant la NC. Amb tot, cal advertir que el legislador fa referència al conveni col·lectiu, instrument puntal de la NC, però també inclou els acords d'empresa, que adquireixen un paper rellevant, tant en la determinació del temps de treball com en l'assoliment de la flexibilitat (Gorelli, 2016).

A continuació es fa un breu repàs dels principals aspectes sobre el temps de treball on pot incidir la negociació col·lectiva, l'autonomia individual i on es poden aplicar les decisions unilaterals de les empreses.<sup>54</sup>

### La NC i el temps de treball

L'ET reconeix a la NC la regulació d'aspectes tant importants del temps de treball com els que s'exposen a continuació:<sup>55</sup>

Establir la **durada de la jornada** de treball (art. 34.1 ET). La norma regula que “La durada de la jornada de treball s'ha de pactar en els convenis col·lectius o contractes de treball”. Cal tenir present que la jornada màxima anual és una matèria inicialment reservada per als convenis col·lectius estatals segons l'art. 84.4 ET.

La fixació de la **distribució irregular del temps de treball** (art. 34.2 ET). Dins de la regulació sobre la jornada de treball es determina que “mitjançant conveni col·lectiu o, en el seu defecte, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any”. En aquest punt destaca que, tot i la preferència pel conveni col·lectiu, també es permet que aquesta distribució irregular s'estableixi mitjançant un acord. També s'encarrega a la negociació de les parts la compensació de les hores, per excés o per defecte, que aquesta distribució irregular pugui ocasionar. En darrer terme, esmentar la possibilitat del poder de l'empresa “de

---

<sup>53</sup> Un exemple és la possibilitat legal d'establir una jornada irregular del 10% de la jornada de treball anual si aquesta no ha estat pactada en conveni o acord d'empresa.

<sup>54</sup> Segons el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball. (BOE núm. 143, de 12.06.2010), el full estadístic a omplir en el registre de nou conveni i nou text de conveni preveu, en el bloc 4 del formulari, un seguit de preguntes específiques sobre la regulació del temps de treball per part de la NC. D'acord amb les dades del full estadístic, el CRL fa un recull de la presència i la freqüència relativa de les clàusules sobre el temps de treball regulades pels convenis col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya i les publica en els butlletins semestrals del mapa de la NC que elabora des de l'any 2016.

<sup>55</sup> En aquest apartat s'identifiquen els aspectes i mesures on pot incidir la NC, però no s'entra en una explicació detallada d'elles atès que aquesta es pot trobar a l'apartat 3.3. d'aquest mateix capítol.

distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball", si no s'arriba a un pacte.

La determinació del **descans inter jornades** (art. 34.3 ET). Es parteix de la base que el nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou diàries, "llevat que per conveni col·lectiu o, en el seu defecte, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, i s'ha de respectar en tot cas el descans entre jornades". En qualsevol cas, aquesta negociació no és vàlida en el cas de les persones treballadores menors de 18 anys, ja que elles no poden superar les 8 hores diàries.

Tal com exposa Goerlich (2008), l'art. 34.3 ET estableix un descans mínim inter jornades de dotze hores amb caràcter general, però alhora admet que els convenis en puguin establir un altre superior, excepte en determinats sectors o activitats on legalment es pot regular la seva reducció. Cal tenir present que l'art. 34.7 ET determina que el Govern, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, "podrà establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i durada de la jornada de treball i dels descansos".

En aquesta línia, el Reial decret 1561/1995, sobre jornades especials de treball,<sup>56</sup> preveu que el descans pugui ser més reduït i estableix limitacions que operen de forma directa. Malgrat això, sovint el text legal exigeix que per a la seva operativitat les limitacions siguin recollides en els convenis col·lectius o, en el seu defecte, en acords d'empresa i és en aquest àmbit on el mateix autor reconeix que "la negociació col·lectiva troba unes possibilitats d'incidència més àmplies" de cara a millorar aquests descansos.

Concreció del període de **descans durant la jornada** (art. 34.4 ET). El període de descans es fixa en 15 minuts mínim per a les jornades diàries continuades que excedeixin de 6 hores però que remet a la NC per a la concreció de si aquest període es considera temps de treball efectiu o no. Així, "es considera temps de treball efectiu si així s'ha establert o s'estableix per conveni col·lectiu o contracte de treball".

**L'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació** (art. 34.8 ET). Es remet a la NC per pactar els termes del seu exercici, però si no s'han establert es possibilita a l'empresa a establir un procés de negociació amb la persona treballadora.<sup>57</sup>

**L'organització i documentació del registre de jornada** (art. 34.9 ET). Aquest apartat, incorporat pel Reial decret llei 8/2019,<sup>58</sup> fixa que "mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu defecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada".

<sup>56</sup> [Reial decret 1561/1995, sobre jornades especials de treball](#) BOE núm. 230, de 26.09.1995.

<sup>57</sup> Aquest procés s'explicarà amb més detall en l'apartat següent.

<sup>58</sup> [Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball](#). BOE núm. 61, de 12.03.2019.

**L'abonament i la prestació de les hores extraordinàries** (arts. 35.1 i 4 ET). L'opció entre abonar les hores extraordinàries o bé la compensació en temps equivalent de descans retribuït es fixarà "mitjançant conveni col·lectiu o, en el seu defecte, contracte individual". I també es remet a la NC en relació amb la naturalesa de la prestació que s'estableix *a priori* com a voluntària, excepte que "la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball". En aquestes dues circumstàncies cal destacar que l'ET no menciona un possible acord d'empresa.

Definició de la **retribució corresponent al treball nocturn** (art. 36.2 ET). En aquesta ocasió el paper de la NC és el de fixar la retribució específica del treball nocturn amb la premissa que aquest no s'hagi establert prèviament com a conseqüència de la pròpia naturalesa del treball nocturn o s'hagi acordat la seva compensació amb descansos.

La possibilitat de **substitució de l'hora de lactància** per una reducció de la jornada de treball en mitja hora amb la mateixa finalitat o bé la possibilitat d'acumular el dret en jornades completes (art. 37.4). Qualsevol d'aquestes opcions seran possibles sempre "en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord que s'arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, allò establert en aquella [negociació col·lectiva]". Aquest precepte és important, no tant sols per la capacitat de la NC d'incidir en aquesta matèria, sinó perquè si la NC no ho regula i no s'arriba a cap acord individual, les persones treballadores no podran reclamar aquest dret (Gorelli, 2016).

La determinació sobre l'acumulació en jornades completes de les reduccions de jornada per motiu de cura durant l'hospitalització i tractament d'un menor a càrrec del treballador/a afectat per càncer o malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi cura directa, contínua i permanent (arts. 37.5 i 6 ET). El legislador remet aquesta possibilitat a la NC en tant que determina que "per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció es podrà acumular en jornades completes". Convé observar que no hi ha cap remissió als acords d'empresa o bé a la autonomia individual per a la definició d'aquesta opció, de tal forma que, com en el cas anterior, si la NC no estableix les condicions, el treballador/a pot ser que no pugui fer efectiva aquesta acumulació en jornades completes.

Els **criteris de concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada** previstos en els apartats 4, 5 i 6 de l'art. 37 ET en les reduccions de jornada per atenció a fills prematurs hospitalitzats, per cura d'infants menors de 12 anys o de per cura de persones amb discapacitat de les quals es tingui guarda legal. El paper en aquest cas de la NC se circumscriu a l'establiment dels criteris de concreció horària amb l'objectiu d'atendre els drets de les persones treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, alhora, les necessitats productives i organitzatives de les empreses. En aquesta ocasió és important destacar que es reconeix el dret de la persona treballadora a la concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada dels apartats anteriors, i que, per tant, el que es remet a la NC és la concreció de l'exercici del dret i no pas la seva titularitat (Gorelli, 2016).

També en aquest article es preveu la possibilitat que mitjançant el conveni col·lectiu es determini l'antelació amb la qual la persona treballadora ha de pre avisar l'empresa. Amb caràcter general, el preavís s'estableix en 15 dies i cal que es notifiqui la data en la qual s'inicia i es finalitza el permís per cura del nadó o la reducció de jornada.

Determinació dels termes de l'exercici per fer efectiva la protecció i el dret a l'assistència social integrada i reducció de jornada i reordenació del temps de treball mitjançant adaptació de l'horari de les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o víctimes del terrorisme (art. 37.8 ET). Aquests drets es podran exercir "en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors o conforme a l'acord entre l'empresa i els treballadors afectats". Però, en darrer terme, l'article reconeix que en aquelles ocasions en què no s'hagin fixat els criteris en la negociació, seran les persones treballadores afectades qui els determinin i preveu que les discrepàncies que puguin existir siguin resoltes en la jurisdicció social.

La determinació del **període de vacances anuals** retribuïdes (art. 38.1 ET). Aquest període serà pactat bé pel conveni col·lectiu, bé pel contracte individual, amb la condició que en cap cas la seva durada sigui inferior a 30 dies. També es remet a la NC la fixació de gaudi del període de vacances, en tant que serà determinat per acord entre l'empresa i la persona treballadora, "de conformitat amb allò establert en el seu cas en els convenis col·lectius sobre la planificació anual de les vacances". En cas de desacord, es remet a la jurisdicció social perquè aquesta fixi la data per al gaudi i la seva decisió no serà recurrible.

Constitució d'una comissió negociadora per atendre els períodes de consultes que precedeixen als supòsits de mobilitat geogràfica (art. 40.2 ET) i de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (art. 41.4 ET), que poden afectar, entre altres matèries, la jornada de treball, l'horari i distribució del temps de treball o el règim de treball a torns (art. 41.1 ET). Per a l'establiment del període de consultes cal que aquests supòsits afectin a deu treballadors o treballadores en empreses que ocupin menys de cent persones treballadores, o afecti al 10% dels treballadors o treballadores d'empreses amb una plantilla entre cent i tres-cents persones o afecti a trenta persones treballadores d'empreses amb més de tres-cents persones en plantilla (arts. 41.2 i 51.1 ET). En aquest període de consultes es debaten les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, això com sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències de les persones treballadores afectades. L'empresari i la representació legal dels treballadors (RLT) podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per un procés de mediació o arbitratge.

Constitució d'una comissió negociadora per atendre el període de consultes en el cas de la suspensió del contracte o la reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, regulat a l'art. 47.1 i 2 ET. El procediment és similar als anteriors si bé cal destacar que en aquest cas és aplicable independentment del nombre de persones treballadores afectades.

Les mesures extraordinàries aprovades l'any 2020 per fer front a la pandèmia provocada pel virus SARS-Cov-2 també deixen marge a l'autonomia col·lectiva, en remetre-hi en dos supòsits. El primer d'ells, refereix als expedients temporals de suspensió de contractes o reducció de jornada (ERTO), previstos a l'art. 47 ET. Hi introdueix tres especialitats: la primera, menor en l'abast, es concreta en el dret de l'RLT a rebre la documentació acreditativa de la sol·licitud d'un ERTO per causa de força major (art. 22.2 a del

Reial decret llei 8/2020).<sup>59</sup> La segona és el reconeixement d'una fase de negociació amb l'RLT o amb una comissió representativa del personal en els ERTO per causes objectives (és a dir, econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, previst a l'art. 23.1 a Reial decret llei 8/2020. En tercer lloc, en els supòsits en què no hi hagi RLT es preveu que poden negociar els sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa.

L'altre supòsit que remet a l'autonomia col·lectiva és la negociació de la recuperació de les hores de treball no prestades durant la vigència del permís retribuït, regulat pel Reial decret llei 10/2020.<sup>60</sup> Segons Baylos (2020c) es podrien establir les línies generals de la recuperació a través d'un Acord sobre matèries concretes (art. 83 ET) o bé en els acords o convenis sectorials.

**Regulació dels procediments de resolució de les discrepàncies** sorgides en el períodes de consulta previstos als articles 40, 41, 47 i 51 ET, segons es fixa en l'art. 85 ET relatiu al contingut dels convenis col·lectius. Així mateix, la NC pot definir els procediments per resoldre de forma efectiva les discrepàncies sorgides per la no aplicació de les condicions de treball a les quals refereix l'art. 82.3 ET, adaptant en el seu cas, els procediments que així es pactin en els acords interprofessionals, tant d'àmbit estatal com autonòmic.

**Regulació de les modalitats per a l'exercici del dret a la desconnexió digital** (art. 88.3 Llei orgànica 3/2018)<sup>61</sup> en defecte d'aquesta, la norma remet a allò acordat entre l'empresa i l'RLT.

## L'autonomia individual i el temps de treball

L'autonomia individual en la determinació del temps de treball exercida per les persones treballadores té un caràcter més residual, tot i que amb els canvis normatius a partir de l'any 2011 s'ha potenciat el seu paper. D'acord amb les regles generals, s'han d'admetre els acords individuals que millorin les condicions convencionals o les establertes en els convenis col·lectius o els acords d'empresa.

En les clàusules relatives al temps de treball de l'ET es reconeix en alguns supòsits la complementarietat entre l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual, entre el conveni i el contracte de treball o l'acord amb les persones treballadores. Els exemples d'aquesta complementarietat es troben, entre d'altres, en l'establiment de la jornada o el descans durant aquesta, en l'establiment de la naturalesa de la prestació de les hores extraordinàries i en la determinació del període de vacances.

---

<sup>59</sup> Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. BOE núm. 73, de 18.03.2020.

<sup>60</sup> Reial decret llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte aliè que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la COVID-19. BOE núm. 87, de 29.03.2020.

<sup>61</sup> Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. BOE núm. 294, de 06.12.2018.

En altres ocasions opera el principi supletori, situació en la qual no es parteix d'una condició igualitària sinó que, simplement, constitueix un mecanisme d'esmenar les carències normatives. L'autonomia individual actua així sota el principi d'opció aplicable només en absència de l'altra, desenvolupant-se eventualment si hi ha buits en la matèria. Tal és el cas de l'abonament de les hores extraordinàries, ja que l'art. 35.1 ET fixa que es determinaran mitjançant conveni col·lectiu "o, en el seu defecte, per contracte individual". També cal esmenar l'art. 34.8 ET on es regula l'establiment dels termes per exercici l'adaptació i la distribució de la jornada per fer efectiu el dret a la conciliació que seran pactats en la NC, però es preveu que en cas d'absència de pacte, l'empresa pot obrir un procés negociador amb la persona treballadora.

Malgrat això, l'ús de l'autonomia individual no està exempta de controvèrsies. A més de la confrontació entre els espais que la llei reserva a l'autonomia col·lectiva i a l'autonomia individual en la regulació de les condicions de treball, s'afegeixen altres friccions quan aquesta darrera estableix condicions més favorables a una pluralitat de persones treballadores mitjançant pactes individuals (Galiana, 2007). Tal és el cas dels anomenats acords individuals "en massa" utilitzats erròniament en algunes ocasions "com a via per eludir el compliment de la normativa en punt al reconeixement dels drets d'informació, consulta i negociació amb la representació legal dels treballadors, legal, sindical o designada ad hoc" (Rojo, 2014).

El mateix Rojo (2014) en l'anàlisi de la STS 3841/2014,<sup>62</sup> dictada en ocasió d'un recurs de cassació d'una sentència prèvia sobre la modificació de jornada mitjançant pactes individuals, destaca que respecte a la vulneració del dret de la NC per la suma d'acords individuals ja existeix una consolidada jurisprudència del TC. Entre aquesta jurisprudència sobresurt una referència important, la STC 238/2005, que és força explicativa de quina és la posició doctrinal sobre la confrontació dels espais entre l'autonomia col·lectiva i la individual.

En la STC 238/2005,<sup>63</sup> que també versa sobre el temps de treball mitjançant una modificació dels horaris per la via dels pactes individuals, s'especifica que de la doctrina constitucional "es desprèn, inequívocament, que l'autonomia individual -o la decisió unilateral de l'empresa- no pot procedir a la modificació de les condicions de treball establertes en un conveni col·lectiu quan això, atenent a la transcendència, la importància i el significat de les condicions laborals afectades, eludeixi o esquivi la funció negociadora de les organitzacions sindicals o buidi substancialment de contingut efectiu el conveni".<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Aquesta STS 3841/2014, de 29 de juliol es dicta amb ocasió del recurs de cassació interposat per l'empresa Eulen SA contra la [STSJ de Madrid 10115/2013](#) de 9 de maig, per la demanda interposada per les federacions regionals dels sindicats UGT i CCOO contra la decisió empresarial de modificació de la jornada a 540 treballadors o treballadores mitjançant acords individuals, en comptes de seguir el procediment de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu. [STS 3841/2014, de 29 de juliol](#).

<sup>63</sup> [STC 238/2005, de 26 de setembre](#).

<sup>64</sup> La STC 238/2005 el TC aborda també una modificació d'horaris, en aquest cas acordats individualment per una entitat financera per implementar un servei de captació de clients, i sosté que no cal desplaçar al pla col·lectiu supòsits com aquest. Concretament, l'oferta que anava acompanyada d'un seguit d'avantatges econòmics i un perllongament de les vacances va ser acceptada per 18 persones treballadores. El TC estima que no procedeix el procediment de conflicte col·lectiu recolzat per l'art. 41 ET, ja que no va haver modificació unilateralment imposada per l'empresa sinó pactes novatoris més favorables per als treballadors o treballadores que els van acceptar i "no al conjunt del personal o a un grup dels mateixos que sobrepassen el marge de la dimensió col·lectiva. Però, i aquest fet és important, valora que sí que es veu lesionada la llibertat sindical

Aquest argument també és reproduït per Galiana (2007) com a rellevant per la defensa de la llibertat sindical denunciada. Amb tot, l'autor també assenyala, en la seva anàlisi sobre l'evolució de la doctrina del TC sobre els pactes individuals "en massa", que les decisions del Tribunal estan condicionades pels supòsits concrets al quals s'enfronta i que els criteris que d'elles es deriven són difícilment generalitzables.

### Les decisions unilaterals de l'empresa sobre el temps de treball

Malgrat la remissió normativa a la NC o a l'autonomia individual, i com es desprèn de l'enumeració prèvia, determinats aspectes del temps de treball poden ser determinats de manera unilateral per l'empresa. L'ET la faculta a modificar algunes de les condicions de treball sense més formalitats que una comunicació a la persona treballadora afectada, mentre que en altres supòsits es requereix d'una consulta prèvia amb l'RLT. Aquesta facultat s'enquadra dins de l'*ius variandi* de l'empresa, o el que és el mateix, el poder adaptar els recursos humans a les necessitats de l'empresa de forma ràpida i flexible.<sup>65</sup>

En primer lloc convé tenir present que algunes de les possibles modificacions unilaterals responen a una facultat legalment definida. Entre aquests supòsits convé destacar la possibilitat de modificar la jornada mitjançant el percentatge de distribució irregular de la jornada amb les limitacions respecte als períodes de descans mínim diari i setmanal, sobre el qual només opera l'exigència d'un preavis de 5 dies per conèixer els canvis que es generin per aquesta distribució irregular, si no s'estableix altre termini superior en el conveni col·lectiu.

Però, també són particularment remarcables les variacions i modificacions d'aspectes regulats per pactes o acords prèviament. Concretament, cal fer referència a l'adaptació de la jornada de treball per via de la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual, i en darrer terme també les de caràcter col·lectiu,<sup>66</sup> que poden afectar, entre altres matèries, la jornada de treball, l'horari i distribució del temps de treball o el règim de treball a torns i a la reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major en el marc d'un expedient de regulació d'ocupació (ERO), regulades en els articles 41 i 47.2 ET, respectivament. En darrer terme, cal esmentar la possibilitat d'inaplicació o desvinculació dels convenis col·lectius per a determinades matèries relatives al temps de treball, segons es regula en l'art. 82.3 ET.

---

denunciada i conclou que l'autonomia individual o les decisions unilaterals de l'empresa no poden modificar les condicions de treball establertes al conveni (Galiana, 2007)

<sup>65</sup> Existeixen certs elements sobre els quals l'empresa no pot imposar una decisió contrària a la legislada. Normalment aquests elements estan relacionats amb la seguretat i la salut en el treball, com és el cas de les vacances anuals o els descansos diaris o setmanals. En aquests supòsits l'empresa pot aplicar una millora de les condicions però es prohibeix per llei que es pugui aplicar condicions agreujades. Altres tipus de condicions que no poden variar-se, ni que es pactés, és una retribució inferior al que marca el salari mínim interprofessional.

<sup>66</sup> Com s'explicarà més endavant cal tenir present que "si es tracta d'una modificació individual regeix la voluntat individual de l'empresari, mentre que en les modificació de caràcter col·lectiu es requereix del desenvolupament d'un període de consultes que pot conduir a un acord entre l'empresa i els RLT, malgrat que si no existeix acord l'empresari podrà unilateralment, prendre una decisió sobre la modificació" (Gorelli, 2016, p. 80).



Davant les mesures establertes unilateralment per l'empresa, i una vegada els han estat notificades per escrit, les persones treballadores que vegin afectats els seus drets i interessos poden exercir una acció d'impugnació, en un termini màxim de 20 dies hàbils a partir de la notificació, amb la finalitat d'atacar la validesa de la mesura pretesa, al·legant tots els motius que fan inaplicable aquesta mesura. A més, en cas de disconformitat amb la mesura o bé si la impugnació ha estat declarada improcedent, el treballador/a pot decidir extingir la seva relació laboral o bé acceptar la mesura.

### **3.2.2. Els efectes dels darrers canvis normatius en l'estructura de la NC i en els procediments d'intervenció en l'ordenació del temps de treball**

L'estructura de la NC vigent a dia d'avui és principalment el resultat dels canvis normatius introduïts pel Reial decret llei 7/2011 que se centra en regular un conjunt de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, i per la Llei 3/2012, adreçada a regular mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Segons Cruz (2013) els canvis normatius introduïts per la reforma del 2012 presenten una incidència més gran en la capacitat de la NC, malgrat que les primeres modificacions del 2011 afectessin a més preceptes.

Aquest mateix autor també considera que és a partir de la revalorització de la autonomia individual i del poder unilateral de l'empresa, per impulsar determinats supòsits de flexibilitat interna, quan es fa evident l'impacte de les reformes laborals sobre la NC. Al seu parer, l'efecte dels canvis normatius, si bé es concentra en pocs elements puntuals, presenta una gran rellevància en el disseny del model establert fins aleshores a l'ET.

En paraules de Alfonso (2013a) la reforma laboral de l'any 2012 afecta especialment determinats trets: la situació del conveni una vegada finalitza la seva vigència pactada (règim de pròrroga posterior a la denúncia), l'estructura de la negociació (prevalença del conveni d'empresa), els procediments de desvinculació o inaplicació dels convenis col·lectius, i la suspensió i modificacions de les condicions de treball pactades en els convenis i els continguts d'aquests. Cruz (2013) i Roldan (2014) coincideixen en destacar que els principals canvis de la reforma laboral 2012 es concentren en tres aspectes: les desvinculacions convencionals, la preferència aplicativa del conveni col·lectiu d'empresa i l'afebliment de la regla legal de la vigència ultraactiva del conveni col·lectiu.

Val a dir que la modificació d'aquestes variables, sens dubte, també afecta la capacitat d'incidència dels actors socials sobre el temps de treball, de tal forma que a continuació es farà una breu explicació dels canvis produïts en ells i de com es regulen en l'actualitat.

En primer lloc, es fa menció de la renegociació de la vigència dels convenis i la ultra activitat atès que es tracta d'una primera intervenció d'imperatiu legal que introdueix canvis en l'aplicació en el temps del conveni col·lectiu.

La selecció dels altres procediments recollits en aquest apartat respon a què directament operen sobre un conjunt de matèries taxades, moltes d'elles relatives al temps de treball i, alhora, a què en aquests intervé la NC, ja que es requereix de la constitució d'una comissió negociadora integrada per l'RLT. Es tracta de processos que afecten la concurrència dels convenis col·lectius amb la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa, a la inaplicació o desvinculació dels convenis col·lectius, a la modificació substancial de les condicions de

treball (malgrat que les de caràcter individual són per decisió unilateral de l'empresa) i a la reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En darrer terme, es fa un breu esment del procediment que afegeix el Reial decret llei 6/2019<sup>67</sup> sobre el dret a sol·licitar l'adaptació de la durada i l'ordenació del temps de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta modificació és singular perquè el nou text normatiu, per bé que manté la remissió a la NC, introdueix una novetat important en regular un procediment per a les sol·licituds individuals (quan no s'ha produït NC prèvia que defineixi els termes del seu exercici) i sobre la resolució de les discrepàncies que es puguin donar.

### La renegociació de la vigència dels convenis i la ultraactivitat

La renegociació *ante tempus* parcial dels convenis col·lectius i, sens dubte, la limitació de la ultraactivitat convencional tenen per objecte l'adaptació del contingut de la NC als canviants escenaris econòmics i organitzatius de les empreses. Val a dir que l'aplicació o no del conveni col·lectiu, una vegada finalitzada la seva vigència pactada, té una especial transcendència en la NC perquè afecta a la totalitat de les condicions en ell acordades, entre elles les relatives al temps de treball.

La negociació *ante tempus* es regula a l'art. 86.1 ET i permet que els subjectes legítims puguin revisar el contingut del conveni durant la seva vigència, possibilitant la seva adaptació a les circumstàncies econòmiques i organitzatives. Aquesta mesura afecta l'estabilitat dels convenis. Un tret rellevant és que en la regulació anterior a 2012 es preveia que per revisar el conveni, quan encara era vigent, s'exigia l'acord entre les parts, fet que possibilitava que una d'elles es negués a la negociació anticipada. Però amb la nova regulació, si una de les parts impulsa la negociació, l'altra no s'hi pot negar, això sí, sempre i quan hagi estat impulsada pels subjectes legítims.

Amb relació a la ultraactivitat, cal esmentar que en un primer moment el Reial decret llei 7/2011 va modificar l'art. 86.3 ET per agilitzar els processos de renovació dels convenis col·lectius, però sense afectar l'ultra activitat, de tal forma que permetia que un conveni ja denunciat i finalitzada la seva vigència seguís aplicant-se fins a la signatura d'un nou conveni o fins que es dictés un laude que el substituís.

La principal novetat de la redacció del darrer paràgraf de l'art. 86.3 ET introduïda primer pel Reial decret llei 3/2012, i després per la Llei 3/2012, altera aquest sistema. La ultra activitat només resta garantida, excepte pacte contrari, durant un any des de la denúncia del conveni col·lectiu. Val a dir que, el Reial decret llei 3/2012 va fixar el termini en dos anys, fet que en el preàmbul s'argumentava per "evitar una petrificació de les condicions de treball pactades en conveni i que no es demori en excés l'acord renegociador mitjançant una limitació temporal de l'ultra activitat", però amb l'aprovació de la Llei es va reduir a un.

Així, després de la reforma, transcorregut un any des de la denúncia del conveni sense que s'hagi acordat un de nou o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència, excepte pacte en contrari, i s'aplicarà el conveni d'àmbit superior que correspongui. A efectes pràctics, aquest

---

<sup>67</sup> Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgent per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. BOE núm. 57, de 07.03.2019.

fet suposa que si alguna de les parts es resisteix a assolir un acord això no significarà el manteniment indefinit del conveni anterior. Amb tot, si cap de les parts denuncia el conveni aquest es prorrogarà anualment.

Com afirma Merino (2012), la pèrdua de l'ultra activitat del conveni per imperatiu legal pot tenir dos efectes oposats, un que suposi un alleugeriment del procés i, un altre, que aquesta urgència provoqui situacions incòmodes que puguin generar un escenari de conflictivitat laboral.

Pel que fa a l'afectació respecte a les persones treballadores i les empreses, esmentar que es poden produir canvis en les condicions de treball, atès que el conveni superior vigent que els sigui d'aplicació pot regular de forma més genèrica o menys específica les condicions laborals fins aleshores incloses en el conveni denunciat. Altrament, es pot donar el cas que no hi hagi conveni col·lectiu aplicable de tal forma que es pot produir una individualització i contractualització de les relacions laborals en determinades circumstàncies. I, per contra, sovint es plantegen problemes interpretatius respecte a quin és el conveni d'aplicació si hi ha més d'un conveni col·lectiu d'àmbit superior.<sup>68</sup>

### La concurrència dels convenis col·lectius i la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa

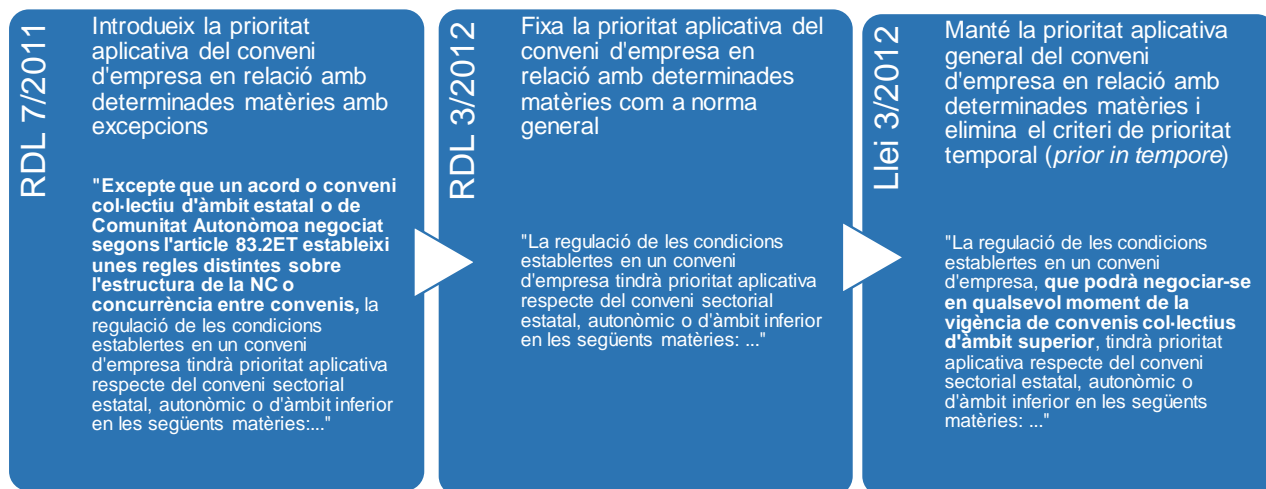
Una de les possibilitats d'alteració de les regles que regeixen el temps de treball es perfila mitjançant les normes de concurrència de conveni col·lectius i la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa.

El Reial decret llei 7/2011 va ampliar les possibilitats del conveni d'empresa en declarar-lo com a preferent per a una llista de matèries. Amb tot, va mantenir la possibilitat que les organitzacions sindicals i empresarials mantinguessin el govern de les relacions laborals, ja que permetia que els acords interprofessionals poguessin pactar regles distintes de l'estructura de la NC i sobre la concurrència entre convenis. En aquesta mateixa línia també es formulava el II Acord per a l'ocupació i la NC 2012-2014, que apostava per facilitar la descentralització des de la negociació sectorial, remetia a l'empresa aspectes clau com la jornada, les funcions i els salaris i reconduïa a la negociació provincial altres aspectes de flexibilitat d'àmbit provincial (Merino, 2012).

Però, el canvi introduït en la redacció de l'art. 84.2 ET a partir de la Llei 3/2012, va més enllà i estableix que el conveni d'empresa, que es pot signar en qualsevol moment de la vigència d'un conveni superior, tindrà preferència aplicativa sobre qualsevol conveni d'àmbit superior en una sèrie de matèries taxades. En paraules de Cruz (2013, p. 18) "amb la reforma laboral del 2012 s'introdueix com regla imperativa a tots els efectes, inalterable per cap producte de l'autonomia negocial de las parts, [...] ahora es transforma en la primera regla i principal a tots els efectes d'ordenació de la concurrència entre convenis col·lectius".

<sup>68</sup> El sistema institucional català de relacions laborals s'ha dotat d'eines pròpies davant d'aquests escenaris. En el marc del CRL, el 2013 els agents socials i el Govern de la Generalitat de Catalunya elaboraren l'"Acord per al suport i acompanyament als processos de negociació col·lectiva en ultra activitat" per resoldre els conflictes derivats del bloqueig dels convenis col·lectius. El CRL ofereix des de la seva constitució el 2007 el servei de dictamen i orientació individual en la determinació de conveni col·lectiu aplicable.

Figura 3. Modificacions legislatives del text de l'article 84.2 ET<sup>69</sup>



Font: elaboració pròpia.

La prioritat aplicativa (indisponible ja pels acords interprofessionals de l'art. 83.2 ET) respecte al conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior no és genèrica sinó que opera per a determinades matèries.<sup>70</sup> Per valorar la incidència d'aquest fet cal tenir present que habitualment, els convenis de sector estatal aborden amb caràcter general el contingut de les clàusules ordenadores del temps de treball, si bé aquesta pretensió es desvirtua amb el principi de prioritat aplicativa del conveni d'empresa sobre matèries enumerades al 84.2 ET. En concret, i centrant-nos en el temps de treball, els apartats c) i f) relatius a la reserva al conveni d'empresa de l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances i de les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal, determinen que en cas de concurrència és prevalent el conveni d'empresa (De la Flor, 2017).

Tot i així cal remarcar que si bé el conveni d'empresa pot regular de forma diferent al conveni sectorial alguns dels aspectes esmentats, hi ha algunes matèries sobre les quals no té prevalença i no pot acordar aspectes com ara una jornada de treball superior a la del conveni sectorial, ni pot reduir el nombre de dies de vacances.

La reforma d'aquest precepte sobre la concurrència té com objectiu l'adaptació de la NC a les empreses, d'igual manera que el mecanisme d'inaplicació o desvinculació d'un conveni, amb el qual també comparteix alguns dels seus efectes, com ara que ambdós procediments generen un increment de l'atomització de la NC, en detriment de la negociació d'àmbit sectorial.

<sup>69</sup> Nota: a continuació d'aquest text en l'article 84.2 ET s'enumeren les matèries que donen lloc a la prioritat aplicativa del conveni d'empresa però s'han exclòs de la figura atès que ja han estat comentades en el primer apartat d'aquest mateix capítol.

<sup>70</sup> Aquestes matèries taxades són: quantia del salari base, abonament o compensació de les hores extraordinàries i retribució específica del treball a torns, l'horari i la distribució del temps de treball, el règim del treball a torns i la planificació anual de les vacances, l'adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional i de les modalitats de contractació i les mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

La negociació sectorial tenia fins l'any 2012 un paper rellevant que es perd. Aquesta importància esdevé perquè, segons Sepúlveda (2012), la negociació sectorial estableix uns estàndards mínims d'obligada acceptació per part de totes les empreses enquadrades en determinat sector i n'evita la competència deslleial entre elles únicament deguda a una baixada de costos laborals. En la pràctica aquest fet es pot manifestar en una diferenciació de les condicions de treball per a empreses del mateix sector. Alhora se situa la preferència aplicativa en un nivell on l'acció sindical té un menor grau de representació, sobretot en un teixit productiu com el del país on el percentatge d'empreses amb plantilles inferiors a 50 persones és molt elevat. En aquestes circumstàncies pot constituir-se un desequilibri en les unitats de negociació. En les grans empreses és més que usual que hi hagi una acció sindical arrelada a l'empresa o, generalment, disposen de delegats de personal o comitès d'empresa.

A més de l'atomització i de la pèrdua de pes de la negociació d'àmbit sectorial, un altre dels temes que ha suscitat un gran debat és el relatiu a la legitimitat de les parts per a la negociació.

La prioritat aplicativa dels convenis d'empresa provoca que els subjectes legitimats per negociar a aquest nivell en representació de les persones treballadores adquireixin més protagonisme. La resposta que ofereix l'art. 87.1 ET sobre qui està legitimat per negociar en el cas dels convenis d'empresa o d'àmbit inferior és que la representació empresarial pot ser assumida directament per l'empresari mentre que la representació de les persones treballadores pot dur-la a terme el comitè d'empresa, els delegats de personal o les seccions sindicals sempre que, en el conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

Aquesta fórmula és important perquè el següent paràgraf del mateix article, modificat en la reforma laboral del 2012, es "prioritzen les seccions sindicals front la representació unitària tant per negociar els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, com per assumir la interlocució en els períodes de consultes regulats als articles 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 i 82.3 ET, sempre que així ho acordin i sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal" (Ferradans, 2016, p. 219).

La preferència aplicativa s'estén també als convenis de grup d'empreses o dirigits a un grup de persones treballadores amb un perfil professional específic o els de pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades. En ells, la representació legitimada per part de les persones és de nou la representació sindical, bé siguin els sindicats més representatius en l'àmbit estatal o autonòmic o bé aquells que comptin amb un 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el conveni.

### **La inaplicació o desvinculació dels convenis col·lectius**

Un altre dels processos afectats per la reforma laboral de 2012 és la possibilitat d'alterar o inaplicar per part de l'empresa, amb caràcter temporal, allò acordat en els convenis col·lectius estatutaris i substituir la seva regulació per un acord entre l'empresa i l'RLT.

Val a dir que el procediment de desvinculació dels convenis col·lectius ja estava present en el nostre ordenament laboral des de la reforma de 1994, malgrat que des d'aleshores s'han produït alguns canvis importants.

Les modificacions aplicades a partir del 2012 en aquest article afecten gran part de les condicions sobre el temps de treball, alhora que, en anul·lar articles prèviament acordats, es provoca que el paper de la NC vegi restringit el seu àmbit d'actuació i d'incidència, especialment en aquestes matèries.

La regulació actual establerta a l'art. 82.3 ET a partir del Reial decret llei 3/2012 preveu la possibilitat de deixar d'aplicar les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afecten una sèrie de matèries taxades: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional s'han previst a l'art. 39 i les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

En aquest context cal esmentar que en la regulació prèvia en el text normatiu destacaven tres aspectes clau:

1. que la inaplicació es referia únicament al règim salarial previst als convenis col·lectius,
2. que, per tal que s'apliqués, es requeria un "acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores legitimades per negociar un conveni col·lectiu" i
3. que les causes venien determinades en termes exclusivament econòmics, és a dir que l'empresa "tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques puguin veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, afectant a les possibilitats de manteniment de l'ocupació en ella".

Tot i això, els canvis operen en tots tres factors clau. Les novetats més destacades són:

1. L'ampliació dels supòsits que possibiliten la desvinculació respecte d'allò acordat i dels tipus de convenis inaplicables. Aquest és un canvi substancial, que segons Montoya (2014, p. 319) suposa que la reforma de 2012 "fa un pas transcendent en ampliar la que tradicionalment era l'única condició de treball objecte de la desvinculació (el règim salarial), incorporant totes les matèries declarades expressament objecte de modificació substancial de les condicions de treball (jornada, horaris, torns, etc., les regulades a l'art. 41.1 ET) i afegint-ne una més". Alhora, es modifica la identitat dels convenis inaplicables ja que la desvinculació salarial amb la regulació prèvia quedava circumscrita als convenis "d'àmbit superior a l'empresa", mentre que ara amb la nova dicció de l'art. 82.3 ET, la desvinculació es pot produir tant pel que fa a clàusules de convenis sectorials com d'empresa.
2. La debilitació de l'autonomia col·lectiva en el procés. Segons Cruz (2013) inclús amb els canvis introduïts el 2011 la desvinculació tenia com a regla central el respecte a l'autonomia col·lectiva, de tal forma que aquesta inaplicació només es podia produir si rebia l'acceptació d'ambdues parts, l'RLT i l'empresa, ja fos un pacte assolit en l'àmbit de l'empresa o bé per la comissió paritària. L'autor afegeix que aquesta situació decau en la mesura que en el procediment de desvinculació s'obre la possibilitat a un arbitratge obligatori públic iniciat a instàncies de l'empresa i sense necessitat que la representació sindical l'accepti.

3. Ampliació i flexibilització de les causes possibles, ja que a part de les causes econòmiques anteriorment reconegudes, la casuística que justifica el procediment s'expandeix i es fa una formulació més flexible per validar la decisió empresarial. Ara les causes que determinen que no s'apliquin els acords sobre aquestes matèries són causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, enteses en el mateix sentit que ho fa l'art. 47.1 ET, relatiu a la suspensió del contracte i la reducció de jornada.

Alhora les causes econòmiques adquireixen més força, ja que no es tracta “d’una disminució persistent del nivell d’ingressos” sinó que s’entén que concorren quan dels resultats de l’empresa es desprengui una situació econòmica negativa, situació que es materialitza en “l’existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent dels seu nivell d’ingressos o vendes”. El text també incorpora una explicació sobre com interpretar el caràcter persistent, i l’explicita com aquell que es produeix durant dos trimestres consecutius, fet que impedeix una desvinculació directa a partir de les primeres pèrdues, però que la permet si aquesta situació té lloc en un període de temps no gaire prolongat.<sup>71</sup> Tot i el valor substancial de les modificacions exposades, de nou la Llei 3/2012 canvia el text d’aquest paràgraf per detallar que la disminució requerida és la que afecta el “nivell d’ingressos ordinaris o vendes” (on cal destacar la introducció del terme “ordinaris”)- i per concretar que el nivell d’ingressos ordinaris o de vendes que es redueix cada trimestre és aquell que “és inferior al registrat en el mateix trimestre de l’any anterior”.

El **procediment** s’inicia amb un període de consultes amb l’RLT de l’empresa que representi la legitimació prevista a l’art. 87.1 i 2 ET. La consulta té lloc amb una única comissió negociadora quan afecti a un centre de treball o a més d’un i segueix la regulació igual a la del procés de la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu regulat a l’art. 41.4 ET.<sup>72</sup>

La comissió negociadora té una gran importància atès que intervé en diferents procediments de naturalesa col·lectiva,<sup>73</sup> per aquest motiu en la figura següent es recullen les diferents opcions de constitució.

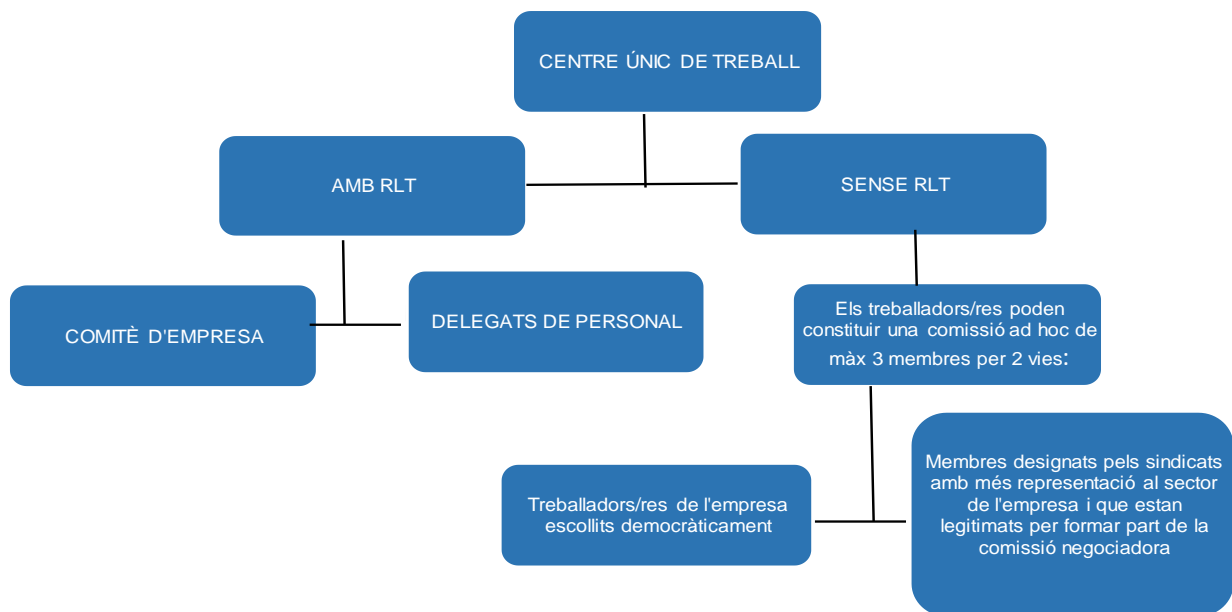
---

<sup>71</sup> Val a dir que la definició que atorga la regulació de les causes és molt similar a la que s’exigeix en el cas dels acomiadaments col·lectius (art. 51.1 ET), si bé es produeix una divergència important ja que en aquest darrer cas s’exigeixen tres trimestres. Per Carrizosa (2017) aquesta laxitud més gran en l’exigència entre ambdós supòsits es justifica per la menor gravetat de les mesures a adoptar, la desvinculació enfront a altres mesures com l’acomiadament o la suspensió col·lectiva de les relacions laborals.

<sup>72</sup> El procediment és el mateix atès que l’art. 82.3 ET remet a l’art. 41.4 ET, si bé la diferència entre ambdós és que la modificació substancial de les condicions de treball s’aplica per a canvis regulats en els convenis extraestatutaris, acords o pactes d’empresa, mentre que en la desvinculació s’aplica en el cas dels convenis sectorials i d’empresa.

<sup>73</sup> Mobilitat geogràfica (art. 40 ET), modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 ET), suspensions i reduccions temporals de jornada (art. 47 ET), acomiadaments col·lectius (art. 51 ET), inaplicació de convenis (art. 82.3 ET) i modificacions substancials de les condicions de treball i extincions i suspensions instades a l’empara de l’art. 64.2 de la Llei concursal.

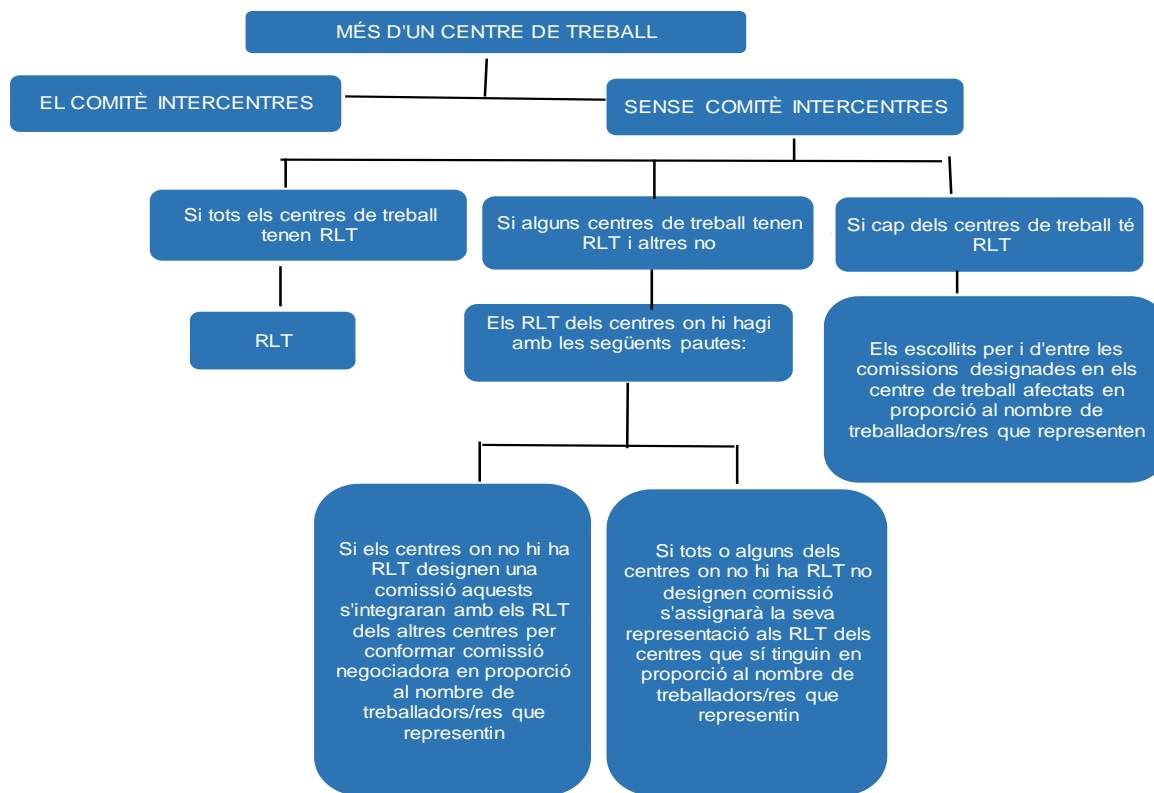
**Figura 4. Constitució de la comissió negociadora en un únic centre de treball afectat pel procediment (art. 41.4 ET)**



Font: elaboració pròpia.



**Figura 5. Constitució de la comissió negociadora en més d'un centre de treball afectat pel procediment (art. 41.4 ET)**



Font: elaboració pròpia.

En aquest primer moment del procés té lloc un altre dels punts controvertits de la reforma derivat de les dificultats per a la constitució de la comissió negociadora en el període de consultes en aquelles empreses o centres de treball que no tenen representació legal. Per aquests casos el legislador estableix que quan a l'empresa no hi hagi RLT estaran legitimades les "comissions ad hoc".<sup>74</sup>

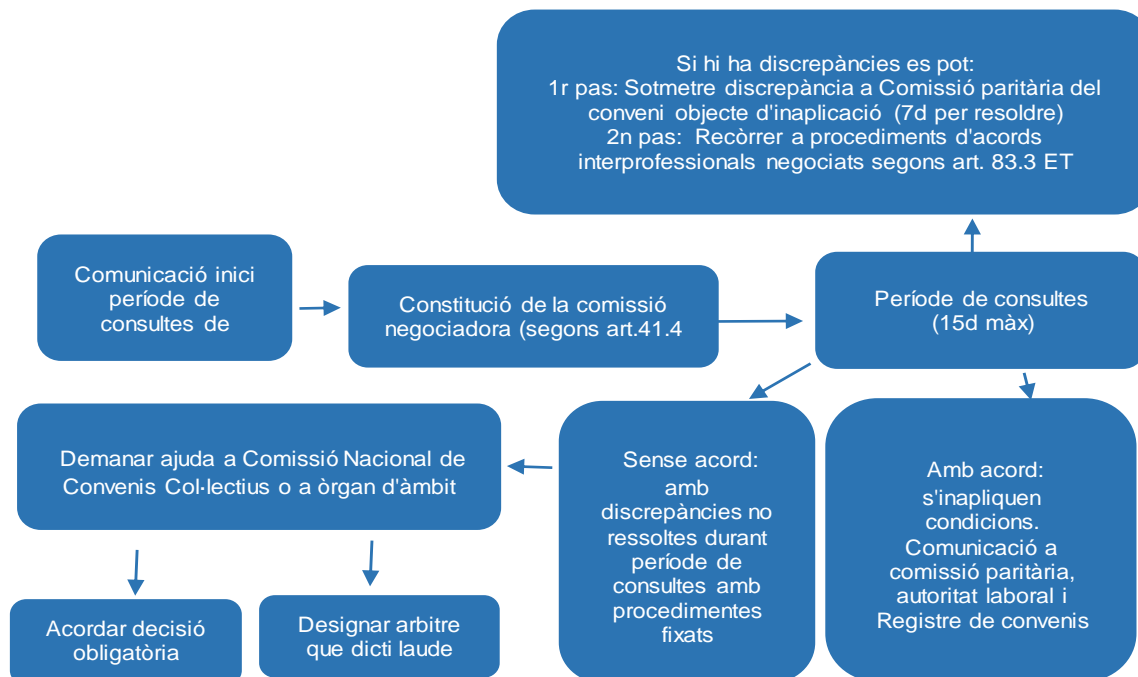
El termini per a la designació de la comissió negociadora és de set dies a comptar des de l'inici del període de consultes, sense que la manca de designació suposi la paralització del termini de consultes que s'estableix en quinze dies. La designació en tant poc temps dels membres de la comissió "ad hoc" per part dels diferents centres de treball pot ser especialment difícil.<sup>75</sup> Per aquests supòsits el Reial decret llei 11/2013 modifica els terminis, ja que en el cas que en algun dels centres afectats no hi ha l'RLT el termini en aquest cas serà de

<sup>74</sup> Per a la seva constitució les persones treballadores poden optar per atribuir la representació a una comissió de màxim tres membres integrada per treballadors i/o treballadores de l'empresa, escollits democràticament per la plantilla, o bé una comissió d'igual nombre de membres de persones designades pels sindicats més representatius del sector al qual pertany l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. En el cas que el procediment afecti més d'un centre de treball el nombre màxim d'RLT és tretze, a més s'estableixen diverses opcions de constitució en funció de si el centres tenen o no RLT prèviament.

<sup>75</sup> Cal constatar que aquestes persones treballadores triades per formar part de la comissió *ad hoc* manquen de la protecció normativa que si posseeixen els membres dels comitès d'empresa i delegats/des de personal.

quinze dies i per aquells centres on hi ha representació el termini es fixa en set (cinc dies amb la regulació anterior).

**Figura 6. Procediment per a la inaplicació de clàusules dels convenis col·lectius (art. 82.3 ET)**



Font: elaboració pròpia.

El procediment de la gestió del desacord constitueix una altra de les novetats més importants introduïdes en la nova regulació de l'art. 82.3 ET. En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot:

En primer lloc, sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni objecte d'inaplicació que disposa d'un termini de set dies per pronunciar-se.

En segon terme, si la primera opció no resol el desacord es pot recórrer als procediments establerts en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, negociats en el marc de l'article 83.3 ET, per resoldre les discrepàncies, inclòs el compromís de sotmetre-les a un arbitratge vinculant. Aquest laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords assolits en el període de consultes.

El període de consultes pot finalitzar:

**Amb acord** mitjançant el qual es deroguen les condicions modificades i s'assenyalen amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que es pot estendre com a màxim fins al moment que resulti aplicable un nou conveni. Les noves condicions no poden tenir caràcter retroactiu i cal que es comuniquin a la

comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.<sup>76</sup> A més, cal que es realitzi la seva inscripció en el Registre de Convenis, així com la seva publicació en el Butlletí corresponent.

Cas que no s'arribi a **cap acord** durant el període de consultes es preveuen els tràmits que les parts que intervenen en la negociació han de dur a terme per tal de solucionar el conflicte i procedir a la inaplicació. En aquest punt cal tenir present que els procediments que regeixen per a les discrepàncies durant el període de consultes no l'han resolt o no són aplicables. Aleshores, i com a darrera opció, qualsevol de les parts pot demanar ajuda a la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius (òrgan de caràcter tripartit del qual forma part l'Administració), cas que la inaplicació afecti a centres de treball situats en diferents comunitats autònomes, o bé a l'òrgan corresponent d'àmbit autonòmic.<sup>77</sup> Mitjançant aquestes dues vies es pot acordar una decisió obligatòria o la designació d'un àrbitre perquè dicti un laude que tindrà la mateixa eficàcia que els acords assolits en el període de consultes.

La regulació d'aquests procediments és important atès que el requeriment d'acord entre les parts es trenca en el moment que la reforma obre la possibilitat a un arbitratge obligatori públic. Les crítiques a la introducció d'un àrbitre obligatori són nombroses. En paraules de Gorelli s'observa que “el legislador ha dissenyat una sèrie de mecanismes per superar la manca d'acord, que inclou la possibilitat de sotmetre la qüestió a un arbitratge obligatori per a la part laboral, el que redueix el paper i la rellevància de la negociació col·lectiva, doncs seria perfectament factible la modificació de les condicions de temps de treball sense necessitat d'acord dels representants dels treballadors” (Gorelli, 2016, p. 97). A més, com assenyala Gutiérrez la introducció de la figura de l'àrbitre designat per resoldre les discrepàncies qüestiona l'eficàcia normativa dels convenis ja que es permet la intervenció d'un tercer al marge dels subjectes legitimats per a la negociació (Gutiérrez, 2014). I, com subscriu Alfonso, els laudes obligatoris “s'imposen en contra del criteri establert per CEOE-CEPYME, CCOO i UGT, que poc abans havien renovat l'Acord estatal sobre solució extrajudicial de conflictes laborals, aprovant el nou ASEC (V Acord) [...] en el qual s'aposta clarament per la voluntarietat en l'arbitratge dels conflictes laborals” (Alfonso, 2013a, p. 66).

## La modificació substancial de les condicions de treball

Una altra via de modificació del temps de treball és la que afecta al règim legal de la modificació substancial de les condicions de treball.<sup>78</sup> En aquesta ocasió la reforma incideix exclusivament sobre les condicions de treball acordades mitjançant contracte de treball, acords o pactes col·lectius o gaudides en funció d'una decisió unilateral de l'empresa.

<sup>76</sup> A Catalunya, en el moment d'elaboració d'aquest informe, qui assumeix aquesta competència administrativa la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

<sup>77</sup> A Catalunya, en el moment d'elaboració d'aquest informe, qui assumeix aquesta competència és la Comissió de Convenis Col·lectius del CRL, com així preveu el Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

<sup>78</sup> Per modificació substancial de les condicions de treball cal entendre aquelles que alteren i transformen els aspectes fonamentals de la relació laboral, entre elles les previstes en la llista de l'art. 41.2 ET. Per aquest motiu, qualsevol modificació no essencial, bé des del punt de vista qualitatiu o quantitatiu, l'empresa pot realitzar-la sense necessitat de sotmetre's als requisits establerts a l'art. 41 ET, ja que es consideraran incloses dins de les facultats ordinàries de direcció i de gestió.

Aquest requisit respon a la nova regulació introduïda pel Reial decret llei 3/2012 i consolidada per la Llei 3/2012, que estableix que l'art. 41 ET deixa de regular les condicions fixades mitjançant convenis i acords estatutaris, atès que es traslladen a l'art. 82 ET. Amb tot, esmentar que les matèries objecte de les modificacions són les mateixes en els dos articles.<sup>79</sup>

A més de les novetats sobre les causes i l'ampliació de supòsits, comentades en l'apartat anterior, pel que fa a la autonomia col·lectiva cal fixar l'atenció en la rellevància del canvi de criteri per determinar quan les condicions tenen caràcter individual o col·lectiu. Aquest és un canvi que té una repercussió directa sobre el paper que pot exercir la NC, ja que resta exclosa en el primer cas (modificació individual) i té un paper rellevant en les de caràcter col·lectiu.

Prèviament al Reial decret llei 3/2012 totes les modificacions de les condicions reconegudes a les persones treballadores en un acord o pacte col·lectiu tenien caràcter col·lectiu, amb independència del nombre de treballadors o treballadores afectades, amb l'excepció de les modificacions funcionals o sobre l'horari de treball que afectessin unes xifres de persones treballadores segons la plantilla de l'empresa ja determinades. Actualment, la premissa que determina la qualificació de la modificació com a col·lectiva o individual no té en compte l'origen individual o col·lectiu de l'acord o el pacte en el qual es reguli aquesta condició de treball sinó exclusivament l'afectació numèrica.

Així, segons l'art. 41.2 ET només tindrà caràcter col·lectiu quan en el període de 90 dies afecti al menys a:

1. 10 treballadors i treballadores de les empreses amb una plantilla inferior a 100 persones;
2. 10% dels treballadors i treballadores d'empreses de plantilles entre 100 i 300 persones;
3. 30 treballadores i treballadores en empreses amb més de 300 persones en plantilla.

Aquestes xifres marquen el tipus de procediment per dur a terme la novació objectiva del contracte, ja que com defineix Martínez (2012) hi ha diverses possibilitats:<sup>80</sup>

Procediment "simplificat": Aquesta opció només és aplicable quan la modificació no arribi als llindars per ser considerada col·lectiva i la condició de treball que es modifica no està regulada per conveni col·lectiu estatutari. El procés s'inicia quan l'empresari notifica la seva decisió a la persona treballadora afectada i l'RLT amb quinze dies de preavís (abans trenta dies) previ a la data d'efectivitat de la modificació.

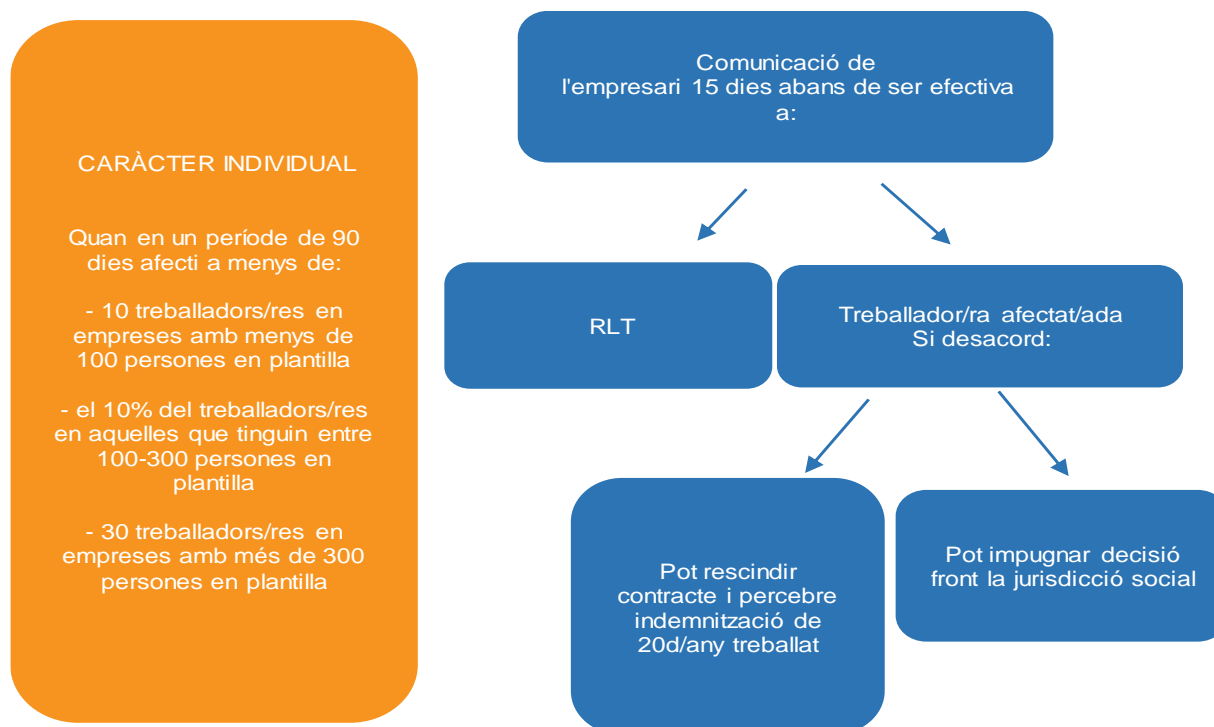
---

<sup>79</sup> Tant en l'art. 41 ET com en l'art. 82 ET es tracten les següents matèries: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional s'han previst en l'art. 39 i les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

<sup>80</sup> L'autor defineix un tercer tipus de procediment, el procediment "acordat", que opera en les modificacions de condicions de treball regulades en convenis col·lectius estatutaris, amb independència de si s'assoleixen els llindars o no. En aquest cas cal remetre's a l'art. 82.3 ET (és un cas de desvinculació de conveni col·lectiu) i, per tant, requereix un acord entre l'empresa i l'RLT (o en el seu cas, laude substitutori).

La manca d'acord habilita a l'empresari a prendre una decisió unilateral al seu criteri, situació només permesa en el cas de modificacions substancials individuals, ja que "l'art. 41.3 ET dissenya un procediment en el qual només es necessita la voluntat unilateral de l'empresari per prendre la decisió, sense requerir en absolut de la participació o negociació col·lectiva amb les persones treballadores o els seus representants", ja que no s'estableix com a necessari cap període de consultes (Gorelli, 2016).

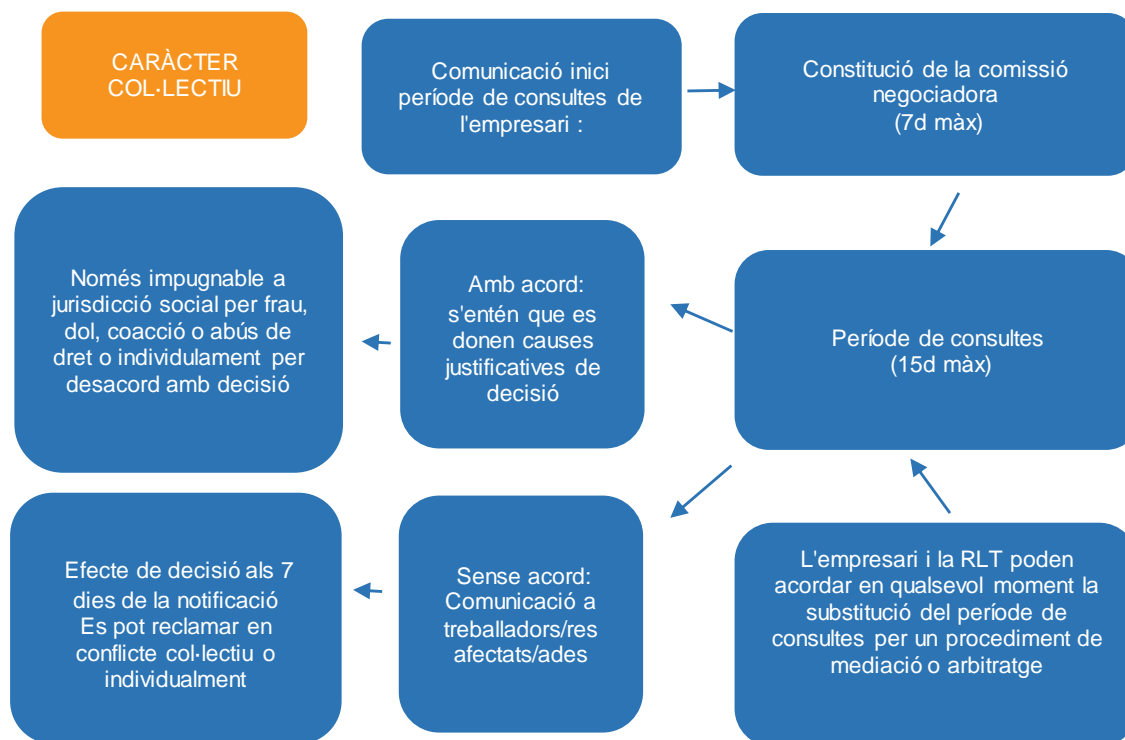
**Figura 7. Procediment de les modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual (art. 41.3 ET)**



Font: elaboració pròpia

Procediment "negociat": En els cas de les modificacions que tenen caràcter col·lectiu, l'empresa ha de mantenir un període de consultes amb l'RLT de durada màxima de quinze dies amb la voluntat d'arribar a un acord. Els principals passos del procediment, algun d'ells ja comentats en detall en l'anàlisi prèvia de l'article 82 ET relatiu a la desvinculació o inaplicació dels convenis col·lectius, són comuns als arts. 82.3 i 47.3 ET, si bé hi ha algunes diferències.

**Figura 8. Procediment de les modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (art. 41.4 ET)**



Font: elaboració pròpia

A part de la distinció en matèria de procediment en funció del nombre de persones treballadores afectades i de la necessitat d'un període de consultes si l'afectació dels canvis té caràcter col·lectiu, una altra de les peculiaritats que diferencien la modificació substancial de les condicions de treball individual respecte a la inaplicació de les condicions fixades en el conveni col·lectiu estatutari és que en les modificacions de caràcter individual existeix la possibilitat d'extinció indemnitzada del contracte a instància de la persona treballadora (vint dies de salari per any treballat, amb un màxim de nou mesos).

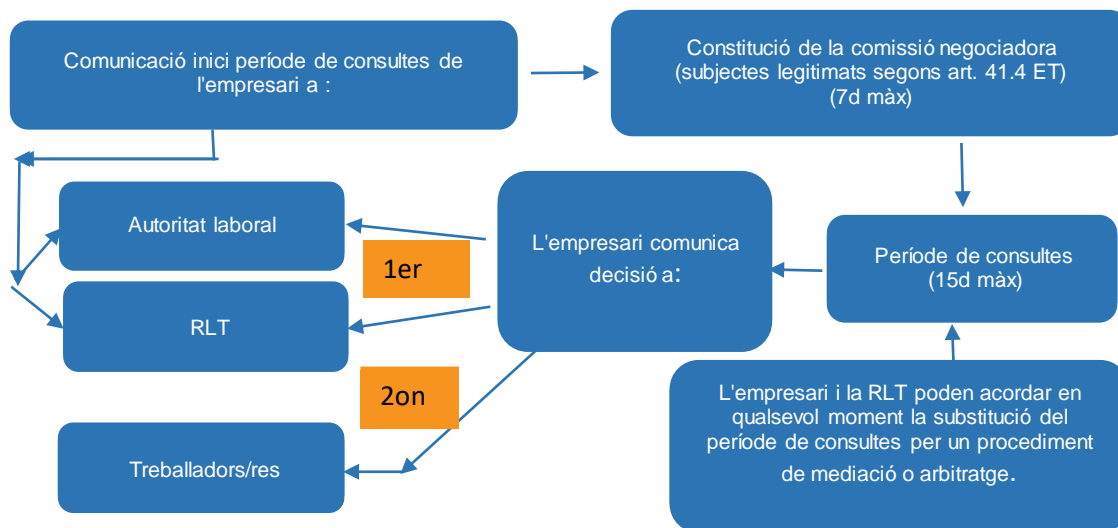
### **Reducció jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 47.2 ET)**

La jornada laboral es pot reduir unilateralment per l'empresa sempre i quan aquesta al·legui i justifiqui l'existència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció segons l'art. 47.2 ET. A tenor d'aquest article aquesta reducció de la jornada ha de ser temporal i afectar entre el 10 i el 70% de la jornada computada sobre la base de la jornada ordinària diària, setmanal, mensual o anual. Pel que fa a la tipologia de les causes la norma reproduïx les taxades en l'art. 82.3 ET, amb les modificacions ja comentades anteriorment.

El procediment a seguir és el previst pels supòsits de suspensió del contracte de treball, que és aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors/ores de l'empresa i el nombre de persones afectades per la suspensió. S'inicia amb la comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb l'RLT de durada no superior a

quinze dies. La consulta es durà a terme amb una única comissió de negociació constituïda per un màxim de tretze membres segons es regula en l'art. 41.4 ET.

**Figura 9. Procediment de reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 47 ET)**



Font: elaboració pròpia.

Un cop hagi finalitzat el període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors i treballadores i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió. L'autoritat laboral ha de comunicar la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació, data a partir del qual té efectes la decisió empresarial, llevat que se n'hi prevegi una de posterior.<sup>81</sup> Contra la decisió empresarial la persona treballadora pot reclamar davant la jurisdicció social que ha de declarar la mesura justificada o injustificada.

Amb tot, les mesures extraordinàries aprovades l'any 2020 per fer front a la pandèmia provocada pel virus SARS-Cov-2 preveuen una sèrie de particularitats a aquest procediment.<sup>82</sup> Així, en el cas que l'empresa iniciï els tràmits per aplicar un ERTO per causes objectives (art. 23.a Reial decret llei 8/2020)<sup>83</sup> es preveu un tràmit de negociació. S'estableix que la negociació tindrà lloc amb l'RLT. En defecte d'aquesta, es crearà una comissió negociadora integrada pels sindicats més representatius i representatius del sector al que pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable. La comissió estarà formada per una persona per cadascun dels sindicats que compleixin aquests requisits. Si aquesta composició no fos possible, integraran la comissió tres persones treballadores de l'empresa, escollides tal com preveu l'art. 41.4 ET.

<sup>81</sup> L'art. 25 Reial decret llei 8/2020 (i normativa posterior) regulen les especialitats de la protecció per atur conseqüència de l'aplicació de les mesures previstes en els arts. 22 i 23 de la mateixa norma.

<sup>82</sup> En el moment de redacció d'aquest apartat, aquests mecanismes són vigents fins al 30 de setembre de 2021 (Reial decret llei 11/2021, de 27 de maig, sobre mesures urgents per a la defensa de l'ocupació, la reactivació econòmica i la protecció dels treballadors autònoms, BOE núm. 127, de 28.05.2021).

<sup>83</sup> Cal destacar que aquest tràmit de negociació no es preveu en cas d'ERTO per causa de força major, regulat a l'art. 22 Reial decret llei 8/2020.

Per tal d'agilitar el procés de negociació, es preveu que la comissió representativa estigui constituïda en el termini improrrogable de cinc dies (i no set com es preveu en el procediment general) i s'imposa que el període de consultes no superi el termini màxim de set dies (quan en el procediment general aquest termini és de quinze dies). Així mateix, es preveu que l'autoritat laboral pot sol·licitar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social un informe, que haurà de ser emès també en el termini màxim de set dies.

### El dret d'adaptació de jornada per causa de conciliació

Tal com s'explica en l'apartat següent i com assenyala Gorelli (2016), en el nostre ordenament hi ha mecanismes que estan destinats a impulsar el dret a la conciliació de les persones treballadores, com ara l'horari flexible i la reducció de jornada per motius familiars regulats a l'art 37.4 ET i següents, així com el dret a sol·licitar l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada per causa de conciliació, recollit en l'art. 34.8 ET i reformulat pel Reial decret legislatiu 6/2019.<sup>84</sup>

En el següent apartat s'exposen els canvis normatius succeïts des de la reforma laboral fins a l'actualitat que afecten la configuració legal d'aquestes mesures, però convé fer un breu comentari sobre alguna de les modificacions relatives al procediment del dret a sol·licitar l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada per causa de conciliació.

El dret a l'adaptació de jornada, originari de la Llei orgànica 3/2007 i posteriorment modificat per la Llei 3/2012, no està exempt de crítica atès que no es tracta d'un dret plenament concedit que es pot exercir directament, sinó que està condicionat al desenvolupament de la NC o bé a l'acord que individualment es pugui assolir amb l'empresa, provocant que no tingui aplicabilitat immediata (Gorelli, 2016). El Reial decret llei 6/2019 modifica el precepte i, entre d'altres canvis, introdueix algunes diferències substancials ja que, encara que es manté la remissió a la NC com a primer àmbit del dret d'adaptació de la jornada, s'estableix un procediment individual de negociació i s'inclou en el text un nou paràgraf relatiu a la intervenció judicial (Agustí, 2019).<sup>85</sup>

El procediment fixat amb caràcter general refereix a aquells supòsits on no s'hagin pactat prèviament els termes per exercir el dret a l'adaptació de jornada, atès que aquestes mancances han causat diversitat de criteris en els pronunciaments judicials sovint contradictoris entre ells.<sup>86</sup> Per aquests casos es determina que quan la persona treballadora ho sol·liciti,

---

<sup>84</sup> Entren en aquesta categoria els drets d'adaptació d'horari i de reducció de jornada regulats per l'art. 6 Reial decret llei 8/2020, que si bé tenen una vigència acotada en el temps (Rojo, 2020c; Beltran de Heredia, 2020a), cal també tenir presents.

<sup>85</sup> En canvi, art. 6.2 Reial decret llei 8/2020 configura el dret a l'adaptació de la jornada com una prerrogativa que correspon concretar amb caràcter inicial a la persona treballadora, tant pel que fa al seu abast com al contingut. Aquesta concreció ha d'estar justificada i ha de ser raonable i proporcionada, tenint en compte tant les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora (i que han de ser acreditades) com les necessitats d'organització de l'empresa. La norma estableix que les parts han d'arribar a un acord.

<sup>86</sup> Amb la nova regulació del procediment la norma cerca donar resposta a les contradiccions jurisprudencials sobre l'adaptació de la jornada en aquells cassos on no existeix un pacte previ que defineixi el seu exercici, atès que diverses sentències del TS (sentències 13 i 18 de juny de 2000, de 20 de maig de 2009 i de 20 d'octubre de 2010) conclouen que la petició de canvi d'horari sense reducció de jornada no té suport legal, mentre que altres pronunciaments judicials sostenen que la manca d'acord col·lectiu o individual no és una causa excoent sinó que cal aleshores analitzar l'organització del treball a l'empresa i les dificultats derivades d'atendre la sol·licitud.



l'empresa ha d'obrir un procés de negociació durant un període màxim de 30 dies, fet que posa de manifest la importància de la negociació entre les parts. Finalitzat aquest període, l'empresa ha de notificar per escrit a la persona sol·licitant l'acceptació de la petició o bé plantejarà una proposta alternativa o manifestarà la seva decisió negativa motivada.

Altrament, amb la nova regulació s'estableix que les "discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'art. 139 de la Llei 39/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social". En aquest context pren rellevància la disposició prevista en el primer paràgraf de l'article conforme les adaptacions de jornada "hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de les persones treballadores i de les necessitats organitzatives o productives de l'empresa", ja que els òrgans judicials hauran de valorar aquestes circumstàncies. Val a dir que la norma no ofereix una definició sobre què s'entén per "raonables i proporcionades", amb les dificultats jurídiques que això pot ocasionar.

En darrer terme, esmentar que la persona treballadora té dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o abans de la seva fi, si existeix un canvi en les circumstàncies que ho justifiqui.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> En canvi, l'adaptació de jornada via art. 6 Reial decret Llei 8/2020 té una durada limitada en el temps, atès que en la seva definició (art. 6.1) es vincula a la situació de pandèmia provocada per la COVID-19 i la necessitat d'adoptar mesures excepcionals (Rojo, 2020c; Beltran de Heredia, 2020a).

### 3.3. Principals canvis normatius en el temps de treball introduïts des de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat

L'ordenació del temps de treball és un dels continguts clàssics del Dret del Treball. La regulació de l'ET es fonamenta en el mandat constitucional (art. 40.2 CE) que encomana els poders públics “garantir el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats” i en les previsions contingudes en la Directiva 2003/88/CE sobre l'ordenació de temps de treball.<sup>88</sup>

Des dels inicis del Dret del Treball, els motius per regular el temps de treball han evolucionat de manera paral·lela a la finalitat d'aquesta branca del dret. Així, s'ha passat de la necessitat de permetre la recuperació física de les persones treballadores a principis del segle XX, a la voluntat de repartir el treball i reduir l'atur dels anys vuitanta, per estar els darrers anys més focalitzat en l'obtenció de flexibilitat (Igartua, 2019; Martín, 2017). Aquesta recerca de flexibilitat és bidireccional: d'una banda, l'empresa busca adaptar la seva activitat a la demanda del mercat; i de l'altra, la persona treballadora vol conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar (Martín, 2017).

La definició de què és temps de treball i què no l'estableix la Directiva 2003/88/CE des de la perspectiva de la seguretat i salut laboral (art. 1.1) i es complementa amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) dictada en interpretació d'aquesta norma. El TJUE ha introduït altres conceptes com ara el temps de presència i de treball efectiu, que han acabat sent recollits també per la normativa i la jurisprudència dels Estats membres (Beltran de Heredia, 2020b).

Així, el Tribunal Suprem (TS) parteix de la definició de temps de treball de la Directiva, en afirmar que aquest és “el període durant el qual el treballador es troba en el treball, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions, de conformitat amb la legislació i/o pràctiques nacionals” (art. 2.1 Directiva 2003/88/CE citat a la sentència del TS de 19.3.2019, rec. 30/2018). Per contraposició, el temps de descans o de no treball és “tot període que no sigui temps de treball” (art. 2.2).

La STS de 19.11.2019 (rec. 1.249/2017) resumeix els criteris del TJUE per definir el temps de treball, sintetitzats per Beltran de Heredia (2020b):

---

<sup>88</sup> [Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball](#). DOUE L 299, de 18.11.2003.

Aquesta fonamentació jurídica ja va ser constatada pel CTEESC (2015) en el primer informe que va analitzar les mesures de gestió del temps de treball que recull la negociació col·lectiva, si bé des d'una perspectiva diferent de la del present informe. L'informe aprovat el 2015 és resultat d'un encàrrec del Parlament de Catalunya, a través del CRL, d'analitzar les mesures que s'havien d'adoptar en els àmbits del treball, de l'economia i de la societat per a una racionalització dels horaris que contribuís a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones, i especialment a afavorir la igualtat entre homes i dones.

A partir d'aquest informe i altres (com l'estudi de Rivas, Valle i Moreno, 2010, les [Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores](#) del CRL i les orientacions de l'AIC 2015-2017), el CRL va consensuar el 2016 l'[Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva](#). Aquest acord és un document referent per a l'AIC 2018-2020 i el qual pretén impulsar diferents accions de sensibilització per a la millora de l'ús del temps de treball, una gestió més flexible i racional del temps en l'àmbit laboral.

La naturalesa del temps no ve determinada per la intensitat de l'activitat o el caràcter directament productiu d'aquesta.

Quan la persona no pot escollir la seva ubicació o activitat, sinó que està a disposició de l'empresa, sorgeix una presumpció important que es tracti de temps de treball.

La presència en les dependències empresarials és un factor a considerar com a laboral el temps durant el qual s'hi roman.

El desplaçament fet sota la dependència de l'empresa pot ser ja temps de treball.

És possible establir una remuneració diferent a l'ordinària per al temps de treball, que tot i ser-ho, no té un caràcter directament productiu.<sup>89</sup>

Malgrat això, la definició de temps de treball de la Directiva és binària (Beltran de Heredia, 2020b), entre temps de treball o temps de descans. No hi ha posició intermèdia.

Fetes aquestes consideracions prèvies, l'objectiu d'aquest apartat és descriure els principals canvis normatius en la regulació del temps de treball des de la reforma laboral de l'any 2012 fins a l'actualitat.

Seguint la distinció binària entre temps de treball i temps de descans, en primer lloc es tracta el règim jurídic aplicable al temps de treball (la jornada, la seva distribució irregular, l'ampliació i la modificació per determinades causes) i en segon lloc, el règim jurídic aplicable al temps de no treball o de descans (que refereix principalment als descansos, permisos, vacances i excedències). Tanca aquest segon apartat una breu referència al dret a la desconnexió digital.

### **3.3.1. Les modificacions del règim jurídic aplicable al temps de treball**

Amb caràcter general, l'ET preveu que sigui el conveni col·lectiu o el contracte de treball els que determinin la quantitat de temps que la persona treballadora ha de prestar els seus serveis a l'empresa (art. 34.1). Així mateix també preveu els descansos que cal respectar: el descans mínim diari, el descans durant la jornada, el descans setmanal (art. 34. 3 i 4 i art. 37.1 ET, respectivament) i les vacances (art. 38 ET).

Aquests preceptes, així com els relatius a la duració màxima de la jornada ordinària de treball (art. 34.1 2n paràgraf ET), el mode de càlcul de la jornada (art. 34.5 ET) i l'obligació d'elaborar anualment el calendari laboral (art. 34.6 ET) no han estat modificats els darrers

---

<sup>89</sup> El TJUE ha establert que la definició de temps de treball no impedeix que sota determinades circumstàncies – com ara les relatives al temps de disponibilitat –, es retribueixi de manera diferent (STJUE de 21.2.2018, assumpte C-518/15, *Matzak*). Segons aquesta doctrina, si el temps de disponibilitat es dedica a una activitat relacionada amb el treball, la naturalesa és laboral, amb independència del lloc en què es presti, que pot ser fora del centre de treball (Beltran de Heredia, 2020b).

anys. Tampoc les previsions relatives al treball nocturn, per torns<sup>90</sup> i el ritme de treball que conté l'art. 36 ET.

Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.2.1, cal tenir en compte que la reforma de 2012 va establir que té prioritat aplicativa el conveni d'empresa davant del conveni d'àmbit superior en un seguit de matèries, entre les quals hi ha la distribució del temps de treball (art. 84.2 ET).

Malgrat això, es pot afirmar que els paràmetres que regeixen la determinació de la jornada regular de treball s'han mantingut estables, el contrari del que ha ocorregut amb els elements destinats a alterar aquesta jornada, que sí que han estat objecte de modificacions significatives des de l'any 2012.<sup>91</sup>

### La distribució irregular de la jornada

Una interpretació literal de l'art. 34.1 ET porta a afirmar que la jornada regular es preveu en mòdul setmanal, amb independència de la jornada diària (Martín, 2017). Per la qual cosa, en una jornada regular es treballa com a màxim 40 hores a la setmana. En canvi, en una irregular hi ha alteracions a l'alça i a la baixa, sempre que no se superin les hores màximes de treball anual, fixades pel conveni col·lectiu (o equivalents a 40 hores a la setmana si no n'hi ha). Aquesta regulació comporta considerar que la jornada regular és la norma general i la irregular, l'excepció (Martín, 2017), si bé no hi ha unanimitat en la doctrina per definir cada tipus de jornada.<sup>92</sup>

Amb tot, des de l'any 1994 la jornada pactada (en el conveni col·lectiu o el contracte de treball) pot ser distribuïda de manera irregular al llarg de l'any. La Llei 11/1994 va introduir aquest mecanisme i va remetre'n a la NC la seva concreció.<sup>93</sup> Ballester (2013) destaca la novetat que va suposar, atès que per primera vegada es permetia modificar el temps de

---

<sup>90</sup> L'organització del temps de treball per torns és una de les mesures que destaca l'art. 7.1.c del Reial decret llei 21/2020 com a mesura a implantar a l'empresa per tal de garantir el manteniment de la distància de seguretat interpersonal mínima d'1,5 metres entre persones treballadores ([Reial decret llei 21/2020, de 9 de juny, de mesures urgents de prevenció, contenció i coordinació per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19](#). BOE núm. 163, de 10.06.2020).

<sup>91</sup> Per una anàlisi detallada de la regulació prèvia a la reforma laboral, vegeu Goerlich (2008) i Rivas, Valle i Moreno (2010). Per a un exercici de proposta de recomanacions a la NC en matèria de temps de treball a partir de la regulació prèvia a la reforma, vegeu el document consensuat el 2010 al CRL "Recomanacions per a la NC en matèria de gestió del temps de les persones treballadores". Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.

<sup>92</sup> Tal com resumeix Martín (2017), part de la doctrina considera que la jornada regular és la setmanal de 40 hores, subjecta a aquest mòdul temporal i amb el límit de 9 hores diàries. En canvi, altres autors únicament consideren que la jornada regular és la que comporta treballar les mateixes hores cada dia de la setmana i cada setmana de l'any. Altres, accepten que sigui la jornada que es distribueix proporcionalment entre les diferents setmanes de l'any, encara que dins d'una setmana l'horari sigui irregular (en còmput diari).

<sup>93</sup> "Mitjançant conveni col·lectiu, o, si no, per acord entre l'empresa i els RLT es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. La distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquesta Llei", art. 34.2 ET en la redacció donada per la [Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors i del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social](#). BOE núm. 122, de 23.05.1994.

treball sense seguir el procediment de modificació substancial de les condicions de treball previst a l'art. 41 ET.<sup>94</sup>

L'any 2011 la distribució irregular de la jornada va passar a ser contingut mínim dels convenis col·lectius (art. 85.3 ET)<sup>95</sup> respecte de la previsió general vigent fins aquell moment: d'una banda, el conveni col·lectiu havia de fixar el percentatge màxim i mínim de la jornada que es podria distribuir de manera irregular durant l'any; i de l'altra, que en defecte de pacte, aquest percentatge seria del 5%. La norma considera aquest mecanisme com una mesura per contribuir a la flexibilitat interna a l'empresa, per tal d'afavorir la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació.

Amb la reforma laboral de 2012, la distribució irregular de la jornada ja no està supeditada a la negociació col·lectiva (De la Flor, 2017), atès que deixa d'estar regulada com a contingut mínim dels convenis col·lectius, a l'art. 85 ET. Passa a estar regulada a l'art. 34.2 ET, que preveu que en absència de pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada.<sup>96</sup> El percentatge troba el seu origen en el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014,<sup>97</sup> que recomana la regulació en els convenis col·lectius de diferents mecanismes de flexibilitat interna, entre els quals se situa la distribució irregular de la jornada.

Amb tot, la negociació col·lectiva continua sent la via prioritària segons l'ET (De la Flor, 2017). Si no n'hi ha, l'Estatut prioritza l'acord entre l'empresa i l'RLT a l'aplicació unilateral per part de l'empresa.

L'art. 34.2 ET manté els límits dels descansos diari i setmanal i la reforma de 2012 (la Llei 3/2012) introdueix l'obligació de l'empresa de preavisar el dia i l'hora de la prestació de treball en un termini mínim de 5 dies.<sup>98</sup> Cal tenir en compte que la distribució irregular està limitada també per la jornada màxima anual legal o pactada.

La doctrina identifica dues formes de distribució irregular (Igartua, 2019; De la Flor, 2017; Martín, 2017):

Estàtica o programada (distribució irregular en sentit estricte): que comporta adaptar la jornada a la intensitat variable de la càrrega de treball al llarg de l'any, amb coneixement previ de les variacions. En aquests casos, s'acostuma a preveure en el calendari laboral i per tant, les persones treballadores n'estan informades. Aquesta distribució irregular es confecciona per a tot l'any i es manté estable al llarg d'aquest. Un exemple seria treballar més o menys hores durant l'estiu, segons l'estacionalitat de l'activitat.

<sup>94</sup> Molts convenis van regular-la sota diferents terminologies (bossa d'hores, comptes de temps...). Ballester (2013) destaca que en determinats sectors, com l'automobilístic va ser molt freqüent.

<sup>95</sup> Art. 85.3 lletra i) de l'ET en la redacció donada pel [Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva](#). BOE núm. 139, d'11.06.2011.

<sup>96</sup> Cal tenir en compte que el Reial decret llei 3/2012 va establir un percentatge del 5%, si bé la Llei 3/2012 el va ampliar fins al 10%.

<sup>97</sup> [Resolució de 30 de gener de 2012, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014](#). BOE núm. 31, de 06.02.2012.

<sup>98</sup> La STS d'11.12.2019 (rec. 147/2018) afirma que aquesta previsió és una disposició de dret necessari i que la NC només pot millorar-la ampliant la durada del preavis a més de cinc dies.

Dinàmica o sobrevinguda, per tal de donar resposta a les circumstàncies sobrevingudes i imprevisibles. Pot donar-se tant en empreses amb distribució regular de la jornada com en altres que ja tenen una distribució irregular programada (inclosa en el calendari laboral). Acostuma a identificar-se amb les denominacions de “bosses d'hores”, “hores flexibles” o “de lliure disposició” (Martín, 2017). Segons Igartua (2019) aquesta modalitat és la que pretén normalitzar la reforma laboral de 2012.

Tot i aquestes definicions teòriques, a la pràctica no és fàcil diferenciar la distribució irregular de la jornada amb l'horari flexible o amb la flexibilitat horària (Igartua, 2019). Per delimitar aquests conceptes, l'autora proposa tenir en compte l'interès protegit. Així, en el cas de la distribució irregular es prioritza l'interès de l'empresa, mentre que en el cas de l'horari flexible, la balança es decanta cap a la persona treballadora, atès que dins d'uns marges prèviament determinats, decideix ella el moment d'inici i de finalització de la jornada diària. En canvi, la flexibilitat horària refereix a les fórmules establertes per la negociació col·lectiva o derivades de l'adaptació de la jornada a les necessitats de les persones treballadores (Igartua, 2019).

La darrera modificació normativa que cal destacar en la configuració legal de la distribució irregular de la jornada és la introduïda pel Reial decret llei 16/2013,<sup>99</sup> que regula el règim de compensació dels excessos o defectes de jornada. Remet en primer lloc, al conveni col·lectiu i en defecte d'aquest, a l'acord entre l'empresa i l'RLT. Davant la manca d'acord, desplaça els excessos o defectes a l'annualitat següent, en preveure que s'hauran de compensar en el termini de dotze mesos des que es produeixin (De la Flor, 2017). Per tant, els excessos no podran ser considerats hores extraordinàries.

### Les hores extraordinàries i el registre diari de jornada

La regulació de l'art. 35 ET sobre les hores extraordinàries no ha estat modificada<sup>100</sup> des que l'any 1994 es va permetre la compensació en temps de descans i es va eliminar el límit anual de 80 hores si es compensaven en els quatre mesos següents (Ballester, 2013). El resultat pràctic d'aquesta configuració del temps de treball per períodes de quatre mesos és molt similar a la distribució irregular de la jornada, si bé les hores extraordinàries són voluntàries en general (Ballester, 2013; Martín, 2017).

Tal com destaca l'exposició de motius del Reial decret llei 8/2019, l'extensió dels mecanismes de flexibilització del temps de treball i l'augment en determinats sectors de les hores extraordinàries no declarades està relacionat amb la precarització del mercat de treball,<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. BOE núm. 305, de 21.12.2013.

<sup>100</sup> Tot i això, el Reial decret llei 24/2020 les prohibeix en aquelles empreses que hagin aplicat un ERTO per causa de força major o bé per causes objectives (arts. 1.3 i 2.5, respectivament). La justificació d'aquesta prohibició rau en la necessitat d'evitar un ús desviat i fraudulent de la norma (Rojo, 2020a), atès que la protecció social associada als ERTO comporta un “importantíssim esforç públic” (Baylos, 2020a). Per aquest motiu, en una fase de “desconfinament” i retorn a l'activitat econòmica, l'Estat va buscar potenciar la reincorporació laboral de les persones incloses en els ERTO (Cruz, 2020a; Baylos, 2020a).

<sup>101</sup> L'exposició de motius aporta dades sobre el nombre de denúncies davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) per incompliment de les normes laborals sobre temps de treball, dades estadístiques (a partir de l'EPA) sobre hores extraordinàries no retribuïdes, jornades reals superiors als límits legals, treballadors amb contracte a temps parcial que fan una jornada superior a la declarada, etc.

en afectar dos elements essencials de la relació laboral: el temps de treball i el salari (amb efectes per tant, en termes de cotització a la Seguretat Social – SS-).

Per tal de garantir el compliment de la normativa sobre el temps de treball, l'any 2019 es regula el registre diari de jornada, fet que culmina uns anys de diferents pronunciaments administratius<sup>102</sup> i judicials<sup>103</sup> sobre la necessitat d'establir aquesta obligació legal a les empreses. L'antecedent d'aquest registre és el d'hores extraordinàries de l'art. 35.5 ET (Igartua, 2019).<sup>104</sup>

Així doncs, la regulació del registre diari de jornada és una de les conseqüències de l'aplicació de mecanismes de flexibilitat del temps de treball i esdevé un mitjà de prova del temps de treball efectivament realitzat per les persones treballadores.

L'art. 34.9 ET preveu un registre d'aplicació universal (Igartua, 2019). És a dir, totes les empreses, amb independència de la seva mida, sector, tipus d'activitat o modalitat de jornada que apliquin, l'han de tenir. Així mateix, remet l'organització i documentació del registre a la negociació col·lectiva, o en absència d'aquesta, a la decisió de l'empresa prèvia consulta amb l'RLT.

Aquesta aplicació universal comporta que s'hagi de registrar diàriament el temps de treball també en cas que aquest es presti a distància, tal com preveu l'art. 14 del Reial decret llei 28/2020.<sup>105</sup> La norma remet a allò que s'acordi en la NC i preveu que aquest registre haurà de reflectir de manera fidel el temps que la persona treballadora que realitza el treball a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària<sup>106</sup> i que haurà d'incloure, entre altres aspectes, el moment d'inici i de finalització de la jornada.

## El treball a temps parcial i les hores complementàries

El treball a temps parcial és un dels principals exemples de la flexibilitat del Dret del Treball. D'una banda, permet a les persones treballadores adaptar el temps de treball a les seves necessitats professionals i personals (Cámara, 2012) i alhora permet adaptar-lo a les necessitats empresarials de caràcter productiu (Rodríguez, 2014).

Igual que en el cas de la distribució irregular de la jornada, resulta interessant fer un breu repàs de la seva regulació al llarg dels anys, caracteritzada per la recerca de flexibilitat

<sup>102</sup> Criteris tècnics de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (Instrucció 3/2016 i 1/2017).

<sup>103</sup> En l'àmbit espanyol, cal tenir en compte la STS de 23.3.2017 (rec. 81/2016; cas Bankia), que nega que sigui una obligació derivada de l'art. 35.5 ET (fonament legal dels pronunciaments a favor d'exigir el registre) i en l'àmbit europeu, la STJUE de 14.5.2019 (C-55/18) que d'acord amb la Directiva 2003/88/CE i l'art. 31 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE considera que les empreses han d'implantar un sistema objectiu, fiable i accessible per comprovar la jornada laboral diària realitzada per cada persona treballadora.

<sup>104</sup> Cal tenir en compte que el criteri tècnic de la ITSS núm. 101/2019 (apartat 2.3. 2n) estableix que l'obligació del registre diari de jornada no afecta els altres registres específics (el d'hores extraordinàries i el del treball a temps parcial), si bé en el primer cas indica que es pot utilitzar el mateix, atès que són ambdós deriven d'obligacions legals i compatibles.

<sup>105</sup> [Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància](#). BOE núm. 253, de 23.09.2020.

<sup>106</sup> Alguns autors alerten de la dificultat pràctica d'aquest registre horari en els casos de flexibilitat horària previstos a l'art. 13, que precisament es fonamenten en la capacitat d'autoorganització del temps de treball (Lahera, 2020).

(Rodríguez, 2014). Fins a l'any 1998, el treball a temps parcial era compatible amb la realització d'hores extraordinàries. L'any 1998<sup>107</sup> es van prohibir aquestes hores (tret de les de l'art. 35.3 ET) i es van regular les hores complementàries pactades, que són les que es fan addicionalment a les hores ordinàries pactades en el contracte (Rodríguez, 2014).

La finalitat de les hores complementàries era donar flexibilitat a l'empresa per respondre a la demanda fluctuant i alhora proporcionar certesa a les persones treballadores sobre la duració i la distribució de la jornada (Valdés Dal Re, citat per Rodríguez, 2014). Únicament es podien pactar en cas de contractes de vigència indefinida.

L'any 2012 (amb el Reial decret llei 3/2012) es va tornar a la situació anterior a 1998: la compatibilitat de les hores extraordinàries i el treball a temps parcial, però amb la flexibilitat afegida de les hores complementàries. Aquesta situació es va mantenir un any, atès que el Reial decret llei 16/2013 torna a prohibir les hores extraordinàries comunes i configura les hores complementàries com un mecanisme de flexibilitat (Valverde, 2014) establint-ne el règim jurídic a l'art. 12.5 ET amb caràcter imperatiu i reduint el paper de la NC.<sup>108</sup> Regula dos tipus d'hores complementàries: les pactades i les proposades per l'empresa.

Pel que fa a les **hores complementàries pactades**, l'ET les permet amb independència de la durada del contracte (és a dir, també per a contractes temporals) sempre que aquests contractes siguin d'un mínim de 10 hores setmanals en còmput anual. Ara bé, aquestes hores se subjecten a uns límits, que es fixen en proporció a la jornada ordinària pactada. La reforma de 2013 amplia els límits vigents: com a norma general, no pot excedir del 30% de les hores ordinàries de treball (abans de la reforma era del 15%), si bé els convenis col·lectius poden fixar-ne un altre, que ha de ser entre el 30 i el 60% (Rodríguez, 2014).

El termini per preavisar la persona treballadora també es modifica: passa de 7 dies a 3, tot i que es manté la disponibilitat pels convenis col·lectius d'establir un altre termini.

A més d'aquestes hores complementàries, l'RDL 16/2013 regula les **hores complementàries a proposta de l'empresa** (art. 12.5 g ET), que es diferencien de les pactades pel fet que són unilaterals, només possibles en contractes indefinits (també amb jornada no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual) i d'acceptació voluntària (Rodríguez, 2014). També estan sotmeses a uns límits: no poden superar el 15% de la jornada ordinària pactada, si bé el conveni col·lectiu pot ampliar aquest percentatge fins al 30%.

Cal tenir en compte que per definició, en el contracte a temps parcial el nombre d'hores ordinàries més les complementàries ha de resultar una jornada inferior a la d'una persona

---

<sup>107</sup> [Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el treball a temps parcial i el foment de la seva estabilitat](#). BOE núm. 285, de 28.11.1998.

<sup>108</sup> Així, abans de l'RDL 16/2013, l'art. 12.5 ET establia les regles de les hores complementàries, però preveia, si esqueia la regulació via conveni col·lectiu sectorial o en defecte, d'àmbit inferior. En concret, remetia a la negociació col·lectiva l'establiment del percentatge màxim que podien representar les hores complementàries sobre les ordinàries (art. 12.5 c) i la regulació de la distribució i forma de realització d'aquestes hores (art. 12.5.d). L'RDL 16/2013 deixa de remetre a la negociació col·lectiva per establir el règim jurídic de les hores complementàries amb caràcter general (art. 12.5) i únicament manté la possibilitat d'establir el percentatge màxim que poden representar les hores complementàries sobre les ordinàries (art. 12.5.c).



treballadora a temps complet comparable, tal com preveu l'art. 12.4 *c in fine* ET (Rodríguez, 2014).

Tot i aquesta previsió general, la configuració legal de les hores complementàries permet que en els contractes a temps parcial la jornada real acabi sent molt similar a la d'una persona treballadora a temps complet comparable, però amb unes possibilitats de gestió flexible molt superiors (Rodríguez, 2014)<sup>109</sup> on el marge de discrecionalitat de l'empresa és molt més elevat (Valverde, 2014).

D'altra banda, tal com s'ha comentat anteriorment, aquests mecanismes de flexibilitat poden concórrer amb d'altres, com ara la distribució irregular de la jornada, fet que comporta que poden haver-hi "punts d'intersecció" (Valverde, 2014). Aquest autor destaca que tot i que conceptualment són diferents, a la pràctica tenen elements en comú (el preavís i els límits legals) fet que en dificulta la categorització.

Per últim,<sup>110</sup> cal destacar que una de les novetats introduïdes pel Reial decret llei 16/2013 va ser l'obligació de registrar diàriament la jornada de les persones treballadores a temps parcial (art. 12.5 *g* ET).

## El treball fix discontinu

Un altre exemple de modalitat contractual definida a partir de la duració del temps de treball és el fix discontinu. L'art. 16 ET estableix que el contracte per temps indefinit fix discontinu se celebrarà per fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates determinades, mentre que en cas que es repeteixin en dates determinades, s'aplicarà el règim jurídic del contracte a temps parcial per temps indefinit.

Les particularitats d'aquesta modalitat contractual pel que fa a la prestació de servei discontinua al llarg de l'any, així com la situació de pandèmia de la COVID-19 van fer necessari un conjunt de modificacions normatives per garantir la cobertura econòmica d'aquest col·lectiu atesa la impossibilitat de treballar per aplicació de les mesures de salut pública.<sup>111</sup>

En primer lloc, el Reial decret llei 15/2020<sup>112</sup> estén la protecció per atur en cas que aquestes persones treballadores estiguin en un ERTO, regulat al Reial decret llei 8/2020. En segon

<sup>109</sup> Aplicant els límits de l'ET, la persona treballadora podria fer fins a un 45% de la jornada ordinària (30% hores complementàries pactades i 15% hores complementàries a proposta de l'empresa). Cal tenir en compte que via negociació col·lectiva aquest percentatge podria arribar fins al 90% (60% hores complementàries pactades i 30% hores complementàries a proposta de l'empresa).

<sup>110</sup> Si bé la normativa aprovada l'any 2020 per fer front a la pandèmia del virus SARS-CoV-2 no modifica el règim jurídic del contracte a temps parcial i la realització d'hores complementàries, la prohibició de fer hores extraordinàries en empreses amb ERTO per causa de força major o per causes objectives no afecta la possibilitat de fer hores complementàries, tal com constata Cruz (2020a).

<sup>111</sup> Cal tenir en compte que aquest tipus de contracte és molt utilitzat en alguns dels sectors més afectats per la pandèmia. La paralització d'activitat d'aquests sectors l'any 2020 va impossibilitar que les persones treballadores no poguessin fer el seu treball quan habitualment ho fan. L'afectació ha tingut lloc de dues maneres: d'una banda, s'han suspès els contractes que estaven "actius" en paralitzar-se les activitats, i de l'altra, no han pogut realitzar el seu treball, atès que no han estat "cridats" les dates acordades, perquè el treball que desenvolupa està prohibit o limitat a conseqüència de les mesures sanitàries de la pandèmia.

<sup>112</sup> [Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i l'ocupació](#). BOE núm. 112, de 22.04.2020.

lloc, el Reial decret Llei 30/2020<sup>113</sup> reconeix per a aquest col·lectiu una prestació extraordinària<sup>114</sup> i en tercer lloc, es preveu que es consideraran com a cotitzats els períodes que, de no haver estat per la pandèmia, haguessin estat d'activitat laboral per a aquestes persones treballadores.<sup>115</sup> L'objectiu d'aquesta previsió és adaptar la duració del subsidi per atur a les peculiaritats de l'activitat d'aquest col·lectiu i a les circumstàncies de la pandèmia de la COVID-19.

### La modificació del temps de treball per causes taxades per llei

Al llarg de l'articulat de l'ET es preveuen una sèrie de supòsits que permeten modificar el temps de treball, ja sigui des del punt de vista quantitatiu (el nombre d'hores de treball) com qualitatiu (la seva distribució i ordenació). A continuació es comenten aquests supòsits, a partir del fet o circumstància que dona dret a aquesta modificació. Cal tenir en compte que sovint el mateix fet pot permetre tant una modificació qualitativa del temps de treball (una adaptació de la jornada per exemple) com una reducció quantitativa (una reducció de jornada o un permís), de tal manera que hi ha aspectes que es reiteraran en l'apartat següent (3.3.2).

D'altra banda, cal també destacar que la modificació pot ser a iniciativa de l'empresa o bé de la persona treballadora.

**Formació:** la reforma laboral de 2012 desagrega el dret previst a l'art. 23.1 *b* ET<sup>116</sup> en tres lletres (*b*, *c* i *d*), mantenint el dret a adaptar la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació, així com el dret a un permís per aquest motiu amb reserva del lloc de treball. S'afegeix el dret a la formació necessària per a adaptar-se a les modificacions que s'introdueixin al lloc de treball i es concreta que aquesta formació serà considerada, en tot cas, temps de treball efectiu.

**Conciliació de la vida familiar i laboral:** la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)<sup>117</sup> va introduir l'any 2007 el dret de les persones treballadores d'adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral, en els termes que es preveïen en el conveni col·lectiu o en l'acord amb l'empresa.

Tal com afirma el Tribunal Constitucional (TC) aquest dret emana del dret fonamental a la no discriminació (art. 14 CE) i del mandat constitucional de protecció de la família (art. 39.1 CE).<sup>118</sup> Ara bé, la configuració inicial d'aquest dret va plantejar el debat de la seva efectivitat, és a dir, si es tractava d'un dret directament exigible o no, sobretot quan no

---

<sup>113</sup> [Reial decret Llei 30/2020, de 29 de setembre, de mesures socials en defensa de l'ocupació](#). BOE núm. 259, de 30.09.2020.

<sup>114</sup> En el moment de redactar aquest apartat, la prestació és vigent fins al 30 de setembre de 2021.

<sup>115</sup> DA 2a del [Reial decret Llei 32/2020, de 3 de novembre, pel qual s'aproven mesures socials complementàries per a la protecció per atur i de suport al sector cultural](#). BOE núm. 291, de 04.11.2020.

<sup>116</sup> "El treballador tindrà dret: (...) b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball".

<sup>117</sup> [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#). BOE núm. 71, de 23.03.2007.

<sup>118</sup> Entre d'altres, vegeu les SSTC núm. 3/2007, de 15 de gener, 24/2011 i 26/2011, de 14 de març.

hi ha regulació en el conveni aplicable o no s'arriba a cap acord amb l'empresa (Basterra, 2017). Si bé el TS considerava que no tenia eficàcia pràctica directa,<sup>119</sup> el TC rebutja la negativa empresarial indiscriminada i sense fonament objectiu i raonable,<sup>120</sup> atès l'innegable valor constitucional dels interessos en joc (Basterra, 2017). És a dir, en cas de manca de regulació pel conveni col·lectiu, l'empresa no pot negar-se de manera injustificada a cada proposta raonable de la persona treballadora.

Alguns autors han criticat que l'ET no concretés aquest dret amb més detall, atès que a la pràctica comporta que el dret a conciliar només es garanteix a través de la reducció de jornada per responsabilitats familiars (via art. 37.6 ET), una opció que comporta que sigui la persona treballadora (molt sovint una dona) qui assumeixi íntegrament el cost de conciliar (la reducció proporcional del salari i una menor projecció professional; De la Flor, 2017). En canvi, si s'opta per adaptar la jornada de treball, no es modifica la retribució de la persona treballadora.

La Llei 3/2012 no va modificar la redacció inicial de l'art. 34.8 ET, sinó que va afegir un segon paràgraf amb un llistat de les possibles mesures que es podien aplicar per tal de fer efectiu el dret a l'adaptació de la jornada reconegut en el primer paràgraf.<sup>121</sup>

El Reial decret llei 6/2019 dona un nou redactat a l'art. 34.8 ET i reconeix el dret de les persones treballadores a *sol·licitar* l'adaptació de la jornada de treball, no el dret a adaptar-la. Reconeix, per tant, una expectativa de dret (Beltran de Heredia, 2019b). El dret és individual, no condicionat a la NC, però s'hi remet per regular-ne l'exercici, adquirint així aquesta un paper actiu en la ponderació de les necessitats de les empreses i les de la persona treballadora (Beltran de Heredia, 2019b). En defecte de regulació convencional, es preveu el deure de l'empresa de negociar i de motivar la seva decisió.

Amb caràcter general, l'adaptació de la jornada es pot fer per la via quantitativa (duració de la jornada) o la qualitativa (distribució d'aquesta, ordenació del temps de treball i forma de prestació, inclosa expressament la prestació de treball a distància).<sup>122</sup> Beltran de Heredia (2019b) apunta que en cas de voler una adaptació quantitativa reduint el temps de treball, seria més recomanable al·legar el dret a la reducció de jornada de l'art. 37.6 ET, en cas que es donin els requisits per exercir-lo. En canvi, Aragón (2019) considera que en aquesta adaptació quantitativa és adequada per sol·licitar una reducció no compresa en els percentatges previstos a l'art. 37.6 ET o per atendre necessitats familiars no previstes en aquest precepte.

Cal també tenir en compte que l'adaptació qualitativa de la jornada comporta reforçar els drets de presència de les persones treballadores, en contraposició a les absències,

<sup>119</sup> Entre altres SSTs de 13.6.2008 (rec. 897/2007) i de 19.10.2009 (rec. 3910/2008).

<sup>120</sup> STC núm. 26/2011, de 24 de març.

<sup>121</sup> "Amb aquesta finalitat, es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres maneres d'organitzar el temps de treball i dels descansos que permetin més compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i la millora de la productivitat de les empreses".

<sup>122</sup> Les possibilitats són nombroses: modificació de l'horari diari i setmanal, canvi de torn, desafectació/adscripció a la tornicitat, jornada flexible, etc. (Beltran de Heredia, 2019a).

i que té menys efectes negatius en termes de salari i cotització, bretxa salarial i eventuais repercussions en termes de promoció professional (Aragón, 2019).

Per últim, destacar que entre els motius que justifiquen sol·licitar l'adaptació de la jornada, el Reial decret llei 6/2019 ha eliminat la vida personal, i manté la vida familiar i laboral.<sup>123</sup> Així mateix, s'elimina el paràgraf afegit per la Llei 3/2012 que enumerava les possibles mesures a aplicar per fer efectiu el dret.

Alguns dels pronunciaments judicials sobre les discrepàncies que han sorgit en aplicació d'aquest instrument, analitzen l'esquema de conciliació de la família, fet que planteja la seva possible ingerència en el dret a la intimitat de la persona treballadora i la seva família (Aragón, 2019; Beltran de Heredia, 2019b).<sup>124</sup>

Amb la finalitat de garantir que les persones treballadores puguin complir els deures de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com de familiars per consanguinitat fins al segon grau, el Reial decret llei 8/2020 els reconeix el dret a adaptar la jornada i/o a reduir-la quan concorrin circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del virus SARS-CoV-2 (art. 6.1).<sup>125</sup>

Beltran de Heredia (2020a) destaca que a diferència de l'art. 34.8 ET, aquest supòsit és un dret individual de la persona treballadora, sotmesa al compliment dels requisits subjectius, objectius i temporals que preveu la norma.

El règim jurídic aplicable el configura com un dret ampli, tant des de punt de vista subjectiu<sup>126</sup> com objectiu. En aquest darrer sentit, Rojo (2020c) destaca l'àmplia varietat de mesures a aplicar: distribució del temps de treball o qualsevol altre aspecte, que sigui modificat i que permeti que la persona treballadora pugui prestar l'atenció i cura que es pretén. Les mesures a adoptar poden ser "un canvi de torn, alteració de l'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi del centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació del treball, incloent la prestació del treball a distància,<sup>127</sup> o qualsevol altre canvi de condicions que fos disponible a l'empresa o que pogués implantar-se de manera raonable i proporcionada".

La norma preveu que la concreció inicial correspon al treballador, tant l'abast com el contingut, sempre i quan estigui justificada, sigui raonable i proporcional (tenint en

---

<sup>123</sup> Alós (2019) apunta que aquesta eliminació pot respondre a la voluntat del legislador de referir només a les tasques de cura.

<sup>124</sup> A tall d'exemple Beltran de Heredia cita les següents sentències del Tribunal Superior de Justícia (TSJ) de Madrid de 19.07.2017 (rec. 1182/2016), de 28.11.2018 (rec. 971/2017), de 25.01.2019 (rec. 776/2018) i 05.05.2019 (rec. 1058/2018).

<sup>125</sup> En el moment de redactar aquest apartat, la mesura és vigent fins al 30 de setembre de 2021 (Disposició addicional sisena del Reial decret llei 11/2021).

<sup>126</sup> Com ja s'ha dit, s'estén al cònjuge o parella de fet i als familiars per consanguinitat fins al segon grau. Així mateix, el dret els reconeix també quan la persona que té cura a les persones necessitades no pugui seguir-ho fent per causes justificades relacionades amb la COVID-19.

<sup>127</sup> Beltran de Heredia (2020a) constata que si bé l'art. 5 del Reial decret llei 8/2020 no reconeix un dret unilateral de la persona treballadora al treball a distància, en incloure'l l'art. 6 com una de les modalitats d'adaptació de la jornada es podria considerar com un dret individual d'aquesta.

compte la necessitat que es vol cobrir i la situació de l'empresa). Així mateix, es fomenta l'acord entre l'empresa i la persona treballadora.

Amb aquesta configuració legal, el dret d'adaptació de l'horari i regulació de jornada (que passa a anomenar-se pla MECUIDA amb el Reial decret llei 15/2020), comporta a parer de Baylos (2020b) que el temps de treball se subordini al temps de cures, atès que reconeix el dret de les persones treballadores a adaptar el temps de treball segons les seves condicions de vida i necessitats.

**Cura del nadó:** el permís de la mare treballadora per permetre la lactància materna del nadó va ser regulat per la Llei de 13 de març de 1900 (Cámara, 2012). Aquest autor destaca les principals modificacions que ha estat objecte aquest permís: per ampliar-ne els subjectes titulars (a l'altre progenitor diferent de la mare biològica, el 1989), la duració (en cas de part múltiple) i la possibilitat d'acumular-lo en jornades completes (LOI de 2007) i una nova modificació de la titularitat i el supòsit de fet el 2012.

Fins a l'any 2012 era un dret "derivat o subsidiari" (en paraules de Sempere, citat per Cámara, 2012), atès que el pare treballador assalariat només podria exercir-lo quan la mare no ho feia i sempre que treballés per compte d'altri. La STJUE de 30.9.2010 (assumpte C-109/09, *Roca Álvarez*) va considerar discriminatòria aquesta regulació. En conseqüència, la reforma de 2012 (el Reial decret llei 3/2012) el configura com un dret individual de les persones treballadores, amb independència del sexe, tot i que limita el gaudi a un dels dos progenitors en cas que ambdós treballin. D'altra banda, amplia els supòsits que donen dret al permís: inclou l'adopció i l'acolliment. El Reial decret legislatiu 2/2015 amplia a la guarda amb finalitat d'adopció.

A partir del Reial decret llei 6/2019 aquest permís deixa d'estar vinculat a la lactància i passa vincular-se a la cura del nadó o lactant, amb més adequació a l'evolució real que ha tingut i coherent amb els altres supòsits que donen dret a gaudir-lo (adopció i acolliment) que no tenen per què estar vinculats amb la lactància.

Aquest permís es pot gaudir de tres maneres: amb un permís (pròpiament dit) d'absència durant una hora del lloc de treball (que es pot dividir en dues fraccions), amb la reducció de la jornada en mitja hora o amb l'acumulació del permís en jornades senceres (en aquest cas la negociació col·lectiva o l'acord amb l'empresa han de concretar el com).

El Reial decret llei 6/2019 manté aquest dret com individual de les persones treballadores i com a novetat, el defineix com intransferible. L'única excepció es dona quan dues persones treballadores de la mateixa empresa i titulars del dret pel mateix subjecte causant, volen exercir-lo. En aquest cas, l'ET preveu que l'empresa pugui limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

D'altra banda, es permet allargar el permís fins que el lactant tingui dotze mesos en cas que els dos titulars del dret l'exerceixin amb la mateixa duració i règim. Ara bé, a partir del moment en què el nadó tingui nou mesos, s'aplica una reducció proporcional del salari, que és compensada per la nova prestació de Seguretat Social "per a l'exercici corresponsable" de la cura del lactant (tal com el defineix l'exposició de motius del Reial decret llei 6/2019).

**Atenció al fill/a prematur/a hospitalitzat:** l'art. 37.5 ET preveu dos drets en cas de naixement de fill prematur que hagi de romandre hospitalitzat després del part. D'una banda, un permís d'una hora d'absència i de l'altra, el dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Aquest article no s'ha modificat des que va ser introduït l'any 2001.<sup>128</sup>

**Guarda legal i cura directa de familiars:** l'art. 37.6 ET regula el dret a la reducció de jornada (amb la disminució proporcional del salari) per tres supòsits diferents que coincideixen en la formulació legal de la causa: necessitat d'atendre un familiar o persona pròxim (Basterra, 2017).<sup>129</sup> La redacció d'aquest precepte s'ha mantingut bastant estable els darrers anys si bé cal destacar-ne algun canvi important.

Així, la reforma laboral de 2012 (el Reial decret llei 3/2012) va establir que la reducció de jornada havia de ser "diària". Un any més tard, el Reial decret llei 16/2013 va ampliar l'edat del menor per tenir dret a la reducció de jornada (de 8 a 12 anys). Finalment, cal destacar que amb la redacció donada pel Reial decret legislatiu 2/2015, s'eliminen del precepte les referències a què la discapacitat de la persona sigui física, psíquica o sensorial.

Aquest és un dret individual, amb independència del sexe de la persona treballadora. L'ET preveu que pot limitar-se l'exercici simultani només en cas que dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generin aquest dret pel mateix subjecte causant, sempre que estigui justificat per raons de funcionament de l'empresa.

L'art. 37.7 ET preveu que la concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada dels apartats 4, 5 i 6 de l'art. 37 (els tres darrers explicats) correspondran a la persona treballadora dins la seva jornada ordinària, aplicant els criteris pactats en la negociació col·lectiva. Fins al Reial decret llei 6/2019 no s'inclouïa el permís per atenció al fill prematur hospitalitzat.

D'altra banda, abans de la reforma laboral de 2012 únicament es preveia un preavís del treballador a l'empresa de 15 dies abans de reincorporar-se a la seva jornada ordinària i la remissió a la jurisdicció social per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi dels drets reconeguts.

La reforma laboral de 2012 remet a la NC l'establiment de criteris per concretar la reducció de jornada per guarda legal i cura directa de familiars,<sup>130</sup> que ha de garantir l'equilibri entre les necessitats de conciliació de la persona treballadora i les productives i

---

<sup>128</sup> Disposició addicional 8a de la [Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la qualitat](#). BOE núm. 164, de 10.07.2001.

<sup>129</sup> Aquests supòsits són: cura d'un menor de 12 anys; persona amb discapacitat que no realitzi una activitat retribuïda; familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateixa i no realitzi activitat retribuïda; cura d'un menor afectat de càncer o qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent.

<sup>130</sup> L'RDL 3/2012 remet a la negociació col·lectiva la concreció de la reducció de jornada, sense especificar en quins supòsits. En canvi, la Llei 3/2012 indica que la remissió es dona per les reduccions de jornada degudes als supòsits regulats a l'art. 37.6 ET (en aquell moment, art. 37.5 ET).

organitzatives de l'empresa. També es modifica el preavis: fins al 2012 només s'exigia al final i a partir d'aquest any, també a l'inici (Cámara, 2012), excepte en cas de força major. La reforma del 2012 també permet a la negociació col·lectiva modificar el termini del preavis. Aquesta regulació es manté en l'actualitat.

Ara bé, cal tenir en compte que l'art. 6.3 Reial decret llei 8/2020 regula una reducció especial de jornada, que presenta algunes diferències amb els supòsits que s'acaben d'explicar.<sup>131</sup> Aquesta reducció de jornada comporta reducció proporcional del salari, mentre que l'adaptació de jornada prevista a l'art. 6.1 i 2, no (Beltran de Heredia, 2020b). Així mateix, l'art. 6.4 permet novar una adaptació o reducció de la jornada que ja s'estigués gaudint en base a la normativa vigent.<sup>132</sup>

**Persones treballadores amb la consideració de víctima de violència de gènere o víctima del terrorisme:** l'art. 37.8 ET els reconeix el dret a la reducció de la jornada (amb la reducció proporcional del salari) o a la reordenació del temps de treball. Fins a la reforma laboral de 2012 només eren titulars d'aquest dret les dones víctimes de violència de gènere. La Llei 3/2012 en dona una redacció neutra de gènere i amplia el dret a les persones treballadores víctimes de terrorisme.

El precepte concreta tres modalitats de reordenació del temps de treball: l'adaptació de l'horari, l'horari flexible i el treball a distància (de manera total o parcial).<sup>133</sup> L'ET remet a la NC els termes de l'exercici d'aquests drets.

**Modificació substancial de les condicions de treball:** en cas que concorrin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció<sup>134</sup> es poden modificar la jornada de treball, l'horari i distribució del temps de treball i el règim de treball per torns (apartats a, b i c de l'art. 41.1 ET). Per aplicar el procediment descrit a l'art. 41 ET<sup>135</sup> cal que les condicions de treball que es vulguin modificar estiguin regulades en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o hagin estat reconegudes per una decisió unilateral de l'empresa amb efectes col·lectius. Cal tenir en compte que la modificació de les condicions establertes en convenis col·lectius estatutaris s'ha de fer a través del mecanisme de la inaplicació del conveni, prevista a l'art. 82.3 ET.<sup>136</sup>

<sup>131</sup> Principalment tres: comunicació a l'empresa en 24 hores; ampliació fins al 100% de la jornada, sense que impliqui que el vincle contractual es trenqui; i és innecessari que la persona que ha de ser cuidada no dugui a terme una activitat retribuïda.

<sup>132</sup> Aquesta novació només serà aplicable mentre la norma sigui vigent (que en el moment de redacció d'aquest apartat és fins al 30 de setembre de 2021, tal com preveu la DA 6a del Reial decret llei 11/2021) i s'haurà "d'adequar a les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades, així com a les necessitats d'organització de l'empresa". Rojo (2020c) destaca que la norma preveu una presumpció *iuris tantum*: "es presumirà que la sol·licitud està justificada i és raonable i proporcionada, excepte prova en contra".

<sup>133</sup> La norma també preveu la reversió del treball a distància (si aquesta era la modalitat exercida), sempre i quan aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc de treball i les funcions exercides per la persona treballadora (nova redacció a l'art. 37.8 ET donada per l'apartat tres de la disposició addicional tercera del Reial decret llei 28/2020).

<sup>134</sup> Definides per la Llei 3/2012 com aquelles que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

<sup>135</sup> Vegeu l'apartat 3.2.2 per a una descripció del procediment regulat a l'art. 41 ET i de les principals modificacions introduïdes.

<sup>136</sup> Vegeu l'apartat 3.2.2. Cal tenir en compte que l'art. 82.3 ET remet al procediment descrit a l'art. 41 ET.

D'altra banda, cal ressaltar que, segons apunta Ballester (2013), aquests procediments no són els més utilitzats per modificar el temps de treball, atès que cal seguir un procediment predeterminat i complir uns requisits preestablerts. L'autora considera que l'empresa tendeix a recórrer a altres mecanismes per modificar el temps de treball de manera unilateral, com ara la distribució irregular de la jornada o les hores extraordinàries compensables.

**Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció:** la possibilitat de reduir la jornada de treball motivada per alguna d'aquestes causes es presenta com una mesura de flexibilitat interna d'èxit a altres estats per evitar la reducció d'ocupació, segons les exposicions de motius de les dues normes que articulen la reforma laboral de 2012 (Martínez, 2012). L'art. 47.2 ET defineix què s'entén per reducció de jornada (disminució temporal entre un 10 i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada ordinària diària, setmanal, mensual o anual) i prohibeix la realització d'hores extraordinàries mentre s'apliqui la reducció (excepte en cas de força major). Aquesta regulació s'ha mantingut estable els darrers anys. El que ha estat modificat és el procediment a seguir per aplicar la reducció de jornada, que està regulat a l'art. 47.1 ET i que s'analitza amb més detall a l'apartat 3.2.2.

De nou cal tenir present que el Reial decret llei 8/2020 i normes posteriors han adaptat aquesta mesura de flexibilitat interna per evitar els acomiadaments (Beltran de Heredia, 2020b), preveient un règim específic per als ERTO per causa de força major (art. 22 de la norma) i per causes objectives (art. 23).

**Prioritat aplicativa del conveni d'empresa:** la reforma laboral de 2012 estableix la prioritat aplicativa d'aquests convenis en matèria d'horari i distribució del temps de treball, horari a torns, planificació anual de les vacances i mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, basada en l'art. 84.2 ET.

### 3.3.2. Temps de no treball o temps de descans

Tal com s'ha comentat anteriorment, la Directiva 2003/88/CE defineix el temps de descans o de no treball com "tot període que no sigui temps de treball" (art. 2.2). L'ET conté diverses previsions relatives a aquest temps, cadascuna d'elles amb diferents finalitats. Així, regula els descansos, els permisos, les vacances i les excedències. Tot seguit s'analitzen els canvis normatius que els han afectat. Tanca l'apartat una breu referència al dret a la desconexió digital.

La regulació del descans diari (art. 34.3 ET), setmanal (art. 37.1 ET) i les festes laborals (art. 37.2) s'han mantingut estables al llarg del període analitzat en aquest informe.

#### Permisos

L'art. 37.3 ET regula una sèrie de permisos retribuïts, que permeten a la persona treballadora, previ avís i justificació, absentar-se del treball. Alguns d'aquests permisos no s'han modificat, com ara el permís per matrimoni, per trasllat del domicili habitual, pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal i per realitzar funcions sindicals o de representació del personal (art. 37.3 apartats a, c, d i e ET).



En canvi, altres apartats de l'art. 37.3 sí que han estat modificats, així com altres preceptes de l'ET que també regulen diferents supòsits d'absència:

**Permís per formació:** la reforma laboral de 2012 (Reial decret llei 3/2012) va reconèixer inicialment a les persones treballadores amb un any mínim d'antiguitat el dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de 3 anys (art. 23.3 ET). La Llei 3/2012 va establir que aquesta formació ha de ser formació professional per a l'ocupació, estar vinculada a l'activitat de l'empresa i que es pot acumular per períodes de 5 anys. La concreció del permís es remet a la NC i en defecte d'aquesta, a l'acord entre la persona treballadora i l'empresa.

Naixement, defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari: la principal modificació de l'art. 37.3 b ET és l'eliminació pel Reial decret llei 6/2019 del naixement del fill/a com a supòsit de fet que dona dret als dos dies de permís (quatre si la s'ha de fer un desplaçament).

A partir del 2019, el naixement d'un fill o filla (així com l'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment) és causa de suspensió del contracte de treball (art. 45.1 d ET). Aquesta suspensió comporta reserva de lloc de treball i té una regulació diferent segons es tracti de part (art. 48.4 ET) o adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment (art. 48.5 ET).

**Naixement:** el Reial decret llei 6/2019 unifica els permisos de maternitat i paternitat biològica pel permís per naixement,<sup>137</sup> que comprèn el part i la cura del menor de dotze mesos. Tot i regular-lo en un únic precepte (art. 48.4 ET) conté previsions diferenciades per la mare biològica i el progenitor diferent d'ella.

Així, en el primer cas, la suspensió del contracte durarà setze setmanes, de les quals segueixen sent obligatòries per a la mare biològica les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part. L'ET estableix que aquestes sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa, per garantir la protecció de la salut de la mare. En el segon cas, el naixement també suposarà la suspensió del contracte durant 16 setmanes, sent obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que també hauran de gaudir-se a jornada completa, però per una finalitat diferent del cas de la mare biològica: per complir els deures de cura previstos a l'art. 68 el Codi Civil.<sup>138</sup>

Un cop hagin transcorregut aquestes sis setmanes, l'ET preveu que ambdós progenitors podran distribuir la suspensió del contracte de treball segons la seva voluntat, per períodes setmanals i de forma acumulada o interrompuda, en règim de jornada completa o parcial. El termini per gaudir del dret finalitza quan el nadó compleixi 12 mesos. Això no

<sup>137</sup> Tot i que tècnicament aquests supòsits de fet donen lloc a una suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball, s'analitzen dins dels permisos per la denominació tradicional de "permís per maternitat" i "permís per paternitat".

<sup>138</sup> "Els cònjuges estan obligats a viure junts, guardar-se fidelitat i donar-se socors mutu. Hauran, a més, de compartir les responsabilitats domèstiques i la cura i atenció dels ascendents i descendents i altres persones dependents al càrrec seu". [Reial decret de 24 de juliol de 1889 pel qual es publica el Codi Civil](#). Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25.07.1889.

obstant, la mare biològica pot anticipar l'exercici del dret fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

Amb caràcter general, l'ET preveu l'obligació de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies com es gaudirà aquest dret, en els termes en què, si escau, s'hagi establert en els convenis col·lectius. El tipus de règim en què es gaudeix de la suspensió (jornada completa o parcial) exigeix acord previ de l'empresa i la persona treballadora, en els termes en què es determini reglamentàriament. En cas que ambdós progenitors treballin a la mateixa empresa, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, que cal justificar per escrit.

La configuració d'aquests permisos és diferent de la vigent fins al 2019, atès que la suspensió del contracte per maternitat sí que era de 16 setmanes per a la mare biològica, però de cinc per al progenitor diferent de la mare (art. 48.7 ET).<sup>139</sup> Cal tenir en compte que la duració del permís per paternitat ha incrementat de manera significativa des de la seva regulació inicial per la LOI l'any 2007 (13 dies).

En cas de part múltiple, el Reial decret llei 6/2019 preveu que la suspensió del contracte incrementi dues setmanes (per cada fill o filla diferent del primer/a) i estableix que correspon una setmana per a cadascun dels progenitors. Fins l'entrada en vigor d'aquesta norma, la suspensió del contracte de la mare biològica incrementava dues setmanes en cas de part múltiple i la de l'altre progenitor, dos dies més a partir del segon fill.

Malgrat això, no és fins l'any 2021 que es dona la plena equiparació de la durada d'ambdós permisos, atès que el Reial decret llei 6/2019 va preveure que s'apliqués de manera gradual.<sup>140</sup> Així mateix, tot i que la norma configura aquest dret com individual i d'exercici intransferible a l'altre progenitor, l'aplicació gradual comporta que la mare biològica pugui cedir a l'altre progenitor un període de fins a sis setmanes del seu dret de gaudi no obligatori (fins ara eren deu setmanes).

**Adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment:** tot i els canvis introduïts pel Reial decret llei 6/2019, es mantenen les similituds de règim jurídic entre la maternitat i paternitat biològica i la civil o l'administrativa. És a dir, aquests supòsits també comporten suspensió del contracte de treball (art. 45.1 d'ET) amb reserva del lloc de treball. D'igual manera que en cas del naixement biològic, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció i l'acolliment d'un menor (o més) generen el dret d'ambdós progenitors a un permís de 16 setmanes (ampliable en cas d'afectar més menors) havent-se de gaudir les sis primeres a jornada completa i de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial que constitueix l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. Les condicions per al gaudi de les deu

---

<sup>139</sup> Disposició final 38a de la [Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018](#). BOE núm. 161, de 04.07.2018. Abans d'aquesta Llei, la durada de la suspensió per paternitat era de quatre setmanes.

<sup>140</sup> Apartat divuit de l'art. 2 de l'RDL 6/2019 que afegeix una nova disposició transitòria, la 13a, a l'ET. L'any 2019 la suspensió va ser de vuit setmanes (de les quals les dues primeres s'havien de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part). A partir de l'1 de gener de 2020 la suspensió va durar 12 setmanes, fins l'equiparació (16 setmanes) a partir de l'1 de gener del 2021.

setmanes restants és el mateix que l'explicat en el cas de l'altre progenitor diferent de la mare biològica en cas de naixement.

Així mateix, també es preveu una entrada en vigor gradual d'aquests drets fins l'equiparació definitiva a partir de l'1 de gener de 2021. Fins a l'any 2019 aquests supòsits de fet donaven dret a una suspensió de 16 setmanes ininterrompudes a partir de la resolució judicial o administrativa, a elecció de la persona treballadora. L'altre progenitor tenia dret a la suspensió equivalent a la paternitat biològica (comentada *supra*), de cinc setmanes a partir de l'any 2018 (quatre amb anterioritat). Fins a l'aprovació de l'RDL 6/2019, aquest dret era exercit només per un dels progenitors (l'altre optava per la suspensió de 16 setmanes) a elecció de les persones interessades.

Dos comentaris addicionals sobre el règim jurídic anterior al 2019: en primer lloc i només a partir de la Llei 6/2018, es preveu que la suspensió serà ininterrompuda a excepció de la darrera setmana (la cinquena que s'afegia), que, previ acord amb l'empresa, podia gaudir-se de manera independent en un altre moment dins dels nous mesos següents a la resolució judicial o administrativa (o també naixement biològic). En segon lloc, es preveia que la suspensió del contracte es podia gaudir en règim de jornada completa o parcial de com a mínim el 50%, previ acord amb l'empresa, en els termes que es determinés reglamentàriament.

**Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part:** fins a l'any 2015 les persones treballadores tenien dret a un permís retribuït "pel temps indispensable" en aquests supòsits, sempre que coincidís amb la jornada de treball (art. 37.3 f ET). La Llei 26/2015<sup>141</sup> amplia els supòsits: en cas d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per assistir a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, a condició que coincideixin amb la jornada de treball.

**Cura del nadó:** tal com s'ha comentat anteriorment, el permís de lactància o cura del nadó a partir del Reial decret llei 6/2019, també pot concretar-se en el dret a un permís retribuït d'una hora (art. 37.4 ET), en els termes ja exposats.

**Atenció al fill prematur hospitalitzat:** les persones treballadores tenen dret a un permís retribuït d'una hora en cas de naixement prematur d'un fill que hagi de romandre hospitalitzat per qualsevol causa després del part, tal com s'ha explicat anteriorment (art. 37.5 ET).

El Reial decret llei 10/2020 regula un altre supòsit d'absència de treball sota la denominació de **permís retribuït recuperable**. Amb independència del debat teòric que ha generat la seva naturalesa jurídica<sup>142</sup> cal també tenir-lo en compte, atès que comporta una obligació

<sup>141</sup> Disposició final 3a de la [Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència](#). BOE núm. 180, de 29.07.2015.

<sup>142</sup> Beltran de Heredia (2020b) el qualifica de permís "atípic", amb importants similituds amb la distribució irregular de la jornada i el *factum principis*. Rojo (2020b) el compara amb la distribució irregular de la jornada i amb les bosses d'hores. Aragón (2020) el qualifica com una distribució irregular de jornada i Cruz (2020b) en destaca les similituds amb les hores no treballades per causa de força major, previstes al ja derogat art. 5 del [Reial decret 2001/1983, de 28 de juliol](#) (BOE núm. 180, de 29.07.1983), i que s'havien de recuperar. L'Audiència Nacional el considera una modalitat de distribució irregular de la jornada, amb un règim jurídic

*ex lege* de no treballar durant un període de temps acotat (del 30 de març al 9 d'abril de 2020),<sup>143</sup> durant el qual les persones treballadores sota el seu àmbit d'aplicació (art. 1 i annex) tenen dret a retribució. La norma preveu que el temps no treballat s'ha de recuperar (principal motiu pel qual part de la doctrina el qualifica de permís impropï o atípic) i que aquesta recuperació s'ha de negociar entre l'empresa i l'RLT (art. 3.2).<sup>144</sup>

La norma remet a l'acord de les parts i estableix alguns aspectes a pactar: la recuperació total o parcial; la concreció del termini del preavís del dia i hora en què s'ha de fer aquesta recuperació; així com el període de referència per recuperar el temps de treball no fet. L'art. 3.1 preveu que la recuperació es podrà fer a partir de la finalització de l'estat d'alarma (el 21 de juny de 2020) i fins al 31 de desembre de 2020. Part de la doctrina considera que es podria acordar ampliar aquest termini fins a l'any 2021 (Rojo, 2020b) si bé la prohibició de no superar la jornada màxima anual prevista al conveni col·lectiu (art. 3.3) fonamenta interpretacions en sentit contrari (Aragón, 2020).

En l'àmbit teòric també es debat sobre la possibilitat d'imputar part o tota la recuperació als dies de vacances de l'any 2020, buscant una solució similar a la danesa (Cruz, 2020b; Charro, 2020<sup>145</sup>). En sentit negatiu, vegeu Beltran de Heredia (2020b), Aragón (2020)<sup>146</sup> i Blanco (2020).<sup>147</sup> D'igual manera, l'Audiència Nacional considera que aquesta imputació no és possible, atès que "la finalitat de les vacances no s'ha pogut complir ni satisfer durant el període de confinament obligatori" (SAN de 28 d'octubre; comentada a Beltran de Heredia, 2020b).

## Vacances

Les dues modificacions que s'han introduït a l'art. 38 ET des de l'any 1995 han estat per adequar-lo a la jurisprudència del TJUE relativa a la superposició de les vacances amb determinades situacions suspensives del contracte de treball: maternitat/paternitat i incapacitat temporal (Gorelli, 2015; Cámara, 2012).

En primer lloc, la LOI recull la jurisprudència del TJUE sobre maternitat i vacances, principalment la sentència de 18.3.2004 (assumpte C-341/01, cas *Merino Gómez*), però va més

---

particular, atès que es desplaça l'obligació de treballar a una altra data. Afirmar que es tracta d'una "mesura de flexibilitat laboral que intenta mantenir i salvaguardar l'ocupació mentre duri la crisi sanitària de la COVID-19 i d'evitar situacions de desprotecció i de garantir el restabliment posterior de l'activitat econòmica". Vegin les sentències de 26 de juny 2020 (rec. 118/2020) i de 28 d'octubre 2020 (rec. 143/2020), ambdues comentades a Beltran de Heredia (2020b).

<sup>143</sup> La disposició transitòria 1a de la norma va preveure que el dilluns 30 de març treballassin aquelles persones que no podien interrompre de manera immediata l'activitat, amb l'única finalitat de fer les tasques imprescindibles per fer efectiu el permís sense perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la represa de l'activitat empresarial.

<sup>144</sup> La negociació i la representació de les persones treballadores en cas que no existeixi RLT és idèntica a l'explicada *supra* en cas dels ERTO per causes objectives.

<sup>145</sup> Defensa aquesta possibilitat fent una lectura flexible dels drets i coherent amb la situació excepcional, però limitada als dies de vacances que excedeixin dels 30 que regula l'ET.

<sup>146</sup> Tant Beltran de Heredia com Aragón s'emparen en la finalitat de les vacances per justificar la seva postura. Així, segons Aragón la finalitat de les vacances (no treballar) es va complir durant els dies del permís retribuït recuperable, però no si es considera que tenen una altra finalitat (com a temps d'oci i entreteniment).

<sup>147</sup> L'autora es basa en el caràcter indisponible del dret, tal com preveu la normativa internacional i europea així com la jurisprudència del TJUE.

enllà d'aquesta jurisprudència, en no limitar-ho a la maternitat. Així, permet gaudir les vacances en altres dates quan aquestes coincideixin amb la maternitat i l'adopció i l'acolliment, dos supòsits en què també se suspèn el contracte de treball per responsabilitats familiars (Gorelli, 2015). Igualment inclou la incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural.

En segon lloc, la reforma laboral de 2012 (Reial decret llei 3/2012) introdueix dues modificacions addicionals al precepte. La primera és tècnica, en afegir la paternitat entre els supòsits comentats en el paràgraf anterior (i que la LOI va regular però no va incloure a l'art. 38.3 ET). La segona comporta l'addició d'un nou paràgraf a l'art. 38.3 ET que recull també la jurisprudència del TJUE sobre coincidència d'incapacitat temporal i vacances.<sup>148</sup>

Així, en cas que el període de vacances fixat coincideixi amb una incapacitat temporal que no permeti a la persona treballadora gaudir-les, de manera total o parcial, durant l'any natural a què corresponen, aquesta tindrà dret a fer-ho un cop finalitzi la incapacitat. S'estableix, també de conformitat amb la jurisprudència europea,<sup>149</sup> un límit temporal: es poden gaudir fins a un any i mig a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Excedències

La regulació de les excedències s'ha mantingut estable al llarg del període analitzat amb dues úniques modificacions en el cas de l'excedència per cura de fill (art. 46.3 ET). En primer lloc, el Reial decret legislatiu 2/2015 que va aprovar un nou text refós de l'ET, va modificar la referència al primer paràgraf del precepte a l'acolliment, per la guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent.

En segon lloc, el Reial decret llei 6/2019 puntualitza que en cas que la persona treballadora que exerceix l'excedència pertanyi a una família amb la condició de família nombrosa i ambdós progenitors exerceixin el dret a l'excedència amb la mateixa duració i règim, la reserva de lloc de treball es manté fins a un màxim de 18 mesos.

## Dret a la desconexió digital

Una de les moltes conseqüències que ha tingut la "doble innovació tecnològica i organitzativa" de la societat digital (amb paraules de Molina, 2017) ha estat l'ampliació de les possibilitats de connectar els períodes de treball amb els de no treball, amb independència del temps i de l'espai. En conseqüència, cada cop són menys importants les unitats físiques de referència (els centres de treball "analògics") i més els virtuals (Molina, 2017).

Aquest autor afirma que l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) no ha suposat una reducció de la jornada, sinó un augment de la flexibilitat d'aquesta amb hores suplementàries (opinió compartida per Serrano, 2019).

<sup>148</sup> Principalment les sentències de 20.01.2009 (assumpes C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i Stringer*). Específicament sobre el dret espanyol, el TJUE es va pronunciar en la sentència de 10.09.2009 (assumpte C-277/08, *Vicente Pereda*). El Tribunal també s'ha pronunciat en cas que la incapacitat temporal ocorri un cop ha iniciat el període de vacances, a la sentència de 21.06.2012, assumpte C-78/11, *ANGED*.

<sup>149</sup> Sentència de 22.11.2011, assumpte C-241/10, *KHS AG*.

Partint de la definició binària de temps de treball, els temps de connexió digital es consideren temps de treball (Beltran de Heredia, 2019a) i per tant, generen el dret al descans, a la desconnexió digital. Aquest dret també està vinculat directament amb la salut i la prevenció de riscos laborals i amb el dret a la intimitat de les persones treballadores (Beltran de Heredia, 2019a). El fet d'estar permanentment connectat té efectes en la salut de les persones,<sup>150</sup> al mateix temps que l'ús inadequat i no planificat de les TIC afavoreix una sèrie de riscos psicosocials relacionats amb el temps de treball (Serrano, 2019).<sup>151</sup>

Tot i que nombrosos autors defensen que la normativa laboral vigent ja garanteix aquest dret (Beltran de Heredia, 2019a; Todolí, 2017; Molina, 2017), l'any 2018 es va regular el dret a la desconnexió digital. Així, la Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia de drets digitals incorpora una sèrie de drets en l'àmbit laboral (arts. 87 a 91)<sup>152</sup> i afegeix un nou article a l'ET (art. 20 bis) que els recull.<sup>153</sup>

En concret, l'art. 88 LOPDGDD regula el dret a la desconnexió digital amb la finalitat de garantir el temps de descans, permisos i vacances de la persona treballadora així com la seva intimitat personal i familiar. Remet a la negociació col·lectiva (i en defecte d'aquesta, a l'acord entre l'empresa i l'RLT) l'exercici d'aquest dret, que s'haurà d'adaptar a la naturalesa i objecte de la relació laboral.

També es preveuen una sèrie d'obligacions específiques per a l'empresa en matèria de prevenció dels riscos laborals associats a la fatiga informàtica. En conseqüència, el legislador obliga l'empresa a adoptar un rol actiu de vigilància, supervisió, seguiment i control dels descansos, per evitar que aquests siguin interromputs (Todolí, 2019).

En aquest sentit, estableix dues obligacions diferents: d'una banda, l'obligació d'elaborar polítiques internes dirigides a tot el personal per a l'exercici del dret a la desconnexió; i de l'altra, l'obligació de fer accions de sensibilització del personal sobre l'ús de les TIC per evitar el risc de fatiga informàtica. Beltran de Heredia (2019a) constata que aquest és un risc que sovint les persones treballadores no perceben com a tal, per la qual cosa tendeixen

---

<sup>150</sup> Serrano (2019) llista entre aquests efectes: l'insomni, la irritabilitat, el mal humor, la desmotivació, l'esgotament mental, la manca d'energia i tenir menys rendiment.

<sup>151</sup> Entre el llistat no exhaustiu que analitza Serrano (2019) es poden citar, entre d'altres: l'allargament de la jornada laboral (abans de l'inici o en finalitzar aquesta) i la realització de treball en horaris inusuals (de nit, cap de setmana, etc.); dificultat per conciliar la vida familiar i laboral; augment de les interrupcions en el desenvolupament de la feina, sobretot per l'ús del correu electrònic; tasques no previstes i multitasca que poden allargar la jornada laboral; realització de tasques en "períodes d'espera" o "temps morts" (en desplaçaments o viatges) que abans eren "inactius"; asincronisme temporal per interactuar amb altres persones treballadores ubicades en països amb diferents franges horàries; etc.

<sup>152</sup> Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral (art. 87), dret a la desconnexió digital (art. 88), dret a la intimitat davant de l'ús de dispositius de vídeo-vigilància i de gravació de sons en el lloc de treball (art. 89), dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral (art. 90) i drets digitals en la negociació col·lectiva (art. 91). Aquest darrer article preveu que la negociació col·lectiva pot establir garanties addicionals de drets i llibertats relacionades amb el tractament de dades personals dels treballadors i la protecció de drets digitals en l'àmbit laboral.

<sup>153</sup> "Els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de vídeo-vigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals".

a infraprotegir-se. Per revertir aquesta situació, la formació i les accions de sensibilització són cabdals (Beltran de Heredia, 2019a).

Així mateix, es preveu que l'exercici del dret s'adapti als llocs directius, al treball a distància (total o parcial) i al treball en el domicili de la persona empleada pel que fa a l'ús d'eines tecnològiques amb finalitat laboral.

Malgrat aquestes previsions, la llei no en concreta el contingut (ni la LOPDGDD ni l'ET). Beltran de Heredia (2019a, a partir d'Igartua, 2019) constata que té dues dimensions: d'una banda el dret de la persona treballadora a no respondre les comunicacions de l'empresa o de tercers fora del seu temps de treball; i de l'altra, el deure d'abstenció de l'empresa, és a dir, a no posar-se en contacte amb la persona treballadora pels mitjans que sigui. Per tal de fer efectiu aquest dret, segons el mateix autor cal que el repartiment de les càrregues de treball sigui òptim a la jornada establerta (Beltran de Heredia, 2019a).

D'altra banda, cal tenir en compte que la configuració del treball a distància com a modalitat preferent per la prestació de treball durant la pandèmia de la COVID-19 ha accelerat la necessitat de regular no només aquesta modalitat locativa de prestació de treball, sinó també la necessitat de regular-ne el temps de treball que es presta en el domicili de la persona treballadora i garantir-ne la desconexió digital.<sup>154</sup>

El Reial decret llei 28/2020 reitera les previsions que conté l'art. 88 LOPDGDD i preveu que els convenis o acords col·lectius podran establir els mitjans i les mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada, de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans. En aquest sentit, cal tenir en compte que l'acord de treball a distància ha de preveure de manera obligatòria l'horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, si escau, les regles de disponibilitat (art. 7 c), de tal manera que *a sensu contrario*, es podrà definir el temps de descans (Todolí, 2020) i per tant, de desconexió.

---

<sup>154</sup> Cal tenir en compte però, que el Reial decret llei 28/2020 no és aplicable al treball a distància que s'hagi implantat com a mesura per reduir els contagis de la COVID-19 (disposició transitòria tercera).

#### 4. Anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius

En el present capítol s'analitzen amb detall les mesures relacionades amb el temps de treball en una mostra de convenis col·lectius.

La mostra ha estat seleccionada en base als criteris metodològics fixats pel grup de treball, detallats en l'apartat de metodologia del capítol 2 d'aquest informe. Amb tot, convé esmentar que la mostra resultant es compon de seixanta convenis desagregats per àmbits territorials: deu convenis col·lectius estatals, vint convenis col·lectius autonòmics, quinze convenis provincials i quinze convenis d'empresa.

L'objectiu perseguit és doble. D'una part, se cerca avaluar els efectes de les modificacions normatives introduïdes per la reforma laboral de l'any 2012 sobre diverses matèries relacionades amb el temps de treball a partir de la seva incidència en els acords negociats.

I, de l'altra part, la intenció és valorar l'aplicació de les orientacions del CRL sobre la regulació del temps de treball remunerat en la NC, enunciades l'any 2016, en *l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC*.<sup>155</sup> No obstant això, algunes de les propostes d'aquest document ja havien estat plantejades en un estudi anterior *El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya. Fórmules de gestió flexible del temps de treball* (2010).<sup>156</sup>

En l'anàlisi s'han tingut en compte tres unitats temporals. En la primera d'elles s'han seleccionat convenis subscrits amb anterioritat a la reforma del 2012, la segona franja temporal inclou el període corresponent als anys entre 2013 i 2015 i, en darrer terme, s'han inclòs aquells subscrits amb posterioritat al 2016 fins a l'actualitat. Malgrat la voluntat d'anàlisi de cadascun dels convenis en aquestes tres franges temporals, en algunes ocasions no ha estat possible per manca d'un conveni subscrit en el període de referència. Tenint en compte aquestes criteris, el nombre total de convenis analitzats ascendeix a 153.

L'anàlisi té diferents nivells o capes:

Descriptiva de la regulació de les diferents figures;

Diacrònica, de com han evolucionat aquestes previsions en els convenis subscrits al llarg dels períodes analitzats;

---

<sup>155</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.

<sup>156</sup> Aquesta enumeració en l'esmentat estudi pot suposar que algunes d'elles podrien haver-se incorporat en els convenis subscrits amb anterioritat a l'esmentat Acord. Les propostes sobre temps de treball recollides en l'estudi fan referència a: fórmules de teletreball, la utilització del sistema de mesurament del treball com a fórmula de gestió del temps de treball, l'alternança entre treballadors/ores en un mateix lloc de treball, la creació de crèdit horari o borses d'hores mensuals disponibles per part del treballador/a per cobrir les seves necessitats o urgències, la distribució irregular de la jornada a sol·licitud del treballador/a i la flexibilitat d'entrada i sortida, entre d'altres. En l'estudi també es formulen propostes sobre altres matèries com els permisos, la mobilitat laboral i geogràfica o les vacances.



L'efecte de la reforma laboral de 2012 (principalment) i altres normes posteriors;

La incidència en la negociació col·lectiva de les orientacions del CRL.

Les variables principals objecte d'anàlisi són: la jornada de treball, els horaris, el temps de descans, els permisos i llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Alhora, cadascuna d'elles ha estat desagregada en múltiples qüestions que s'han considerat de rellevància.

## 4.1. Jornada de treball

### 4.1.1. Durada

L'art. 34.1 de l'ET remet al conveni col·lectiu o al contracte de treball la concreció de la durada de la jornada de treball i estableix el límit màxim de mitjana en còmput anual en les 40 hores setmanals.

Tots els seixanta convenis col·lectius analitzats concreten la jornada, sigui en còmput anual o bé amb la mitjana setmanal d'hores de treball efectiu.

La gran majoria dels convenis estableixen la **durada màxima** de la jornada en còmput anual. Les xifres oscil·len entre el valor mínim de 1.557 hores (en un conveni d'empresa) i màxim de 1.820 (en un conveni autonòmic), en funció del sector d'activitat, el col·lectiu de persones treballadores, el torn, tipus de jornada (continuada o partida) i l'any. Ara bé la majoria se situen al voltant de les 1.700 - 1.750 hores. Si bé en la majoria de casos el període de referència és l'any, en un dels convenis estatals analitzats s'estableix en còmput trimestral o semestral (conveni del primer període i del segon, respectivament).

En menor mesura, es concreta la **durada mitjana setmanal**, sent la de quaranta hores la majoritària. Alguns convenis preveuen trenta-nou hores setmanals de mitjana, trenta-vuit i mitja, trenta-set o fins i tot trenta-cinc hores. Aquest darrer cas és un conveni d'empresa que preveu la reducció progressiva de la jornada anual fins a assolir les trenta-cinc hores setmanals. Aquesta reducció s'ha de fer a través de dies lliures.

La majoria d'especialitats (per col·lectiu, torn, any d'aplicació) les estableixen els convenis autonòmics, provincials i d'empresa, sent més genèrics els d'àmbit estatal.

La lectura diacrònica dels convenis permet concloure que si bé n'hi ha que no modifiquen aquest aspecte al llarg dels períodes analitzats,<sup>157</sup> en altres es tendeix a reduir la jornada anual pactada. Aquesta reducció pot tenir lloc d'un conveni a un altre o bé durant la vigència del conveni. En aquest cas, es preveu una jornada anual màxima diferent cadascun dels anys de vigència, ja sigui indicant el total d'hores anuals o bé concretant en quantes hores es redueix d'un any a l'altre.<sup>158</sup>

<sup>157</sup> La regulació es manté inalterada en vuit convenis estatals, deu autonòmics, sis provincials i deu convenis d'empresa.

<sup>158</sup> Aquest és el cas d'un conveni d'empresa, que defineix la jornada màxima anual pel primer any de vigència del conveni i preveu que aquest total es redueixi en vuit hores els anys posteriors.

Només quatre convenis analitzats preveuen un augment de la jornada màxima anual. En un conveni estatal, per exemple, la jornada anual augmenta en el conveni regulat amb posterioritat a la reforma laboral (vigent durant els anys 2013-2015), si bé en el següent es preveu que a partir del segon any de vigència del conveni (2018) la jornada màxima anual torni a la prèvia a la reforma.

Així mateix, hi ha convenis amb clàusules específiques, com ara les següents:

Permetre el pacte individual o en l'àmbit d'empresa de condicions més beneficioses a les establertes (en un conveni autonòmic i un de provincial), així com mantenir les condicions de temps de treball (també més beneficioses que les previstes en el conveni) per aquella part del personal que prové originàriament d'una empresa absorbida;

Remissió a la NC estatal per part d'un conveni provincial, un cop fixada la jornada màxima anual per al primer any de vigència del conveni;

Preveure una jornada màxima anual inferior a la general per aquelles empreses que tot i estar sota l'àmbit d'aplicació del conveni estatal, n'apliquen un altre que preveu un salari anual inferior al previst pel conveni estatal. Per tant, a menor salari, menor jornada màxima anual. Aquesta previsió s'ha introduït l'any 2020 estant el conveni en ultra activitat i durant la negociació del nou conveni. L'acord inclou també el compromís de les parts d'incorporar aquesta clàusula en el futur conveni.

Previsions específiques per als contractes a temps parcial concretant les hores mínimes setmanals (dotze) o mínimes mensuals (quaranta-vuit);

Unificació de la jornada per a diferents col·lectius que originàriament tenien una jornada màxima anual diferent (en dos convenis autonòmics i en un d'empresa);

Quantificació dels dies laborables que implica la jornada màxima anual establerta en hores. En un conveni d'empresa del sector industrial concreta també el total de la "jornada industrial", és a dir, el nombre de dies de l'any d'activitat de l'empresa.

Fixar la jornada general anual així com la màxima si s'apliquen mesures de flexibilitat.

Concreció de les hores de treball efectiu i de presència en un sector amb guàrdies o temps de disponibilitat.

Dos convenis d'empresa, en determinar la jornada màxima anual, concreten també les hores que aquesta es pot ampliar per necessitats de l'empresa (quaranta o vuitanta).

Establir una fórmula per calcular el total d'hores anuals de treball efectiu, de manera que aquest número pot variar d'un any a l'altre.<sup>159</sup>

---

<sup>159</sup> Un conveni d'empresa fixa aquest càlcul a partir del total de "dies naturals de l'any, menys el número anual de dissabtes i diumenges, menys els festius oficials intersetmanals, menys les vacances que corresponguin individualment (dies laborables)". S'estableix també que la jornada diària serà de mitjana de vuit hores i que es treballarà una mitjana de quaranta hores a la setmana.

Un conveni d'empresa del tercer període analitzat (2016-2018) preveu que si la producció arriba a un determinat llindar, la jornada anual augmenta.

A partir d'aquesta anàlisi, es pot concloure que la reforma laboral de l'any 2012 ha tingut una incidència baixa en la regulació de la jornada pactada. Així mateix, atès que les orientacions del CRL no tractaven aquesta matèria, no procedeix aquesta anàlisi.

#### 4.1.2. Distribució de la jornada

##### Distribució regular

El 75% dels convenis analitzats (quaranta-cinc de seixanta) tenen alguna previsió relativa a la distribució regular de la jornada.<sup>160</sup> Ara bé, els aspectes regulats i el detall en què s'estableixen varia d'un cas a un altre. En alguns convenis es detalla la jornada màxima i la mínima diària, la mitjana setmanal, els dies laborables, el tipus de jornada i els descansos a fer, sigui en el cos articulat del conveni o bé en els annexos. Aquestes previsions poden ser aplicables a tot el personal o específiques per diferents col·lectius.

En canvi, en d'altres es remet a l'àmbit d'empresa la regulació d'aquests aspectes (en un estatal, un autonòmic i un d'empresa), per acord amb la representació legal de les persones treballadores (RLT) (en un autonòmic i tres d'empresa), al calendari laboral (un conveni autonòmic i un provincial) o bé al contracte de treball (en un autonòmic i un conveni d'empresa).

La majoria de convenis preveuen la mitjana d'hores de treball a la setmana (vegeu l'apartat anterior) i en alguns casos concreten els **dies laborables**, sovint condicionats pel sector d'activitat: de dilluns a divendres (deu convenis), de dilluns a dissabte (dos convenis), de dilluns a diumenge (cinc convenis). En cinc convenis es considera que el dissabte serà un dia laborable puntualment, per dur a terme tasques d'inventari, reforç, etc. Un conveni d'empresa estableix que la possibilitat de treballar en diumenge ve determinada per motius comercials o de competència i que es determinarà en cada centre de treball.

La concreció regular de la jornada implica en alguns casos acotar les hores de treball diari. En la majoria de convenis es delimita la **jornada màxima diària**, sent les més freqüents la de nou hores (dos convenis estatals, tres autonòmics i dos d'empresa) i la de vuit hores (en dos convenis autonòmics i quatre d'empresa). En menys ocasions s'estableix una jornada màxima de deu hores (en un conveni autonòmic i un d'empresa) o dotze (en un conveni autonòmic).<sup>161</sup> En dos convenis es preveu expressament que l'empresa, amb acord amb l'RLT, podrà modificar la jornada màxima diària. Un conveni d'àmbit autonòmic preveu una jornada màxima de sis hores per al període d'estiu, sense concretar res més per a la resta de l'any. Un altre conveni, d'àmbit estatal, preveu que durant la setmana que coincideixi

<sup>160</sup> Dels setze convenis que no hi fan menció, sis són estatals, cinc autonòmics, tres provincials i un d'empresa. Ara bé, dos convenis autonòmics que s'ha considerat que la regulaven, remeten o bé al calendari laboral o bé a l'acord posterior.

<sup>161</sup> Generalment acompanyen aquestes previsions la clàusula genèrica de respecte als descansos establerts per la llei.

amb la festa major de la localitat on radiqui el centre de treball, la jornada del personal serà de quatre hores diàries.

Un nombre menor de convenis estableixen la **duració mínima de la jornada**: quatre hores (dos convenis d'empresa), cinc hores (un conveni provincial i un d'empresa), sis hores (un autonòmic) i set hores (un conveni d'empresa). En dues ocasions també es preveu la jornada mínima si el personal ha de treballar un dissabte (quatre hores).

El treball a temps parcial és tingut en compte també per determinar la jornada mínima: la majoria de previsions estableixen unes hores mínimes a la setmana (vuit, dotze, vint o vint-i-cinc) i només un conveni (d'empresa) té la referència diària (tres hores al dia) i un altre autonòmic, la mensual (quaranta-vuit hores). Un conveni d'empresa puntualitza també la duració màxima de la jornada d'aquest personal: el 90% de la jornada anual efectiva de treball en còmput setmanal que s'hagi pactat en cada moment.

Un altre aspecte que alguns convenis regulen és el tipus de jornada: **partida o continuada**, en funció del nombre d'hores que es treballa. Un conveni autonòmic preveu una forquilla d'hores per determinar el tipus de jornada: així, si es treballen més de trenta-quatre hores, la jornada ha de ser partida, si es treballen entre vint-i-cinc i trenta-quatre, és opcional, a elecció del treballador. Per últim, si es treballen menys de vint-i-cinc hores a la setmana, la jornada ha de ser continuada.

Per últim, destacar que alguns convenis tenen previsions específiques sobre el gaudi dels descansos legalment previstos i els compensatoris per modificacions de la jornada. En la majoria de casos, els excessos de jornada es compensen amb temps equivalent de descans o superior, per aplicació d'un recàrrec regulat en el mateix conveni. Pocs convenis preveuen la compensació econòmica d'aquestes hores. Remetem a l'apartat 4.3.1 on es detallen aquestes previsions.

Entre les clàusules analitzades destaquen les següents:

Un conveni estatal, amb jornada ordinària de dilluns a diumenge, estableix que tot el personal pot treballar qualsevol dia de la setmana, amb independència de si tenen "compromís personal" de treball cada dia. L'objectiu és, afirma el conveni, aconseguir un repartiment equitatiu de la càrrega de treball.

Per les característiques del sector d'activitat, un conveni autonòmic aplicable els anys 2009-2010 preveu que la jornada ordinària es pot prolongar per acabar un servei iniciat abans de finalitzar la jornada i en regula en descans compensatori. El següent conveni (2011-2013) limita aquesta prolongació a quinze minuts per aquelles persones treballadores que tinguin necessitat de compaginar la seva vida laboral amb la personal i familiar. El conveni vigent (2018-2020) amplia aquest límit de prolongació de jornada (a trenta minuts) i l'estén a tot el personal. Així mateix, exceptua de l'obligació de prolongar als treballadors amb reducció de jornada per motius de conciliació.

Un conveni d'empresa preveu el procediment per homogeneïtzar la jornada del personal de les tres empreses que s'han fusionat. Els motius són permetre el treball conjunt dels

tres equips, evitar les diferències entre ells, donar resposta a les necessitats del negoci i l'activitat, així com adaptar-se a la franja horària dels clients.

Un conveni d'empresa afirma que atesa la seva activitat, la jornada es preveu irregular amb caràcter general, i únicament n'estableix una duració mínima (quatre hores) i màxima (nou hores).

Un conveni d'empresa (2013-2017) deixa d'exigir que en el treball a temps parcial la prestació de serveis sigui continuada i per tant, admet que hi hagi setmanes en què aquest personal no treballi. Els límits de duració mínima i màxima de la jornada setmanal s'aplicarien només en cas que es treballés de manera efectiva.

Des d'un punt de vista diacrònic, hi ha pocs aspectes a destacar. En vint-i-sis convenis<sup>162</sup> no s'introdueixen canvis al llarg dels anys analitzats, mentre que en set convenis<sup>163</sup> s'afegeixen matisos o especialitats aplicables a determinats col·lectius, activitats, torns, etc. Així mateix, un conveni autonòmic del segon període (2010-2014, signat el 2013) redueix les diferències de jornada entre el personal i dos convenis (autonòmics) introdueixen mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Un conveni provincial (2013-2014) augmenta la jornada setmanal mitjana respecte l'anterior i un altre la jornada màxima diària, vinculada a l'assoliment d'un determinat líndar de producció. Un conveni d'empresa corresponent al segon període analitzat (2014-2016) incorpora la possibilitat de planificar la jornada (i ampliar-la) els divendres, dissabtes, diumenges i vigílies de festius.

Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.3.1, la normativa aplicable a la distribució regular de la jornada no ha patit canvis els darrers anys, per la qual cosa l'anàlisi dels efectes de la reforma laboral de l'any 2012 no procedeix. Tampoc procedeix l'anàlisi sobre la recepció de les orientacions del CRL, atès que no tracten aquesta matèria.

## Distribució irregular

Amb caràcter general, l'ET remet al conveni col·lectiu o en defecte, al pacte entre l'empresa i l'RLT la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.3.1, la reforma laboral de l'any 2012 modifica alguns aspectes (percentatge de la jornada que es pot distribuir irregularment, procediment a seguir, preavis), com també ho fa, en menor mesura, la de l'any 2013 (compensació dels excessos o defectes de jornada). Aquest és doncs, un dels àmbits on previsiblement la reforma haurà de tenir una major incidència.

Tres de cada quatre convenis analitzats (quaranta-cinc de seixanta) tenen algun tipus de previsió respecte la distribució irregular de la jornada.<sup>164</sup> A continuació s'agrupen els principals aspectes regulats.

Partint d'una definició genèrica de la distribució irregular de la jornada com aquella que n'implica alteracions a l'alça i a la baixa, sempre que no se superin les hores màximes de

<sup>162</sup> Un conveni d'àmbit estatal, nou autonòmics, deu provincials i sis d'empresa.

<sup>163</sup> Dos estatals, dos autonòmics i tres d'empresa.

<sup>164</sup> Són disset els convenis que no la regulen: dos estatals, sis autonòmics, cinc provincials i quatre d'empresa.

treball anual,<sup>165</sup> l'anàlisi dels convenis permet identificar dos **tipus de distribució irregular**: una programada i una altra sobrevinguda.

Si bé ambdues busquen respondre a les necessitats de l'empresa, la primera parteix del coneixement previ d'aquestes necessitats i adapta la jornada de treball a les necessitats de producció, de preparació de vendes especials, d'elaboració de balanços i inventari, de necessitats formatives o de reciclatge o també a la necessitat d'adequar la capacitat productiva a les càrregues de treball de cada empresa. Catorze convenis preveuen aquest tipus de distribució irregular,<sup>166</sup> que en dos d'ells adopta el nom de "flexibilitat estructural".

En canvi, la distribució irregular sobrevinguda busca donar resposta a situacions imprevistes i/o excepcionals siguin derivades de les necessitats de l'empresa (l'absència imprevista d'una persona treballadora, per exemple), de causes tècniques, productives o organitzatives o la demanda del mercat, o bé per motius climatològics, accidents atmosfèrics, inclemències del temps, etc. Setze convenis analitzats recullen alguna d'aquestes causes,<sup>167</sup> sota diferents denominacions: "flexibilitat conjuntural", "hores incidentals" o "règim de flexibilitat".<sup>168</sup>

Destaca un conveni d'empresa que regula tres tipus de distribució irregular: una programada en el calendari laboral (i que anomena "flexibilitat estructural"), una altra per situacions específiques i puntuals dels serveis o activitats a satisfer en cada moment ("flexibilitat conjuntural") i una tercera per a situacions urgents, imprevistes o sobrevingudes per causes productives no programades (definida com a "flexibilitat excepcional o urgent").

Un altre conveni d'empresa regula diferents tipus de distribucions irregulars aplicables a determinats col·lectius dins de l'empresa, en funció de l'àrea d'activitat, ocupació i l'any d'ingrés a l'empresa.<sup>169</sup> El personal al qual se li aplica el règim més flexible rep també un complement salarial específic.

Cinc dels convenis analitzats<sup>170</sup> destaquen que la distribució irregular de la jornada es concep com una mesura de flexibilitat interna, d'aplicació preferent a altres de flexibilitat interna (com la reducció de jornada i retribució) o externa (com ara l'acomiadament).

---

<sup>165</sup> Així mateix, resulta interessant la definició que recull un conveni d'empresa: és aquella que comporta que la persona treballadora faci "la prestació de treball de manera no regular tots les setmanes de l'any, durant un determinat número d'hores al dia, a la setmana, al mes, amb el límit anual de la jornada que en cada moment s'estableixi en el conveni col·lectiu per als treballadors a temps complet."

<sup>166</sup> Tres convenis estatals, dos autonòmics, tres provincials i sis d'empresa.

<sup>167</sup> Cinc convenis estatals, dos autonòmics, cinc provincials i quatre d'empresa.

<sup>168</sup> Un conveni d'empresa regula una distribució irregular programada aplicant expressament aquest terme, si bé al mateix temps preveu per a determinats col·lectius una distribució de la jornada de diferent durada al llarg de l'any, sotmesa a les necessitats de l'empresa però que no qualifica de distribució irregular. Aquest apartat analitza com a distribucions irregulars aquests supòsits, atès que se subsumeixen en la definició de distribució irregular que fa el conveni ("la persona treballadora fa la seva prestació de treball de manera no regular tots les setmanes de l'any, durant un determinat número d'hores al dia, a la setmana, al mes, amb el límit anual de la jornada que en cada moment s'estableixi en el conveni col·lectiu per a les persones treballadores a temps complet").

<sup>169</sup> El conveni vigent pels anys 2013-2017 exclou de l'aplicació de la distribució irregular a aquelles persones amb contracte indefinit a temps complet i que van ingressar a l'empresa abans d'una determinada data.

<sup>170</sup> Dos convenis estatals, un provincial i dos d'empresa.

En quines **mesures** es concreta aquesta distribució irregular? Principalment dues: flexibilitat horària i creació d'un banc de dies.

La **flexibilitat horària** comporta ampliar o reduir la jornada de treball. En la majoria de casos (setze convenis) es preveu únicament ampliar les hores de treball, mentre que vuit convenis regulen tant l'ampliació com la reducció. Només un conveni (provincial, d'un sector específic condicionat per la climatologia) regula únicament la reducció de jornada per adaptar-se a aquestes situacions.

La regulació d'aquesta flexibilitat horària presenta nombroses especialitats: així, hi ha convenis que acoten el nombre d'hores d'ampliació/reducció diària (set), mentre que n'hi ha que utilitzen una forma més genèrica ("pel temps imprescindible") o d'altres estableixen una bossa horària màxima, generalment anual.<sup>171</sup> Així mateix, hi ha convenis que regulen la flexibilitat aplicable a determinats serveis, persones treballadores, època de l'any, etc.

Cal destacar un conveni d'empresa que regula un compte d'hores, que conté tant les que es deixen de treballar per motius productius com les que es treballen en excés. L'apartat 4.1.3 explica amb més detall el funcionament d'aquest compte.

Els **bancs de dies** comporten que el conveni prevegi treballar un nombre concret de dies a l'any que en principi no són de treball (com ara dissabtes, diumenges o festius) o bé un determinat torn, com preveu un conveni d'empresa. Generalment es limita el nombre de dies a l'any, però hi ha un conveni estatal (vigent per al període 2016-2018) que permet sobrepassar el límit establert si l'empresa no ha inaplicat l'augment salarial pactat en el conveni. Per tant, es dona més flexibilitat en forma de més jornada irregular en aquelles empreses del sector que apliquen l'increment salarial pactat. Sovint aquestes clàusules accepten pacte en contra de l'empresa i l'RLT.

Pel que fa al procediment a seguir per aplicar la distribució irregular, cal tenir en compte que la programada pot pactar-se en establir el calendari laboral (en nou convenis analitzats), preveient en un cas que si no s'arriba a un acord, l'estableix unilateralment l'empresa (en un conveni estatal vigent per al període 2012-2014). Un conveni d'empresa divideix l'any en dues o tres temporades (segons l'àrea d'activitat) i preveu una distribució de la jornada diferent en cadascuna. Concreta i fa públiques les característiques de la jornada un mes abans de l'inici de cada temporada.

---

<sup>171</sup> Un conveni provincial i un d'empresa preveuen una bossa de quaranta hores a l'any, per ampliar la jornada de treball. Aquest conveni d'empresa, pactat pel període 2021-2014, regula un augment de la bossa d'hores (fins a quaranta-quatre hores) en la seva versió posterior (2015).

En canvi, dos convenis estatals preveuen que es pot ampliar la jornada o reduir-la amb el límit màxim de cent hores a l'any (un dels convenis vigent amplia aquest límit fins les cent cinquanta hores). La reducció de jornada s'anomena "flexibilitat inversa" i ve motivada per raons productives o organitzatives de l'empresa.

Un conveni d'empresa preveu una bossa d'hores equivalent a onze dies de presència, que s'ha d'aplicar en jornades de vuit hores. Se'n regula el moment d'aplicació, el preavís i els criteris de selecció del personal afectat (regits pels principis de competència, homogeneïtat, voluntarietat i no discriminació). La voluntarietat no es projecte sobre l'aplicació de la distribució irregular o no, només en l'elecció dels dies, atès que tot el personal ha de complir-la al llarg de l'any.

L'aplicació de la distribució irregular sobrevinguda també requereix en molts casos **l'acord amb l'RLT** (en onze convenis), preveient-se en dos d'ells (provincials ambdós) un procediment per resoldre les controvèrsies que puguin sorgir, sigui acudint al Tribunal Laboral de Catalunya o bé a la Comissió paritària del conveni.

En altres casos (set convenis) es preveu que l'empresa informi l'RLT de les mesures a adoptar, de si es modifica la distribució irregular inicialment pactada o bé de la seva evolució i nombre de persones afectades. Per exemple, un conveni d'empresa crea (en la versió vigent, de 2018-2021) una comissió de seguiment sobre el sistema de distribució irregular i flexibilitat horària aprovat.

**L'àmbit d'aplicació subjectiu** de les mesures també presenta força variació. Així, quatre convenis estableixen que la designació de les persones treballadores afectades és voluntària, mentre que nombrosos convenis preveuen excepcions, sigui pel lloc de treball (cinc convenis), pel tipus de jornada (flexible o nocturna) o per la situació personal. En aquest darrer bloc es té en compte si la persona treballadora té necessitats específiques de conciliar la vida laboral amb les obligacions familiars (deu convenis), amb la formació professional (un conveni), amb la condició de víctima de violència de gènere (un conveni), per motius de salut, edat, embaràs, etc.

La Llei 3/2012 va establir l'obligació de **preavisar** el treballador amb cinc dies d'antelació. Aquest és, juntament amb els límits, un dels aspectes amb més variació en els convenis analitzats. En general, la distribució irregular programada en el calendari laboral és coneguda pel personal un cop aquest es fa públic, per la qual cosa la importància del preavis es limita a la distribució irregular sobrevinguda.

En aquest cas, la duració del preavis varia en funció de les causes de la distribució irregular (sobrecarrega per treball extraordinari, necessitats imprevistes, situacions excepcionals, etc.) i també en funció del període de vigència del conveni. Així, hi ha convenis anteriors a la reforma de 2012 que preveuen un preavis d'un, dos o tres dies,<sup>172</sup> que en la majoria de casos<sup>173</sup> és modificat a l'alça pels convenis posteriors, fins als cinc dies (tal com preveu l'ET) o als set. D'altra banda, hi ha convenis que preveuen preavisos de set, nou, deu, catorze o fins a quinze dies.

El Tribunal Suprem ha afirmat que la durada del preavis de com a mínim cinc dies és una norma de dret mínim indisponible per les parts i que per tant, la NC únicament pot millorar-la.<sup>174</sup> L'excepció es donaria en aquells "supòsits de força major de conformitat amb el que preveu l'art. 1105 del Codi Civil, atès que a ningú se li pot exigir el compliment d'una obligació quan s'ha incomplert per fets imprevisibles i inevitables" (com ara un fenomen meteorològic extrem).<sup>175</sup>

---

<sup>172</sup> Tres convenis estatals, un provincial i quatre d'empresa.

<sup>173</sup> Els tres convenis estatals, el provincial i un d'empresa. Els altres tres convenis d'empresa que mantenen preavisos inferiors a cinc dies els vinculen a bosses d'hores per proporcionar flexibilitat a l'empresa per poder respondre a necessitats imprevistes. En dos casos, el preavis pot arribar a ser de vint-i-quatre hores si hi ha acord amb el comitè d'empresa i es dona un dels supòsits de fet taxats pel conveni.

<sup>174</sup> Vegeu la STS d'11.12.2019 (rec. 147/2018), fonament jurídic segon.

<sup>175</sup> Com una nevada, que és el supòsit analitzat per la STS de 23.05.2006 (rec. 78/2005), comentada a Beltran de Heredia (2020b) i que dona peu a aquesta excepció.



Dins d'aquest marge d'autonomia, dos convenis redueixen progressivament la durada del preavis en les diferents versions analitzades, si bé cal tenir en compte que es parteix de durades llargues. Així, el conveni autonòmic que preveu catorze dies (per al període 2014-2015), en preveu set el primer any de vigència del següent conveni (el 2019) i cinc per al següent (2020). En canvi, cinc convenis incrementen els dies de preavis. Per exemple, un conveni provincial passa de veure un preavis de vint-i-quatre hores (2013-2014) a un de set dies (2018-2019). En tres convenis estatals l'increment suposa assolir el mínim legal (cinc dies), tal com s'ha comentat.

Els límits aplicables a la distribució irregular són els establerts a l'ET pel que fa al descans diari i setmanal i els que s'acordi en la NC. La Llei 3/2012 va fixar que en defecte de pacte, l'empresa podria distribuir irregularment el 10% de la jornada anual.

Els convenis analitzats regulen diferents tipus de límits. Així es poden establir un nombre màxim d'hores a la setmana totals que es poden treballar (quaranta-cinc, quaranta-vuit o cinquanta), el nombre màxim de dies a l'any en què es pot aplicar la distribució irregular (vuit, vint, quaranta o seixanta) o bé el detall de les hores amb les quals es pot flexibilitzar la jornada. Aquestes hores es poden calcular al semestre (com en un conveni autonòmic), si bé la majoria es preveuen en còmput anual (quinze convenis), preveient des de quaranta hores a l'any, a cent cinquanta, passant per seixanta, noranta, cent i cent vint.

Un conveni d'empresa preveu un topall de dues mil hores a l'any per al conjunt del personal, si bé es pot modificar per acord. Un altre conveni d'empresa preveu un compte d'hores i limita les hores negatives (les que no s'han treballat) a dues-centes vuitanta i les positives (les que s'han treballat de més) a dues-centes. Si les hores negatives superen les dues-centes vuitanta, el conveni preveu la reducció de jornada i salari, preferents als expedients de regulació d'ocupació.

Una altra manera de limitar la distribució irregular de la jornada és fixar-ne el percentatge: un 5% (dos convenis autonòmics), un 10% (dos estatals i dos provincials) o un 15% (un provincial i un d'empresa). Cal tenir en compte però, que de vegades es concreta el nombre d'hores i el percentatge a què equival.<sup>176</sup>

Dins d'aquests límits genèrics es poden establir condicions, com ara que no totes les hores són de disposició unilateral de l'empresa. Així, per exemple, un conveni autonòmic preveu que en una província les noranta hores de distribució irregular, quaranta-cinc les establirà l'empresa unilateralment i les altres quaranta-cinc seran pactades amb el personal. Un conveni d'empresa distribueix les hores màximes (cent vint) entre els tres tipus de flexibilitat ja explicats (quaranta-vuit, trenta-dos i les que resten de cent vint menys les aplicades en els dos altres tipus).

Un conveni d'empresa permet flexibilitzar la distribució irregular programada donant a l'empresa la facultat de modificar els torns, el tipus de jornada o l'horari, però limita el nombre de vegades que pot fer-ho. Per exemple, preveu que el torn o l'horari es pot modificar dos cops per temporada i persona o bé que la jornada pot augmentar o disminuir quatre hores

---

<sup>176</sup> Per exemple, un conveni d'empresa preveu que el límit són 271 hores a l'any, que equival al 15% de la jornada.

un màxim de 13 setmanes a l'any. Dins d'aquest darrer límit, només pot afectar tres dies a la setmana o vuit al mes.<sup>177</sup>

Aquest darrer conveni, en la versió vigent durant els anys 2018 a 2021, preveu que les hores de flexibilitat no poden afectar dies de vacances ni agrupacions de dies de lliurança prèviament acordats entre la persona treballadora i l'empresa. Només podrien afectar dos festius a l'any, a excepció de determinades dates més assenyalades, com ara els dies 25 i 26 de desembre i l'1 i 6 de gener.

Cal destacar també la possibilitat (que recullen dos convenis)<sup>178</sup> d'ampliar els límits (és a dir, poder fer més hores de distribució irregular) en funció de l'índex d'estabilitat de l'empresa i la seva mida. El conveni estatal per als anys 2011-2012 i 2013-2014 té una regulació més detallada: a partir de l'índex d'estabilitat de les plantilles es permeten aplicar dues mesures de flexibilitat. D'una banda, augmentar les hores flexibles (que amb caràcter general són cent a l'any) i de l'altra, modificar els quadrants individuals (per altres causes a les ja permeses). El nombre de modificacions possibles s'estableix en funció de l'índex d'estabilitat concret de cada empresa, amb un màxim absolut de tres dies al trimestre.

La versió vigent del conveni (2018-2020) elimina la segona mesura i manté la primera, exigint un índex d'estabilitat inferior i permetent augmentar més les hores flexibles (és a dir, en un percentatge superior, sent el màxim absolut cent cinquanta hores a l'any).

Sis convenis analitzats<sup>179</sup> incrementen el límit establert respecte al període inicial analitzat. És a dir, fan ús del marge de negociació previst a l'ET per adaptar-se a les necessitats de l'empresa.

Un altre dels aspectes regulats és el règim de **compensació** del resultat de la distribució irregular. La solució més freqüent és compensar els excessos amb temps de descans. En general, la compensació és equivalent, però en algun cas puntual, sobretot si s'ha treballat en un festiu o dia de descans, es compensa amb una proporció superior.<sup>180</sup> El període per regularitzar aquest saldo acostuma a ser l'any (vuit convenis), tal com preveu l'ET des de l'any 2013. Malgrat això, hi ha convenis que estableixen una regularització mensual (tres convenis), trimestral (dos convenis), quadrimestral (quatre convenis) o semestral (un conveni). Un conveni estatal preveu regularitzar-ho la setmana següent. Hi ha convenis que permeten regularitzar el saldo generat els darrers mesos de l'any durant els primers mesos de l'any natural següent.

Deu convenis preveuen acumular els descansos en jornades senceres (o mitges jornades) i en onze convenis s'estableix clarament la necessitat de pactar aquesta compensació.

---

<sup>177</sup> En aquest darrer supòsit, el conveni (2009-2012) preveu que si tot i aplicar l'augment de jornada no se satisfan les necessitats de l'empresa amb aquests límits, es pot aplicar durant vint-i-cinc dies més a l'any (sempre que ho accepti la persona treballadora). Si encara fos insuficient, es permet ampliar la jornada diària (fins a quatre hores) durant tres dies més (amb un previ de vint-i-quatre hores).

<sup>178</sup> Un estatal i un provincial (aquest darrer el vigent el període 2016-2017).

<sup>179</sup> Un estatal, dos autonòmics, dos provincials i un d'empresa. Cal tenir en compte que un conveni d'empresa no modifica els límits establerts inicialment, però flexibilitza les condicions per establir de manera regular la jornada, permetent distribuir-la al llarg de l'any amb duracions diferents en diferents períodes.

<sup>180</sup> En alguns casos una hora de treball es compensa amb una i mitja o dues hores de descans.

Cinc convenis preveuen una compensació mixta: econòmica i amb temps de descans. Dos convenis preveuen que la superació dels límits establerts comporta de manera necessària la compensació econòmica de les hores treballades com si fossin hores extraordinàries, amb la finalitat de reduir-les amb caràcter general a l'empresa. Només un dels convenis analitzats prohibeix la compensació econòmica de la distribució irregular.

En cas que la distribució irregular comporti reduir el temps de treball, apliquen els criteris de compensació anteriors, però en tres convenis es preveu que si la persona treballadora no pot compensar les hores degudes per motius imputables a l'empresa, desapareix l'obligació de recuperar-les. Un conveni d'empresa té un règim específic per aquesta compensació, que comporta el gaudi de dies de lliurança, acumulables entre sí i a vacances i festius. Per a determinats col·lectius, es restringeix el gaudi als mesos de temporada vall d'activitat de l'empresa. Així mateix, el conveni vigent (2018-2021) enuncia clarament que aquests dies es poden gaudir per motius personals i de conciliació.

La lectura diacrònica dels convenis permet concloure que amb caràcter general, els canvis normatius dels anys 2012 i 2013 han afectat principalment els límits i el termini de preavís. Com ja s'ha dit, sis convenis amplien els límits per donar més flexibilitat a l'empresa,<sup>181</sup> mentre que el preavís es manté bastant estable dins la varietat identificada, amb alguna variació puntual, en alguns casos a l'alça (cinc convenis) i en d'altres (tres convenis), a la baixa.

Per últim, cal tenir en compte que una de les orientacions del CRL proposa als agents socials a concebre la distribució irregular de la jornada en interès de l'empresa com un instrument per racionalitzar el temps de treball remunerat i adaptar-lo millor a les exigències productives del mercat. Així mateix, recomana que aquesta mesura s'apliqui tenint en compte les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar, formativa i laboral de les persones treballadores.

Com s'ha vist, el 75% dels convenis analitzats regulen aquest mecanisme. Així mateix, l'anàlisi mostra que un dels aspectes per modular l'aplicació de la distribució irregular de la jornada és tenir en compte la situació de la persona treballadora, tant pel que fa a les seves necessitats de conciliar, com les seves característiques personals. S'han identificat onze convenis amb aquestes clàusules,<sup>182</sup> si bé només tres són posteriors a l'any 2016, un estatal, un autonòmic i un d'empresa (d'àmbit estatal, però amb centres de treball a Catalunya).

---

<sup>181</sup> Els sis convenis que o bé remeten a l'ET (per la determinació del límit a aplicar a la distribució irregular) o el fixen en el 10% i el 15% són posteriors a la reforma laboral de 2012, per la qual cosa se'n constata l'ús de la potestat que l'art. 34.2 ET preveu. D'aquests sis, tres convenis són estatals i són vigents els anys 2013-2016, 2012-2013 i 2014-2016, respectivament. Els convenis provincials que recullen aquestes clàusules daten dels anys 2015-2018, 2013-2014 i 2012-2013, si bé en aquest darrer cas el conveni posterior (per al període 2018-2019) elimina aquesta clàusula.

<sup>182</sup> Les circumstàncies que poden excloure l'aplicació de la distribució irregular de la jornada poden ser tant la situació d'embaràs, com la reducció de jornada per càrregues familiars, com l'assistència a cursos de formació, el treball nocturn o la minoria d'edat.

## Adaptacions qualitatives de la jornada

Només setze dels seixanta convenis analitzats (el 26,7%) contenen alguna previsió sobre l'adaptació de la distribució de la jornada des d'un punt de vista qualitatiu (no quantitatiu).<sup>183</sup> Els principals motius pels quals es preveu aquesta adaptació són la formació i la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar (vuit en ambdós casos). Així mateix, quatre convenis regulen la modificació qualitativa de la jornada quan la persona treballadora és víctima de la violència de gènere.

Les clàusules més freqüents són les que preveuen que la **formació** ha de fer-se durant la jornada laboral (en dos convenis provincials i dos d'empresa). Així mateix, dos convenis (un provincial i un d'empresa) preveuen una compensació econòmica per al treballador/a en cas que la formació no coincideixi amb la seva jornada de treball. Un conveni provincial preveu també compensar econòmicament les despeses que hagi hagut d'assumir la persona treballadora per formar-se, amb uns llindars més alts si la formació ha estat fora de la jornada de treball.

En dos convenis analitzats (un autonòmic i un d'empresa) creen una bossa d'hores per destinar a formació dins de la jornada laboral. Un conveni provincial enuncia el dret de la persona treballadora a escollir el torn de treball per poder compatibilitzar-lo amb els estudis per obtenir un títol oficial i el dret a adaptar la jornada per motius de formació (aquesta última clàusula també la trobem en un conveni d'empresa).

La lectura diacrònica d'aquests convenis no presenta canvis, atès que són clàusules que es reproduïxen d'un conveni a un altre. Únicament destaca la regulació de la bossa d'hores per formació en un conveni d'empresa corresponent al darrer període analitzat (2019-2021).

Pel que fa a l'adaptació qualitativa de la jornada per motius de **conciliació**, cal tenir en compte que molts convenis reproduïxen la regulació legal, sovint fent una transcripció literal de l'art. 34.8 ET. Ara bé, hi ha convenis que regulen com fer efectiu aquest dret. Cal tenir en compte que a partir del Reial decret llei 6/2019 el dret a adaptar la duració i distribució de la jornada passa a convertir-se en un dret a sol·licitar aquesta adaptació. Tot i que la majoria de convenis analitzats mantenen la redacció anterior, un conveni d'empresa vigent els anys 2019-2021 recull ja la nova redacció de l'art. 34.8 ET.

Les orientacions del CRL animen als agents socials a regular en els convenis el dret a l'adaptació i distribució de jornada de treball que estableix l'art. 34.8 ET.

En aquest sentit, els convenis que regulen aquesta adaptació concreten les causes que la permeten, amb una llista oberta com ara la que conté un conveni provincial, que cita com a exemple les següents situacions: tenir un menor o major a càrrec i ser família monoparental, dona víctima de violència gènere, famílies nombroses, família amb un/a fill/a discapacitat o bé una família amb un/a fill/a amb malaltia greu. El dret a l'adaptació de la jornada es manté mentre persisteixin les causes que la van originar.

---

<sup>183</sup> No recullen cap particularitat o bé transcriuen les previsions de l'ET els quaranta-quatre convenis restants (vuit d'àmbit estatal, setze autonòmic, deu provincial i deu d'empresa).

Un conveni d'empresa llista, de manera en principi taxada, les circumstàncies que permeten exercir el dret: atendre les necessitats derivades de l'assistència al cònjuge, descendents o ascendents a càrrec amb necessitats especials que ho justifiquin (com ara assistència a centres d'educació especial o a centres mèdics) o bé complir el règim de visites o el de guarda i custòdia en casos de separació legal o divorci. Per últim, un altre conveni d'empresa permet l'exercici del dret en dos supòsits: si la persona treballadora té fills menors de tres anys (el conveni vigent ho amplia a quatre anys), o si té un familiar dependent amb qui conviu i que tingui reconeguda legalment aquesta dependència.

Cal destacar que aquest mateix conveni, en la versió vigent (2017-2020), amplia aquest dret a les treballadores embarassades i de trenta setmanes i en concreta les modalitats d'exercici: jornada continuada (preveient un descans si la jornada és de més de sis hores continuades).

Precisament les modalitats d'exercici del dret a adaptar la jornada que es mencionen en els convenis són algunes de les ja previstes per la llei: horari flexible d'entrada i sortida o bé la prestació de treball a distància.

Dos convenis d'empresa regulen el procediment per exercir aquest dret i quatre més expliquen clarament que cal acord amb l'empresa. Per últim cal destacar que la versió vigent d'un conveni d'empresa (2019-2021) preveu que l'adaptació sol·licitada ha de ser raonable i proporcionada en relació amb les necessitats de la persona i les necessitats organitzatives i productives de l'empresa. Així mateix, estableix els principis rectors que han de guiar l'exercici del dret:

1. Analitzar totes les iniciatives que puguin afavorir posar en pràctica mesures de conciliació relatives a adaptació de jornada;
2. Les negatives a les sol·licituds s'han de motivar d'acord amb dificultats organitzatives;
3. Les mesures han d'estar acotades en el temps, mentre duri la necessitat.

Cal també tenir en compte un conveni d'empresa, que preveu que per fixar el treball en dissabte, es tindran en compte les circumstàncies individuals que ho puguin dificultar i preveu que per al treball a torns no rotatius, com a molt es poden treballar dos dissabtes productius consecutius, combinant-ho amb dos dissabtes no productius.

D'aquesta descripció es deriva que en general, si bé hi ha molt poca variació de les clàusules d'un conveni a un altre, les versions més recents dels convenis analitzats han incorporat més previsions en matèria d'adaptació de la jornada per motius de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, algun ja fins i tot de conformitat amb la redacció actual de l'art. 34.8 ET.

Amb tot, la reforma laboral dels anys 2012 i 2013 no ha tingut incidència en aquestes clàusules. En canvi, dos convenis d'empresa, posteriors al 2016, sí han concretat les condicions d'exercici del dret a l'adaptació i distribució de jornada (art. 34.8 ET), tal com recomana el CRL.

Per últim, cal tenir en compte que quatre convenis regulen l'adaptació de la jornada derivada de **situacions de violència de gènere**. En tres convenis es concreta la reordenació de la jornada de treball: un autonòmic preveu que es pugui reduir jornada, un altre autonòmic permet l'adaptació de l'horari i un conveni d'empresa (en les previsions relatives al pla d'igualtat) permet demanar un canvi de torn o bé escollir un torn fix.

Un conveni provincial enuncia les mesures a què tenen dret les persones que es troben en aquesta situació: permisos de treball retribuïts per fer gestions (canvi de residència, assistència psicològica), jornada flexible i anticipació del període de vacances.

No hi ha evolució significativa al llarg del temps, per la qual cosa no procedeix l'anàlisi dels efectes de la reforma laboral ni de les orientacions del CRL.

#### 4.1.3. Càlcul de la jornada: temps de treball efectiu

##### Definició de què és temps de treball i no treball

L'art. 34.5 ET estableix que el temps de treball es computarà de manera que tant al principi com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball. Aquest article, que no ha estat modificat els darrers anys, no conté cap remissió expressa a la NC, tot i que com tot seguit es comprovarà, els agents socials n'han concretat alguns aspectes.<sup>184</sup>

Així, el 58,3% del convenis analitzats (trenta-cinc de seixanta)<sup>185</sup> contenen clàusules sobre què es considera temps de treball efectiu, anant més enllà de la dicció literal de l'art. 34.5 ET. La definició pot ser en positiu, indicant quins temps es consideren de treball o bé en negatiu, identificant els que no s'hi consideren. Un dels més freqüents són les pauses durant la jornada (també conegudes en qualitat de pauses de refrigeri o entrepà), atès que l'art. 34.4 ET estableix que el conveni col·lectiu o el contracte de treball han de determinar si són temps de treball o no.

Entre els temps que **sí** es consideren temps de treball efectiu destaquen:

Les pauses durant la jornada (en nou convenis), que en tots ells refereix a la pausa "de l'entrepà" i només en un (d'empresa) inclou també la del dinar pel personal que treballa a torns.

Els desplaçaments que tinguin lloc un cop iniciada la jornada laboral (set convenis), amb alguna particularitat, com ara que han de tenir una durada mínima de trenta minuts, o que només són reconeguts com a temps de treball per a determinats col·lectius de treballadors.

El temps dedicat a determinades tasques laborals, que varien en funció del conveni analitzat: coordinació, control, liquidació, neteja i preparació d'eines, etc. Aquesta previsió s'ha identificat en cinc convenis.

---

<sup>184</sup> Aquest apartat se centra en la definició qualitativa del temps de treball efectiu. La definició quantitativa (els horaris) s'analitzen en l'apartat 4.2.

<sup>185</sup> Cinc convenis estatals, set autonòmics, onze provincials i dotze d'empresa.

Altres temps que es consideren de treball són per exemple, els destinats a viatges promocionals obligatoris pel personal, els viatges a una altra comunitat autònoma, els serveis prestats en temps de disponibilitat, el temps que duri una incapacitat temporal, el permís de lactància o altres permisos retribuïts. Destaca un conveni autonòmic que considera temps de treball tot el comprès durant l'horari de treball i per tant, inclouria tots els aspectes comentats.<sup>186</sup>

La NC també pot **excloure** de la definició de temps de treball les pauses durant la jornada (set convenis analitzats), si bé un conveni d'empresa puntualitza que considera aquest temps com de treball només en casos de jornada continuada igual o superior a sis hores.

Altres temps exclosos de la consideració de temps de treball efectiu poden ser el de disponibilitat (en dos convenis), els serveis prestats durant el temps de disponibilitat (en un conveni provincial) o bé el temps dedicat a transport, la neteja personal, el canvi de roba, etc. Així mateix, un conveni d'empresa conté una llista àmplia de temps que exclou de la definició a efectes de calcular el compliment de la jornada màxima de treball efectiu anual: els descansos d'entrepà, els dies lliures no causals i els dies especials que impliquin fer una jornada inferior a la prevista i els dies retribuïts de lliure disposició reconeguts pel conveni.

Menció a banda mereix la consideració de les **activitats formatives** com a temps de treball o no. Catorze convenis tenen alguna clàusula en aquest sentit,<sup>187</sup> considerant la majoria (deu convenis) que la formació professional ha de tenir lloc durant la jornada laboral i per tant, són temps de treball. D'aquests deu, cinc enuncien que si la formació té lloc durant la jornada, és obligatòria pel personal cridat a assistir-hi. Tres convenis fan menció específica a la formació sobre prevenció de riscos laborals, preveient que ha de tenir lloc durant la jornada de treball.

Així mateix, vuit convenis preveuen que si la formació té lloc fora de la jornada de treball, aquesta ha de ser considerada temps de treball i per tant, ha de ser compensada en temps de descans equivalent. En alguns casos es preveu també compensació econòmica de les despeses en què hagi pogut incórrer la persona treballadora per assistir a aquesta formació. Un únic conveni (d'empresa) preveu que si la formació té lloc fora de la jornada de treball, és voluntària per la persona treballadora.

Tant la regulació relativa a la definició del temps de treball com les previsions sobre la formació s'ha mantingut estable al llarg del període analitzat i atès que no ha estat objecte de cap modificació normativa, no procedeix l'anàlisi dels efectes de la reforma laboral de 2012. Tampoc hi ha cap orientació del CRL que l'afecti.

## Temps de disponibilitat

Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.3.2, la definició de temps de treball prevista per la Directiva 2003/88/CE és binària, si bé la jurisprudència admet el caràcter laboral del temps de disponibilitat o temps de guàrdia, amb independència de la seva retribució.

<sup>186</sup> Cal tenir en compte que hi ha altres convenis (quatre) que mantenen la referència locativa per indicar quan inicia i quan finalitza el temps de treball, aplicant el mateix criteri que l'ET.

<sup>187</sup> Quatre convenis estatals, cinc autonòmics, tres provincials i tres d'empresa.

El 16,7% dels convenis analitzats (deu de seixanta)<sup>188</sup> contenen alguna previsió sobre el temps de disponibilitat o guàrdia. Set d'aquests deu el defineixen considerant que la persona treballadora:

no presta serveis de manera efectiva, sinó que està a l'espera, en expectativa de treball;

té l'obligació d'estar localitzable (alguns convenis especifiquen que amb mitjans telemàtics, posats a disposició per l'empresa);

ha de respondre a la crida en un temps determinat (el més breu possible o 15 minuts, per exemple).

Un conveni d'empresa diferencia aquest temps del d'intervenció de guàrdia, en considerar el darrer com el temps dedicat a resoldre una incidència (de manera remota o presencial) i que comença a comptar quan es respon a la trucada. Aquest temps té la consideració de temps efectiu de treball, però es compensa (econòmicament o amb temps de descans) amb una regulació específica que també conté el conveni.

En general, els convenis amb previsions sobre el temps de disponibilitat regulen el règim de compensació en descans (tres convenis) i/o econòmica (quatre convenis). Així mateix, tot i que hi ha convenis que n'enuncien el caràcter voluntari (tres), n'hi ha d'altres que exclouen expressament determinats col·lectius (per motius personals o pel lloc de treball). Per últim, destacar que dos convenis reconeixen a l'RLT drets d'informació en aquest àmbit.

Aquestes clàusules també presenten molta estabilitat al llarg del període analitzat, per la qual cosa no es pot analitzar un eventual efecte de la reforma laboral de 2012 ni de les orientacions del CRL.

### Comptes del temps

Una de les orientacions del CRL se centra en la creació de sistemes de control personal de temps transparents i dels comptes del temps. Els sistemes de control personal de temps transparents es poden entendre regulats en el registre de jornada, aspecte analitzat a l'apartat 4.2. En canvi, correspon a aquest apartat la descripció de les bosses d'hores individuals o comptes de temps, identificats en tres convenis. El CRL recomana que es prioritzin els comptes de caràcter anual o plurianual, atès que incorporen una visió longitudinal de la trajectòria professional de les persones treballadores. Cal tenir en compte que dos són anteriors a 2016, per la qual cosa, tot i situar-se en línia amb l'orientació del CRL, no es pot afirmar que aquesta hi hagi influït de manera directa. El tercer cas correspon a un conveni d'empresa d'àmbit estatal, que té centres de treball a Catalunya i vigent pel període 2018-2021, per tant es podria considerar que les orientacions del CRL han pogut influir en aquesta negociació.

La bossa regulada en un conveni estatal és de caràcter anual i conté totes les hores de descans obligatori a què té dret la persona treballadora. Es nodreix de les hores derivades de la recuperació, de compensacions per hores flexibles, hores extraordinàries o prolongacions de jornades acordades. Així mateix, inclou els dies de lliure disposició o els previstos

---

<sup>188</sup> Tres convenis d'àmbit estatal, tres d'autonòmic, dos provincials i quatre d'empresa.



en el calendari pactat a l'empresa i que puguin ser gaudits individualment. El conveni enuncia clarament que tot el personal té dret a aquesta bossa, també el que tingui un vincle contractual de duració determinada.

Les hores es podran gaudir per necessitats personals i/o familiars i en jornades completes, amb l'acord de l'empresa. Tal com s'ha dit, el conveni preveu que el període de gaudi és anual i permet flexibilitzar-se fins al primer semestre de l'any següent si les hores s'han generat els darrers quatre mesos de l'any.

El compte d'hores que regula un conveni d'empresa distingia una vessant individual d'una col·lectiva en el conveni del primer període (2011-2015), però passa a unificar-se en un de sol en el conveni vigent (2016-2020). Aquest compte inclou hores negatives (és a dir, deixades de treballar) i positives (treballades de més). Igual que en el cas anterior, l'RLT té dret a informació i participació.

En aquest segon cas però, no hi ha un límit temporal per al gaudi o compensació de les hores, però sí quantitatiu: les hores negatives poden ser com a màxim dues-centes vuitanta i les positives, dues-centes. Es preveu que si se superen les dues-centes vuitanta hores negatives cal reduir la jornada de treball amb una reducció proporcional del salari, amb acord del comitè intercentres. La finalitat és evitar altres mesures de flexibilitat externa, com ara els acomiadaments.

El tercer exemple s'ha explicat en part en analitzar la distribució irregular de la jornada i és aplicable a una part del personal sotmès a un conveni d'empresa vigent pel període 2018-2021. L'empresa determina dos cents catorze dies de presència més onze que són els que integren la bossa d'hores. Es concep com un instrument de flexibilitat que substitueix els regulats en l'anterior conveni (programació de quatre dies addicionals de presència, desplaçament de lliurances i redistribució de la jornada).

Aquesta bossa d'hores s'aplica quan hi hagi un increment o un decrement de la càrrega de treball no previsible. Es pot gestionar per jornades completes o per hores completes, ampliant o reduint la jornada diària o bé afegint o reduint dies de treball, amb el topall màxim de cent deu hores a l'any, que s'han de compensar amb una disminució equivalent dins del mateix any natural o viceversa. Es pot regularitzar els dos primers mesos de l'any natural següent si no queden més de vint hores pendents.

El preavís que ha de respectar l'empresa es formula en genèric (la màxima antelació possible des del moment que s'identifiqui la necessitat) i es permeten preavisos inferiors a les vint-i-quatre hores en casos taxats, amb justificació a l'RLT.

Regula altres aspectes, com ara els criteris d'aplicació, els límits i la creació d'una comissió de seguiment del sistema, que ja han estat comentats *supra*.

#### 4.1.4. Ampliació de la jornada

##### Hores extraordinàries

Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.3.1, la regulació de les hores extraordinàries a l'ET s'ha mantingut estable les darreres dècades. Amb tot, diversos aspectes regulats poden ser modificats per la negociació, sigui col·lectiva o individual. El 90,0% dels convenis col·lectius analitzats (cinquanta-quatre de seixanta)<sup>189</sup> han fet exercici d'aquest marge de negociació.

L'ET estableix que les hores extraordinàries seran voluntàries, però permet que s'acordi la seva obligatorietat. Molts convenis preveuen que les motivades per **causes de força major** són obligatòries. Les diferències es donen en quines causes es consideren de força major. Mentre alguns convenis reproduïxen les que menciona l'art. 35.3 ET (prevenció o reparació de sinistres i altres danys extraordinaris i urgents), altres afegeixen diferents supòsits, com ara retards imprevisibles (set convenis), pèrdua de matèries primeres (nou convenis) o aquelles incidències que de no resoldre's poden provocar greus perjudicis a l'empresa o impedir-ne la continuïtat productiva (tres convenis).

Cal tenir en compte que quatre convenis analitzats (un estatal i tres d'empresa) afecten sectors o empreses que presten serveis públics i que per tant, han de garantir en tot moment la continuïtat del servei.

Hi ha convenis que diferencien les hores extraordinàries per causa major de les **estructurals** (o habituals), més vinculades a les necessitats de l'empresa: derivades de períodes punta de la producció, absències imprevistes, canvis de torn, avaries, etc. Aquestes circumstàncies es mencionen en quinze convenis analitzats. També s'han identificat convenis que acoten la realització d'hores extraordinàries estructurals a determinats sectors, a col·lectius concrets dins de l'empresa o a la realització de determinades tasques.

Atesa la proximitat conceptual de les hores extraordinàries derivades de les necessitats de l'empresa i la distribució irregular de la jornada (tal com s'ha apuntat a l'apartat 3.3.1), cinc convenis preveuen que en cas que en aplicació de la distribució irregular de la jornada se superi la jornada màxima anual, les hores d'excés es consideraran extraordinàries, aplicant-se el règim jurídic corresponent.

Els convenis concreten si les hores extraordinàries definides són obligatòries, voluntàries o bé les prohibeixen. Les prohibicions poden venir motivades pel tipus de contracte (a temps parcial, per exemple, en dos convenis analitzats),<sup>190</sup> per l'horari (nocturn), per l'edat de la persona treballadora (menors) o per evitar recórrer a les hores extraordinàries per cobrir les diferències entre la jornada industrial i la jornada laboral del personal (en un conveni d'empresa).

---

<sup>189</sup> Només sis convenis no contenen cap previsió: dos autonòmics, un provincial i tres d'empresa.

<sup>190</sup> Un dels convenis no va ser renegociat durant el període en què el treball a temps parcial era compatible amb les hores extraordinàries (entre el Reial decret llei 3/2012 i el 16/2013) i per tant, no es va modificar la prohibició, mentre que l'altre va passar de prohibir-ho en el conveni vigent els anys 2008-2011 a permetre-ho durant els anys 2012-2013, per tornar-ho a prohibir en el tercer conveni analitzat (2015-2018), de manera coherent amb la normativa aplicable.

Cal tenir en compte que la voluntarietat i/o prohibició de les hores extraordinàries està vinculada en molts convenis amb l'existència d'un **compromís per reduir-les**. En aquest sentit, cal destacar que aquesta és precisament una de les orientacions del CRL, si bé tots els convenis que incorporen una clàusula amb aquesta finalitat (vint-i-nou), ho fan amb anterioritat a l'any 2016.

Aquest compromís pot ser expressat en termes genèrics (nou convenis) o bé amb afirmacions més rotundes, com ara la supressió de tota hora extraordinària excepte les de força major (en vuit convenis), o la reducció progressiva de les hores extraordinàries habituals (en vuit convenis).

Aquestes clàusules també poden anar acompanyades de mesures per fer-les efectives. Així, vuit convenis preveuen que les hores extraordinàries només es podran fer si prèviament s'ha comprovat que no és possible fer les tasques requerides amb noves contractacions, especificant en quatre convenis que aquestes han de ser per temps determinat o a temps parcial. Cal tenir en compte però, que dos convenis estatals que preveien aquesta mesura, l'han eliminat més tard, no constant en el conveni vigent en l'actualitat.

Destaca un conveni d'empresa que preveu una anàlisi de les mesures a adoptar, l'establiment d'objectius i l'avaluació de l'assoliment d'aquests objectius. Un altre conveni, estatal, preveu reduir al mínim imprescindible les hores extraordinàries i alhora demana el compromís del personal de no tenir pluriocupació. Precisament la creació d'ocupació i la reducció de l'atur són els motius que onze convenis citen expressament per introduir clàusules d'aquesta naturalesa.

Per últim, tres convenis preveuen la comunicació prèvia a l'RLT com a mesura per reduir les hores extraordinàries.

**L'anàlisi periòdica i conjunta** del funcionament del sistema d'organització flexible, de les prolongacions de jornada i les hores extraordinàries és una de les orientacions del CRL. Ocorre el mateix que en l'anterior orientació: molts dels convenis preveuen aquesta anàlisi amb anterioritat a l'any 2016 i els que no la preveuen, no la incorporen en les versions vigents. L'única excepció és un conveni autonòmic pel període 2016-2019, que regula per primer cop les causes per les quals es poden fer hores extraordinàries, el règim de compensació, el compromís per reduir-les i els drets d'informació de l'RLT.

En la majoria de casos, l'anàlisi periòdica i conjunta es concreta en la regulació del dret d'informació de l'RLT del nombre d'hores fetes (catorze convenis) i les causes (nou convenis), sovint desglossades per unitats o seccions (nou convenis), fins i tot amb una relació nominal de les persones treballadores afectades (dos convenis). També es pot informar del tipus d'hores extraordinàries fetes, és a dir, l'horari (diürn/nocturn), dia laborable o festiu, tipus de compensació aplicada, etc.

Quatre convenis preveuen que aquesta informació o justificació ha de ser prèvia a la realització de les hores extraordinàries, si bé la majoria preveuen que tingui lloc amb posterioritat. La periodicitat de la informació pot ser mensual (en deu convenis), trimestral (dos convenis), anual (un conveni) o bé sense concreció (un conveni).

Quines actuacions es duen a terme amb aquesta informació?

Set convenis preveuen la determinació conjunta (entre l'empresa i l'RLT) del caràcter de les hores extraordinàries (important per determinar-ne el règim de compensació, el control del compliment dels límits legals, etc.).

Quatre convenis vinculen aquest tràmit d'informació al compromís de reduir les hores extraordinàries i a la possibilitat de fer-ho amb noves contractacions.

Un conveni estatal preveu a més d'analitzar la possibilitat de convertir en ocupació indefinida les hores extraordinàries reiterades en condicions d'homogeneïtat durant els darrers tres anys, sense incloure les motivades per causes de força major.

Un conveni d'empresa preveu la revisió dels processos de treball per tal de donar resposta a totes les incidències que pugui haver-hi dins al jornada normal, sense haver de recórrer a les hores extraordinàries i dins de les possibilitats de l'empresa i les necessitats del servei.

Un conveni autonòmic crea un observatori sobre ocupació i qualificacions, de composició paritària, amb la finalitat d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la seva situació, quantitat i qualitat de l'ocupació que genera, així com les qualificacions necessàries. Si bé no ho enuncia clarament, es pot considerar que les hores extraordinàries podria ser un tema a analitzar per l'observatori. Tot i això, el darrer conveni (2019-2022) elimina aquest observatori.

L'ET remet al conveni col·lectiu, o si no ho regula, al contracte de treball, la regulació del **règim de compensació** de les hores extraordinàries, que en absència de pacte es compensaran amb temps de descans. Aquí, la casuística és elevada.

La gran majoria de convenis permeten les dues opcions i només es preveu compensació econòmica exclusiva en set convenis, mentre que exclusiva en temps de descans, en un. Dotze convenis preveuen les dues fórmules sense decantar-se per cap, mentre que cinc convenis estableixen la compensació econòmica com a preferent i deu, es decanten preferentment per compensar amb temps de descans.

Tres convenis regulen la compensació mixta, és a dir, amb les dues opcions alhora (econòmica i temps de descans), si bé introdueixen particularitats en les equivalències o recàrrecs.

Altres opcions són preveure la compensació econòmica per determinat tipus d'hores extraordinàries (per causa de força major, en dos convenis) i en temps de descans per la resta. També es poden establir límits quantitius, és a dir, un topall anual d'hores extraordinàries que es compensen econòmicament i la resta, en temps de descans, com ara fan dos convenis. Un d'ells, autonòmic, incrementa el topall en les diferents versions del conveni i passa de cinquanta hores a l'any a vuitanta hores a l'any (la totalitat de les que l'ET permet fer).

Tal com regula l'ET, en el còmput de les hores extraordinàries per respectar el límit legal (vuitanta hores a l'any) no es tenen en compte les hores fetes i compensades en temps de descans en els quatre mesos següents a la seva realització, fet que pot explicar l'opció de molts convenis de preveure la compensació en temps de descans.

Sis convenis estableixen que l'elecció per una fórmula o altra correspon a la persona treballadora i un li assigna aquesta facultat en exclusiva a l'empresa. Nou convenis requereixen l'acord de l'empresa i l'RLT per concretar el sistema a cada empresa o centre de treball.

L'ET estableix que la compensació ha de ser, com a mínim, igual al valor d'una hora ordinària (si és econòmica) o pel temps equivalent (si és en descans retribuït). Quatre convenis mantenen l'equivalència legal, mentre que la resta regulen diferent tipus de recàrrec, següentment reflex de la voluntat de reduir les hores extraordinàries al màxim. Alguns s'apliquen per igual a la compensació econòmica i en temps de descans, com ara un increment del 25% (tres convenis), 50% (cinc convenis) o 75% (sis convenis). Altres no concreten el recàrrec (tres convenis).

Molts convenis diferencien el recàrrec a aplicar si es compensa econòmicament o en temps de descans<sup>191</sup> i dins d'aquestes modalitats també es poden establir diferències pel tipus d'hora extraordinària feta (horari, diumenge, festius, col·lectiu afectat, etc.).

D'altra banda, quatre convenis preveuen el mateix període per gaudir del descans compensatori que preveu la llei (quatre mesos), mentre que quatre més el fixen en tres mesos, dos en dos mesos i un en un mes.

Dos convenis preveuen expressament la possibilitat d'acumular les hores de descans retribuït compensatòries en jornades senceres i un conveni (autonòmic) les permet acumular als períodes de vacances, mentre que un conveni d'empresa es decanta per l'opció contrària, en prohibeix la seva acumulació.

Per finalitzar aquest apartat, cal tenir en compte que la regulació convencional s'ha mantingut en general estable al llarg del període analitzat i atès que és una matèria que no ha estat objecte de reformes normatives, no en procedeix l'anàlisi dels seus efectes.

## Hores complementàries

Tal com ja s'ha explicat a l'apartat 3.3.1, el règim jurídic de les hores complementàries del treball a temps parcial ha estat modificat tant l'any 2012 com el 2013. Els tres aspectes que permet concreció per part de la NC són:

Ampliació del percentatge màxim d'hores complementàries pactades per sobre de la jornada ordinària (del 30% mínim que preveu l'ET al 60% que pot ampliar la NC).

Ampliació del percentatge màxim d'hores complementàries a proposta de l'empresa (del 15% que preveu l'ET al 30% que pot ampliar la NC).

I el preavís que ha de respectar l'empresa (mínim de tres dies, si bé el conveni pot preveure'n un d'inferior).

---

<sup>191</sup> Aquí la variació és molt elevada: en cas de compensació econòmica es poden establir recàrrecs al preu de l'hora ordinària del 35%, 30%, 35%, 50%, 75% i fins i tot del 250%. La compensació en temps de descans més freqüent és del 50% (sovint combinada amb compensació econòmica també amb recàrrec).

El 28,3% dels convenis analitzats (disset de seixanta) contenen clàusules que regulen les hores complementàries, sent més freqüents en els d'àmbit superior que en els inferiors.<sup>192</sup> En la descripció d'aquestes clàusules sovint s'haurà de fer una lectura diacrònica dels convenis, atès que molts d'ells varien al llarg del temps.

Pel que fa a les **hores complementàries pactades**, la versió anterior a la reforma laboral de 2013 de sis convenis ja estableixen un percentatge superior al mínim previst en aquell moment l'ET (15%) i dins del marge que es permetia ampliar per la NC (60%): un conveni preveu que aquestes hores poden arribar fins al 60% de la jornada ordinària, quatre fins al 50% i només un conveni fixa aquest percentatge en el 35%. El fet que aquest percentatge sigui bastant alt pot explicar que no s'hagi modificat en versions posteriors. D'altra banda i atesa l'estabilitat d'aquestes clàusules es pot afirmar que per a aquests convenis la reforma laboral no ha tingut cap mena d'efecte.

En canvi, set convenis posteriors a l'any 2013 van fixar *ex-novo* aquest percentatge: el 60% en quatre convenis (el màxim que permet l'ET) i el 50% en els altres dos.<sup>193</sup> Per a aquest grup de convenis hi ha hagut un salt qualitatiu important entre abans i després de l'aprovació del Reial decret llei 16/2013.

Per últim, en cinc convenis el percentatge d'hores complementàries pactades ha crescut al llarg del període analitzat: en tres en les versions immediatament posteriors a la reforma del 2013 i en altres dos en la versió vigent analitzada. Així, un conveni provincial passa del mínim legal del 15% al 45%, mentre que un altre, també provincial, passa del 25% al 40%. Un conveni autonòmic passa del 30% al 40% i dos estatals passen del 40% i 50% (respectivament) al 60%. En aquests convenis es constata també l'efecte de la reforma laboral del 2013.

Alguns convenis van una mica més enllà i regulen les condicions que s'han de complir perquè operin les hores complementàries pactades. En dos convenis es requereix l'acord de l'RLT per ser aplicades i en dos més se li reconeix el dret d'informació sobre les hores pactades fetes. Ara bé, la majoria de condicions refereixen al seu exercici: que les hores complementàries tinguin lloc a l'inici o fi de la jornada (en tres convenis), que impliquin la realització continuada de quatre o cinc hores (dos convenis) o bé que respectin el torn de treball de la persona treballadora (un conveni).

Tres convenis regulen la vigència i modificació del pacte: amb caràcter general, té vigència d'un any però la persona treballadora pot renunciar-hi, amb un preavís de quinze dies, si concorren determinades circumstàncies que regula el conveni, com ara la necessitat de tenir cura d'un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat, necessitats formatives (si s'acredita la incompatibilitat horària) o bé la incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

---

<sup>192</sup> Cinc convenis estatals, set autonòmics, dos provincials i tres d'empresa. Com en la resta d'apartats, no es tenen en compte les clàusules que reproduïxen literalment els preceptes de l'ET.

<sup>193</sup> Hi ha un conveni, autonòmic, que passa de prohibir les hores complementàries en els contractes de fixos discontinus a temps parcial (2008-2011 i 2014-2016) a permetre-les fins un màxim del 30% de la jornada diària en la darrera versió del conveni (2017-2019).

Una de les principals novetats introduïdes pel Reial decret llei 16/2013 van ser les **hores complementàries a proposta de l'empresa** (art. 12.d g ET), que no poden superar el 15% de la jornada ordinària pactada, si bé la NC pot ampliar aquest percentatge fins al 30%. Doncs bé, vuit convenis dels seixanta analitzats les preveuen. Cinc convenis estableixen el percentatge màxim del 30%, dos el 20% i un el 22,5%. Aquest és un clar exemple dels efectes de la reforma laboral.

La tercera modificació que va introduir el Reial decret llei 16/2013 a la regulació de les hores complementàries fou el preavís, que ha de ser de tres dies, si bé la NC en pot preveure un d'inferior. En aquest cas, la reforma ha tingut poca incidència en la duració dels preavisos regulats atès que en la majoria de casos és superior: set dies en quatre convenis, cinc dies en un i quinze dies en un altre. En un conveni d'empresa en què el preavís era de set dies, amb posterioritat es redueix a tres dies.

Els convenis en què el preavís és menor s'especifica que és quan concorrin circumstàncies imprevistes. En alguns convenis es preveu de quaranta-vuit o vint-i-quatre hores, si bé en dos convenis no es fixa un límit temporal. Un conveni elimina el preavís i ho sotmet a criteri de l'empresa.

Per últim, destacar algunes clàusules amb regulacions interessants:

Dos convenis preveuen la consolidació de les hores complementàries com a hores ordinàries, sovint exigint una repetició mínima durant un període de dos o tres anys.

En aquesta mateixa línia, un conveni autonòmic regula la conversió a temps complet a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que ho sol·liciti la persona treballadora.

Dos convenis autonòmics estableixen els criteris per distribuir les hores complementàries al llarg de temps.

Si bé l'anàlisi de la reforma laboral de l'any 2013 s'ha fet al llarg de l'apartat, cal destacar que no s'ha fet cap referència a les orientacions del CRL perquè no n'hi ha cap que afecti aquesta matèria.

#### 4.1.5. Reducció de jornada

Tal com s'ha explicat a l'apartat 3.3.1, l'ET regula diferents supòsits de reducció de la jornada que al llarg del temps han evolucionat per tal de donar cobertura a més situacions i proporcionar més flexibilitat a les parts. De l'anàlisi es desprèn que les clàusules més innovadores són les introduïdes en les versions més recents dels convenis.

El 38,3% dels convenis analitzats (vint-i-tres de seixanta)<sup>194</sup> contenen alguna clàusula que concreta algun aspecte de les diferents opcions que preveu el legislador per reduir la jornada, si bé a diferència dels apartats anteriors és difícil establir-hi alguna pauta, atès que són molt heterogènies.

<sup>194</sup> Cinc convenis estatals, set autonòmics, un provincial i deu d'empresa.

Pel que fa a la **reducció de jornada per cura de nadó** (originàriament per lactància) regulada a l'art. 37.4 ET destaquen les següents previsions:

Un conveni autonòmic (vigent pel període 2017-2020) permet compactar aquesta reducció de jornada en un únic dia a la setmana i la resta de dies, fer l'horari habitual.

Un conveni d'empresa (2016-2018) permet el gaudi conjunt d'aquesta reducció de jornada amb la reducció de jornada per cura de menors a càrrec (regulada a l'art. 37.6 ET). Així mateix, per a aquelles treballadores que no redueixin la jornada però gaudeixin del permís, preveu habilitar una sala de lactància als centres de treball.

Un conveni autonòmic (2018-2020) preveu que la concreció d'aquesta reducció correspon a la persona treballadora dins la jornada ordinària, llevat que no sigui possible per alguna causa organitzativa degudament acreditada. En aquest cas, l'empresa ha d'oferir una alternativa el més favorable possible per als interessos de la persona treballadora.

La **reducció de jornada per cura de menor de dotze anys o d'alguna persona amb discapacitat** (art. 37.6 ET) és la que es desenvolupa amb més detall.

Alguns convenis anteriors a les reformes del 2012 i 2013 reconeixen aquest dret quan la persona treballadora s'ha de fer càrrec d'un menor de deu anys (i l'ET preveia de vuit anys) o bé d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tot i que aquestes previsions queden absorbides per les millores introduïdes per la normativa legal, com ara el Reial decret llei 16/2013 que amplia aquest dret fins que els menors tenen dotze anys.

La majoria de clàusules refereixen a com s'exerceix aquesta reducció de jornada:

Si bé un conveni estatal remet a l'empresa la concreció d'aquest exercici, fins a quatre convenis preveuen un procediment per garantir al mateix temps la màxima adequació a les necessitats de la persona treballadora i de l'empresa. La proposta inicial correspon a la persona treballadora, que en cas de no ser possible per motius organitzatius o productius, ha de rebre una proposta alternativa de l'empresa, que pot implicar un canvi de funcions habituals en el centre de treball habitual o en un altre (encara que sigui de diferent municipi).

En cas de concurrència de més d'una petició de reducció de jornada en una mateixa empresa o una mateixa unitat, es busca l'acord entre les persones afectades. Si no és possible, en cinc convenis es concedeix preferència a la primera petició que s'hagi formulat, preveient en un cas fins i tot, l'accés a la jurisdicció social en cas de discrepància. En canvi, un conveni d'empresa, prèvia mediació d'una persona coordinadora de les reduccions de jornada, atorga a la direcció la facultat de dirimir aquesta concurrència i proporcionar una solució òptima a les peticions.

Igual que ocorre amb la reducció de jornada per cura del nadó, la reducció de jornada es pot acumular en dies complets en tres convenis.

El Reial decret llei 3/2012 va preveure que la reducció de jornada havia de ser diària, previsió que es manté en l'actualitat. Únicament un conveni estatal (2016-2018) concreta



què significa aquesta expressió: “torn o horari de treball, de matí o tarda, en què estigui assignat el treballador” i afegeix que la concreció horària de la reducció de jornada s’ha de fer dins del torn o horari a què cada persona treballadora tingui diàriament assignat.

Una altra particularitat que resol un conveni d’empresa (2017-2020) és la reducció de jornada i el treball per torns: en aquest cas la reducció de jornada s’acumula de manera anual, de tal manera que l’horari dels torns no es modifica. Un altre conveni d’empresa preveu especialitats en la reducció de jornada en funció del col·lectiu que la sol·liciti.

Diversos convenis fan menció a l’accés a la formació i qualificació professional de les persones treballadores que han reduït la jornada, destacant un conveni d’empresa (2019-2021) que preveu que en cas que aquestes persones assisteixin a una activitat formativa organitzada per l’empresa i facin hores de formació per sobre de la jornada reduïda, tenen dret a compensar l’excés de temps amb temps de descans equivalent.

Per últim, cal mencionar un conveni d’empresa, on l’estacionalitat de l’activitat s’ha vist que condiciona altres apartats (com la distribució irregular de la jornada) que preveu una fórmula específica per calcular les reduccions de jornada. Atès que durant dos mesos a l’any no es treballa cada dia, permet que la persona treballadora decideixi si treballar els dies en què l’empresa obre i fer l’horari habitual (amb la reducció de jornada) o treballar aquells dies la màxima jornada possible i recalculer la jornada i retribució fins que acabi la temporada.

Pel que fa a la reducció de jornada que l’art. 37.8 ET reconeix a les **persones víctimes de violència de gènere o víctimes del terrorisme**, únicament s’han identificat dues clàusules que van més enllà de la previsió legal. Un conveni autonòmic estableix que aquesta reducció de jornada es pot mantenir mentre es mantingui la situació que en dona dret i un altre conveni, també autonòmic preveu que la reducció s’acordarà entre la persona afectada i l’empresa. En cas de desacord, decideix la persona treballadora.

L’art. 47.2 ET permet reduir la jornada per **causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**, sent aquesta mesura de flexibilitat interna preferible a les de flexibilitat externa, tal com ja alertava el preàmbul de la Llei 3/2012. Dos dels convenis analitzats emfasitzen aquest avantatge i en regulen el procediment per implementar-la a l’empresa. Un dels convenis (estatals) preveu complementar-ho amb accions de formació, per millorar l’ocupabilitat de les persones treballadores afectades.

D’altra banda, l’anàlisi dels convenis ha permès identificar altres supòsits de reduccions de jornada:

Per exercici d’un càrrec sindical, de nivell provincial, autonòmic o estatal en una organització sindical més representativa (un conveni autonòmic).

Per persones treballadores sota tractament oncològic o per altres malalties greus, durant els períodes que el tractament permeti la reincorporació al treball. Per facilitar la reincorporació total, aquest conveni d’empresa (2017-2020) també permet demanar-la durant sis mesos i un cop finalitzat el tractament.

Per festes locals o altres festius especials, com ara la vigília de Nadal, Cap d'Any, Reis, Divendres Sant, Sant Joan, etc. En aquests casos, es fixa una jornada màxima aquell dia, que pot no ser recuperable o sí. En aquest darrer cas, es dona un període per recuperar aquella part de la jornada no treballada.

Tal com s'ha comentat a l'inici de l'apartat, les successives lleis que han afectat la regulació d'aquestes jornades laborals han introduït donant cobertura a més supòsits i han flexibilitzat condicions. Alguns convenis recullen les noves situacions i en regulen l'exercici.

El CRL recomana als agents socials posar l'accent en la distribució de jornada i no només en la dimensió quantitativa de la jornada, si bé constata que és convenient que qualsevol reducció de la jornada efectiva de treball remunerat es faci de manera negociada per garantir-ne la viabilitat i la reordenació efectiva del temps de treball.

Sense perjudici de la descripció i anàlisi de les clàusules relatives a l'adaptació qualitativa de la jornada de treball feta a l'apartat 4.1.2, cal destacar que l'establiment de procediments negociats per concretar les reduccions de jornada són anteriors a les orientacions del CRL, amb una excepció. El mateix conveni autonòmic vigent per al període 2016-2019 que s'ha citat en analitzar les hores extraordinàries, incorpora aquesta necessitat de negociació i acord amb posterioritat a l'aprovació de les orientacions del CRL.

## **4.2. Calendari laboral i horaris**

### **4.2.1. Calendari laboral**

El calendari laboral és un dels instruments reguladors del temps de treball. Aquesta eina, que ordena i distribueix el temps de treball, compleix una altra funció important que és la de facilitar informació a les persones treballadores sobre com serà la jornada, la distribució del temps de treball anual o de quins seran períodes de descans i/o vacances que es gaudiran, entre d'altres trets.

El text estatutari és molt concís. L'art. 34.6 ET disposa que anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, un exemplar del qual s'ha d'exposar en un lloc visible de cada centre de treball.

La potestat privativa en l'elaboració del calendari laboral la té l'empresa, però també cal tenir present que opera la DA 3a del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre,<sup>195</sup> relativa a la competència de la RLT en matèria de jornada. La DA 3a determina que la RLT tindrà dret a ser consultada per l'empresa i que emetrà un informe amb caràcter previ a l'aprovació del calendari laboral. Cal destacar que l'esmentada norma no exigeix negociació prèvia a l'elaboració dels calendaris, excepte que s'hagi pactat així en el conveni col·lectiu, però inclús si s'opta per la negociació no obliga a convenir ni a mantenir les negociacions molt de temps.<sup>196</sup>

---

<sup>195</sup> [Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball](#). (BOE núm. 230, de 26.09.1995)

<sup>196</sup> Malgrat que aleshores les úniques imposicions són la consulta i l'emissió d'un informe previ a l'aprovació, la incidència de la NC no s'atura en aquest punt ja que el calendari laboral que s'elabori ha de respectar allò

La potestat empresarial i la necessària consulta de l'RLT en l'**elaboració** del calendari laboral, malgrat la seva transcendència, no sempre són evidents en les clàusules dels convenis col·lectius.<sup>197</sup> A vegades els convenis no especifiquen a qui correspon la seva elaboració i es limiten a enunciar de forma genèrica que anualment "s'establirà o s'elaborarà" el calendari a tots els centres de treball (un conveni estatal i un d'empresa).

Tot i així, en d'altres ocasions recullen el mandat legal i incorporen en el text la participació de l'RLT. La redacció emprada en referència a aquest requisit és variada i s'utilitzen termes com: s'informarà (un conveni d'empresa), es donarà compte (un d'empresa), es facilitarà (un estatal), es comunicarà (un estatal), es lliurarà (un autonòmic) o bé fórmules més complexes i indeterminades com "les empreses senyalitzaran amb la intervenció de l'RLT" (en un estatal i un autonòmic).

També és cert que la major part dels convenis analitzats amb clàusules sobre el calendari laboral ho fan sota la premissa que aquest sigui acordat o consultat amb l'RLT, posant de relleu una participació de caire més actiu que la mera "comunicació/informació a". Aquesta participació activa és una qüestió força present en la regulació dels convenis d'àmbit autonòmic, ja que la recullen onze convenis, mentre que només es pacta en tres estatals, en cinc provincials i en tres d'empresa. En total, aquesta fórmula s'especifica en el 36,7% dels 60 convenis analitzats (22 convenis).

Les fórmules més emprades per promoure la participació activa són:

- en vuit convenis es determina que els calendaris requeriran de la negociació de les parts (un estatal, dos autonòmics, quatre provincials i un d'empresa),
- en altres set convenis, a més de comunicar i/o consultar la proposta, s'explicita la sol·licitud d'un informe per part de l'RLT sobre ella (un provincial i quatre autonòmics). Aquest informe s'ha d'emetre per regla general en un termini de quinze dies, si bé en un dels convenis negociats per a un període posterior el termini es redueix a deu dies,
- i, finalment, les altres remissions a l'activitat de la es divideixen entre dos convenis on s'enuncia que el calendari es consensuarà entre l'empresa i l'RLT (un autonòmic i un estatal) i quatre que assenyalen que s'acordarà (un estatal, un autonòmic i dos d'empresa) i, en darrer terme, en un altre es disposa que es pactarà (autonòmic).

Un cas singular és el que plantegen dos convenis provincials que fixen que qui confeccionarà el calendari laboral, que serà d'aplicació en totes les empreses del sector, serà la Comissió paritària del propi conveni, amb dues excepcions: aquelles empreses que ja hagin

---

regulat per a les matèries que en ell s'incloguin, ja sigui normativament o en els convenis col·lectius, circumstància que potencia el paper de l'RLT. Entre els assumptes sovint objecte de regulació i amb una possible incidència en els calendaris es troba la jornada i la seva distribució, tant regular com irregular, les festes laborals i els altres dies inhàbils, els horaris, els descansos i els torns de treball, entre d'altres qüestions. Altrament, com es desprèn de l'anterior, malgrat l'empresa té l'obligació d'elaborar el calendari anualment, la facultat empresarial està igualment limitada per la normativa i per la NC.

<sup>197</sup> Val a dir que el fet que no es reflecteixi en el text del conveni no eximeix del seu compliment en les empreses. L'incompliment de la consulta prèvia a l'RLT podria suposar la nul·litat del calendari, així com una sanció administrativa per part de la Inspecció de Treball, per transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta de l'RLT.

pactat un calendari laboral diferent amb l'RLT i aquelles que, en no disposar de RLT, ja ho hagin fet amb els seus treballadors/ores.

Cas que es promogui una negociació del calendari amb l'RLT, pocs convenis fixen una **limitació del temps de negociació**, però en alguns es concreta de forma explícita, així com es referma la unilateralitat que té l'empresa per definir el calendari. D'aquesta forma s'evidencia en un conveni estatal on es determina que, en els quinze dies previs a donar publicitat del calendari laboral, l'empresa lliurarà la proposta de distribució irregular de la jornada a l'RLT per tal de poder consensuar el calendari durant els cinc dies següents, però si passat aquest termini no hi ha acord l'empresa podrà publicar i aplicar el calendari unilateralment.

Altres convenis, entre ells dos autonòmics, s'anticipen a una possible **manca d'acord**. Així, en ells es proposen procediments per resoldre les diferències com ara cercar la mediació de la Comissió paritària del conveni (que s'haurà de reunir en un termini màxim de set dies segons es marca en un dels convenis) i/o les parts de comú acord podran sotmetre el calendari a la valoració del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En una línia diferent, pel seu desenllaç, se situa un altre conveni d'empresa on s'assenyala que "en cas de no assolir-se cap acord en la negociació del calendari, es prorrogarà el vigent en l'any anterior, amb la simple acomodació de les festes laborals".

Malgrat que la **publicació** en un lloc visible del calendari laboral és una obligació estatutària, no hi ha cap criteri fixat en relació amb quin ha de ser el moment exacte per fer-ho. Habitualment la publicació té lloc a principis de l'any d'aplicació del calendari laboral, però, en no haver cap regulació legal al respecte, la data de la publicació depèn de les decisions empresarials o bé del que es determini en la NC donant lloc a múltiples opcions. Aquesta variabilitat també es fa evident entre els convenis analitzats on s'observa que el moment de la publicació pot variar entre els sectors i que sovint està relacionat amb el període que es marca per a l'elaboració del calendari laboral.

Les dates de publicació que prenen més força entre els convenis analitzats són les incloses al llarg del mes de febrer, bé sigui el 15 (un conveni estatal), el 20 (un autonòmic) i, en la major part dels casos, el 28 de febrer (un estatal, dos autonòmics, dos provincials i un d'empresa). No són gaires els convenis que fixen la publicació en franges temporals més indeterminades, com al llarg del mes de gener (conveni estatal), al llarg del primer trimestre (un altre d'empresa i un estatal) o a principis d'any sense especificar més (autonòmic).

En dues altres ocasions es relaciona el moment de l'elaboració del calendari, i la seva posterior publicació, a disposar del calendari laboral oficial que fixa les festes nacionals, autonòmiques o locals. Aquesta opció és l'escollida en dos convenis estatals, on a més es diu que el termini entre la publicació del calendari oficial i l'elaboració del calendari laboral serà d'un mes.

Un supòsit especial és el regulat en dos convenis autonòmics on es preveu com ha de ser el termini de publicació del calendari en el cas que es produeixi l'obertura d'un nou centre de treball o l'inici d'una activitat cíclica i s'assenyala que el calendari s'exposarà dins dels trenta dies següents de produir-se l'esmentada obertura o inici.

D'altra banda, la NC col·lectiva és clau per definir el **contingut** del calendari laboral, com resta palès en un gran grup dels convenis analitzats que disposen de clàusules que delimiten, cadascuna sota els seus criteris, quines seran les matèries que s'inclouran.<sup>198</sup> En concret, hi ha vint-i-un convenis dels seixanta analitzats (el 35%) que referencien alguna matèria que s'ha d'incloure en el calendari.<sup>199</sup>

No són gaires els convenis que detallen una relació restringida de matèries, més aviat la major part del convenis enumeren un gran nombre de qüestions que caldrà incloure en els seus calendaris, si bé la prelació no és igual en tots ells.

Les més freqüents són els horaris (quinze convenis), els festius oficials (dotze convenis), el període fixat per gaudir les vacances (deu convenis), la distribució anual dels dies de treball (nou convenis), les jornades especials i els torns (set convenis), els descansos setmanals i/o diaris (set convenis), la jornada anual màxima (sis convenis), els dies inhàbils o no laborables de l'any (quatre convenis) i la distribució irregular de la jornada (tres convenis).

Pel que fa a l'anàlisi diacrònica no s'observen canvis significatius en els períodes analitzats, més enllà d'alguna variació en les dates fixades per a la publicació o incorporacions de noves matèries en el contingut dels calendaris.

Atès que la reforma laboral del 2012 i 2013 no fa cap esment al calendari laboral, no procedeix l'anàlisi del seu impacte.

Una de les orientacions del CRL proposa que els convenis col·lectius incloguin en la seva regulació que els calendaris es negociïn amb l'RLT. La incidència d'aquesta orientació és baixa ja que entre els dotze convenis que regulen una participació activa de l'RLT en l'elaboració dels calendaris, només dos d'ells són posteriors a 2016.

## 4.2.2. Horaris

### Modalitats horàries

L'horari constitueix un dels trets característics de la jornada en tant s'ocupa de com es distribueix aquesta al llarg del dia. En l'horari es determina el temps exacte que cada dia les persones treballadores han de prestar el seus serveis, respectant la durada de la jornada pactada en la NC i els descansos legalment establerts.

---

<sup>198</sup> El calendari laboral, malgrat sembla existir aquesta creença, no ha de regular fins a l'últim detall del temps de treball. Sovint es té aquesta idea perquè la regulació estatutària sobre el calendari es troba en el mateix article on es regula la jornada, la seva distribució i els preceptius descansos, aspectes tots ells força rellevants. Una altra explicació és perquè preval en l'ideari de les parts el [Reial decret 2001/1983, de 28 de juliol, sobre la regulació de la jornada de treball, jornades especials i descansos](#) (BOE, núm. 180, de 29.07.1983), que disposava que en ell s'inclouria "l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals i entre jornades i altres dies inhàbils", tot i que aquesta norma va perdre la seva vigència el 12 de juny del 1995, sense que fins al moment hi hagi cap text reglamentari que el supleixi. Altrament, en la [STS Sala 4ª del 20/07/2015](#) (Rec. 192/2014), el Tribunal declara que el calendari laboral ha de ser anual i únic. Pel que fa al contingut assenyala que és obligatori que inclogui les festes i les vacances dels treballadors/ores però no els horaris i els torns de treball ja que no és el mateix un calendari que un quadre horari, malgrat sigui habitual incloure'ls en els calendaris.

<sup>199</sup> Sis convenis estatals, set autonòmics, dos provincials i sis d'empresa.

En l'àmbit normatiu, una de les característiques més importants és que l'ET no fa cap referència a què la fixació de l'horari de treball sigui pactada en els convenis col·lectius. Per tant, aquesta potestat, d'acord amb les facultats atribuïdes de direcció i d'organització de l'activitat empresarial determinades segons l'art. 20 ET, recau en l'empresa. Amb tot, convé destacar que, si les parts així ho acorden o bé com a conseqüència de les modificacions de la jornada anual de treball pactada en la NC, es pot incloure la fixació de l'horari en els convenis col·lectius, com a reflex de l'acord entre l'empresa i l'RLT.

Per aquest motiu, tal com es veurà a continuació, la incidència de la NC en aquesta matèria no és uniforme. Així, mentre que alguns convenis no fan al·lusió als horaris, d'altres sí que els regulen de forma concreta i un tercer bloc de convenis simplement enuncien la necessitat de negociar o d'informar a la sobre l'horari de treball, els torns de treball, l'organització de treball, variables que moltes vegades estan incloses dins de les especificitats del calendari laboral.

Pel que fa a l'anàlisi concreta de les modalitats horàries enunciar que són els modes de distribució de la jornada diària, ja sigui de forma fraccionada amb l'horari partit o amb l'horari continuat. L'horari partit inclou algun període de descans més o menys llarg entre les dues seccions temporals (sovint per al dinar) i un més curt en la fracció més àmplia (esmorzar/berenar), mentre que en l'horari continuat generalment només es gaudeix d'una pausa breu (esmorzar/berenar).

Si s'analitza la incidència de la NC en **la concreció de les modalitats horàries** s'observa que el 43% dels convenis analitzats (26 convenis) ometen qualsevol referència a elles, en qualsevol dels tres períodes temporals analitzats.

L'exclusió de les modalitats horàries en el text negociat està justificada en alguns convenis autonòmics perquè en fan una remissió a la seva regulació en els nivells inferiors, com espais més propers a les necessitats específiques. Per tant, seran les empreses les que concretin el corresponent horari laboral, com una de les activitats directives i organitzatives o, com s'especifica en un dels convenis, perquè es considera que així es podran condicionar els diferents nivells dels serveis al rendiment més eficaç. Sota aquest argument un dels convenis d'empresa determina que serà la direcció la que s'encarregarà de la distribució de la jornada, mentre que en uns altres dos convenis també d'empresa la focalització encara és més alta i l'elaboració i definició dels horaris recau en unitats més petites, com poden ser els centres de treball i/o algunes seccions o departaments en concret.

En un altre grup de convenis s'observen clàusules amb referències genèriques de les modalitats horàries. Alguns convenis diferencien entre jornada partida/fraccionada i continuada sense cap esment a la distribució horària, de tal forma que la diferenciació entre elles sovint es dedueix en el moment en el qual defineixen les pauses dins de la jornada diària. Concretament, aquesta referència es troba en quatre convenis estatals, tres autonòmics i quatre d'empresa.

I, finalment, pocs són els convenis que sí que regulen les modalitats horàries de forma específica i concreta. Es determinen de forma clara els horaris d'entrada i sortida i els de les pauses i s'assenyalen les hores o les franges horàries, relativament acotades, on es desenvoluparà el treball. Val a dir que aquestes clàusules són més freqüents en els convenis d'empresa, ja que s'han detectat en sis dels quinze convenis analitzats, mentre que la

concreció dels horaris només es regula en dos dels convenis estatals estudiats i en cap dels autonòmics o provincials.

Pel que fa a la **preeminència d'una modalitat vers l'altra** cal tenir present que tradicionalment són més comunes les jornades fraccionades si bé, darrerament en funció de l'activitat laboral, comencen a ser freqüents les jornades continuades, encara que en ocasions només s'apliquen per a determinats períodes o dies i/o conviuen amb les jornades partides perquè no es poden aplicar en la totalitat de la plantilla.

Sens dubte, la jornada continuada facilita la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral personal, familiar i laboral de les persones treballadores. Així, és com es reconeix en una de les orientacions del CRL orientada a "afavorir la jornada continuada, i en tot cas la reducció de la pausa per dinar, allà on el sector i el lloc de treball ho permetin".

Un cas singular per la seva evolució envers la jornada continuada és el que es produeix en els convenis analitzats d'una de les empreses seleccionades. En el conveni anterior a la reforma del 2012 es determina que l'horari habitual de treball serà la jornada partida de dilluns a divendres, amb la possibilitat de jornada continuada de matí en el treball que es realitzi els dissabtes, diumenges o festius. Aquestes condicions es mantenen en el conveni del període 2013 a 2016, però en el darrer conveni relatiu al període 2017 a 2020 es pacta que, amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, s'establirà prioritàriament l'horari en jornada continuada en torn de matí en tots els centres i àrees funcionals existents. A més, afegeix que per a aquells centres o àrees on no sigui possible aquest horari es procurarà que aquest tipus de jornada es realitzi durant el major nombre de dies possibles.

L'efecte contrari es dona en una altra de les empreses on en el conveni del període 2009-2012 disposa que la jornada normal de treball en l'empresa serà la reduïda i continuada de 8 hores diàries i de 40 setmanals en còmput anual i l'horari normal de treball el comprés entre les 07,30 i les 15,30 hores, però en el conveni pactat amb posterioritat (2013-2017) s'elimina la consideració de la jornada continuada com a normal. Aquesta situació es manté en el conveni següent corresponent al període 2018-2021 on, a més, es promou la jornada fraccionada per a un col·lectiu determinat (aquells treballadors/ores "[...] que realitzin funcions com a mà d'obra indirecta [...]").

Amb tot, la importància de la jornada contínua resta palesa en què a vegades la diferenciació entre fraccionada i continuada ve determinada per una referència específica en el text pactat sobre la amplitud d'aquesta darrera:

Les clàusules defineixen com a jornada continuada aquella que comprèn un nombre d'hores seguides (més de 5h o més de 5:30h o més de 6h, etc.) amb un breu període de pausa (15 min, 20 min, 25 min).

La resta, per descart, són jornades d'horari fraccionat, generalment sense concreció de les hores de cadascuna de les parts que la comprenen, malgrat que s'entén que han de ser inferiors a les considerades contínues. Val a dir que les jornades partides sovint gaudeixen d'una pausa més llarga, generalment d'una hora o més, situació que s'evidencia en aquells convenis que sí que fan una referència explícita d'elles.

Un altre tret rellevant en l'anàlisi de les modalitats horàries aplicades en les empreses se'n desprèn de la seva versatilitat. Un mateix horari pot regir el temps de treball de manera constant al llarg de l'any però és freqüent la coexistència de varis horaris en diferents períodes de l'any.<sup>200</sup> Aquesta reordenació, que a vegades s'acompanya d'una reducció horària del temps de treball, a més de fixar-se en alguns mesos de l'any, també pot tenir lloc en alguns dies seleccionats de la setmana, com ara tots els divendres, els dissabtes i els diumenges o els dies festius o ser una combinació d'ambdues amb afectació a aquests mateixos dies però seguint un criteri estacional.

En part dels convenis analitzats que regulen les modalitats horàries és freqüent que aquestes vagin acompanyades d'una diferenciació entre els horaris que regiran els mesos d'estiu i/o al Nadal i els que ho faran la resta de l'any. Aleshores, es defineix un horari diferenciat en aquest període, on sovint la modalitat respon a la jornada continuada, també anomenada **jornada intensiva**.

L'inici d'aquest horari diferenciat no és uniforme, de tal forma que és possible que es fixi una data concreta o una franja temporal més àmplia concentrada en els mesos de juliol i agost. En alguns convenis es recull de la següent forma:

Un dels convenis estatals determina que del 23 de maig al 30 de setembre es fa jornada intensiva, mentre que un altre autonòmic i un provincial fixen que la jornada intensiva serà del 15 de juny al 14 de setembre.

En la seva versió més genèrica, un conveni autonòmic preveu jornada continuada en el període de vacances i juliol i un altre també autonòmic estableix que la jornada intensiva es concentra en els mesos de juliol i agost.

En ocasions, s'observa que, a més de la possibilitat de fer horari continuat en el període definit, també es redueix o s'elimina part del temps de treball. Així ho fan d'una banda un dels convenis provincials que exclou les tardes de l'horari o com succeeix en un altre estatal on s'elimina totalment el treball dels dissabtes.

Finalment, cal esmentar una darrera obligació amb relació als horaris que és la regulada en l'art. 34.9 ET que estableix que "l'empresa garantirà el **registre diari de la jornada**, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i fi de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària". Val a dir que aquest article és molt recent ja que va ser introduït pel Reial decret llei 8/2019 i que la seva aplicació va iniciar-se el 12 de maig de 2019.

En un dels convenis autonòmics es recull la premissa legislativa en el conveni del 2018-2019. En ell, s'indica que les empreses, procediran amb caràcter immediat a establir un sistema de control horari en el que, de forma fidedigna, s'indiqui la jornada diària incloent l'inici i la finalització o la sortida del treball. Afegeix, de forma que en cap cas aquest

---

<sup>200</sup> Aquestes variacions horàries poden donar resposta a necessitats de l'empresa de caire econòmic, organitzatiu o de producció, sovint relacionades amb la distribució irregular de la jornada ja explicada en l'apartat anterior. Però també les modalitats horàries s'adeqüen a motius més favorables per a les persones treballadores com ara la compactació de l'horari en les jornades contínues o, fins i tot, la reducció de les hores de treball en els mesos d'estiu, quan com a conseqüència de les altes temperatures les càrregues laborals poden ser més feixugues



sistema podrà atemptar al dret a la intimitat de les persones treballadores i al seu dret a la protecció de dades de caràcter personal.

Les mateixes condicions estan recollides en un conveni autonòmic subscrit per al període 2019-2022 on es regula la necessitat d'implementar el registre diari de la jornada. En aquest cas convé destacar que la clàusula també incorpora la previsió per tal que el sistema de control horari permeti el registre en els supòsits que els treballadors/ores facin part o la totalitat de la jornada fora del centre de treball, així com el registre de les diferents formes de flexibilitat del temps de treball quan es tracti de persones treballadores amb adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància.

En un d'empresa del 2019-2021 també es disposa la necessitat d'implementar un registre de jornada, que inclogui l'horari concret d'inici i fi de jornada. A tal fi, en el conveni s'incorpora un annex per tal de donar publicitat a l'Acord signat entre les parts en matèria de registre horari de jornada. L'Acord compren una exposició extensa de les instruccions i garanties aplicables al registre, alhora que estableix una comissió específica, la Comissió interempreses d'ordenació del temps de treball, com a competent per conèixer les qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació de l'Acord.

En sentit contrari, per la seva evolució desfavorable al registre, destaca un conveni provincial va preveure per al període 2009-2011 que les empreses fixessin qualsevol sistema de control horari amb la finalitat de poder comprovar si el treballador/a havia sobrepasat la jornada màxima anual, si bé en posteriors convenis corresponents als anys 2013 a 2016 i de 2016 a 2017 aquesta premissa decau.

Pel que fa a l'anàlisi diacrònica s'observa que no hi ha gaire variació entre el convenis analitzats. En general, entre els períodes analitzats hi ha una reproducció quasi literal d'aquells textos amb alguna relació a les modalitats horàries. Només en dues ocasions hi ha alguna modificació, una d'elles per ampliar les franges horàries, ajornant la fi de la franja en una hora més, i en l'altra per obrir el ventall, de tal forma que de treballar en jornada partida s'ofereix la possibilitat d'horari continuat, que a més serà preferent en el torn de matí. Altres variacions puntuals són les ja esmentades sobre la modalitat horària preferent i sobre el sistema de control horari.

Quant a les clàusules relatives a les modalitats de l'horari cal destacar algunes específiques, com ara les següents:

- En alguns convenis es defineixen les franges horàries en les quals es desenvoluparà el treball de forma àmplia, sense concretar les hores, per exemple els horaris independentment de la modalitat esdevindran entre les 7 i les 20/22h (en conveni estatal i en altre autonòmic) o bé com fa en algun conveni autonòmic, dins del context de la jornada continuada, de 8 a 15h.
- En un dels convenis provincials es preveu específicament el tipus d'horari preferent per als treballadors i treballadores amb contracte a temps parcial igual o inferior a 20h, determinant que la jornada serà continuada, excepte que s'acordi el contrari entre les parts.

- En un dels convenis autonòmics i en un altre provincial l'horari de treball no es defineix directament sinó que està subjecte a altres horaris i calendaris regulats normativament en el sector de referència o en l'activitat econòmica que es desenvolupi. Tal és el cas de l'adequació de l'horari de les persones treballadores als horaris escolars o bé als horaris comercials.
- Un dels convenis estatals preveu un règim de treball amb rotació entre les dues modalitats horàries, circumstància a la qual un altre conveni estatal afegeix a aquesta possibilitat un plus econòmic per a la persona treballadora que s'aculli.
- En pocs convenis a més d'aplicar la jornada intensiva en l'horari d'estiu es preveu que pugui realitzar-se al llarg de l'any els divendres o els dissabtes o els festius.
- Alguns convenis estableixen horaris diferenciats per a determinats col·lectius, com ara serveis d'oficina i d'administració, personal de conducció o comercials, entre d'altres.

Atès que la reforma laboral de l'any 2012 no va fer esment a les modalitats horàries no procedeix aquesta anàlisi. Pel que fa a les orientacions del CRL que promouen afavorir la jornada continuada, tal com s'ha vist, aquesta opció no l'assumeixen gaires convenis.

### Horari flexible

L'adopció dels horaris flexibles es deriva en gran mesura dels preceptes estatutaris conforme les persones treballadores tenen dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la NC o en l'acord al qual s'arribi amb l'empresari (art. 34.8 ET).<sup>201</sup> Amb tot, gran part de les clàusules concretes sobre flexibilitat recollides en la NC són conseqüència de l'adequació de la distribució irregular de les jornades de treball, per respondre a les necessitats de la producció, tècniques o organitzatives. Però, tot i la seva importància, com aquesta darrera opció ja s'ha explicat extensament en el l'apartat anterior, aquí no s'analitzarà.<sup>202</sup>

En els horaris, a part de les modalitats horàries, un altre dels trets diferencials té a veure amb la seva rigidesa o flexibilitat. S'entén que l'horari és rígid quan les hores estan prèviament fixades i no admeten cap tipus de variabilitat. Per contra, l'horari flexible permet algunes variacions, ja sigui perquè el temps de treball es concentra en determinats períodes – certs dies de la setmana com ara de dilluns a dijous o perquè no totes les setmanes o els mesos tenen la mateixa quantitat de temps de treball- o bé perquè la distribució del temps de treball dins de la jornada diària no és fixa i es pot adequar als interessos de la persona treballadora. Amb tot, cal tenir present que l'existència d'un horari flexible no implica treballar menys hores, sinó que es tracta de redistribuir el temps de treball.

Val a dir que no tots els treballs possibiliten que s'estableixi certa flexibilitat, treballs de caire industrial, de producció, de l'àmbit de l'educació, d'atenció al client, del comerç, de l'àmbit

---

<sup>201</sup> Per a un desenvolupament més ampli de les mesures relacionades amb la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral vegeu l'apartat 4.5 d'aquest mateix capítol. En aquest epígraf només es farà esment d'aquelles referències relacionades amb l'horari flexible.

<sup>202</sup> Vegeu l'apartat 4.1.2 d'aquest mateix capítol.

sanitari o logístic, entre d'altres, sovint tenen horaris més estrictes que impedeixen adaptar una distribució horària flexible. Per aquest motiu, alguns convenis no negocien cap clàusula en relació amb la flexibilitat o bé, si ho fan, la limiten per a determinats col·lectius, centres de treball o departaments en concret i no per a la totalitat de les seves plantilles. En aquest sentit, i excloent els que la regulen com a resposta a la distribució irregular de la jornada, hi ha vint-i-un convenis (el 35% d'ells) que sí que fan alguna referència a la flexibilitat horària.<sup>203</sup> Convé destacar la importància d'aquesta matèria entre els convenis d'empresa, ja que es recull en deu dels quinze analitzats.

Entre les clàusules de flexibilitat horària dels convenis analitzats convé destacar que a vegades es persegueixen **objectius** diversos, com es pot observar en les següents referències extretes de diferents clàusules: per recomanar l'aplicació de mesures de flexibilitat horària (un conveni estatal i un d'empresa), per incloure aquestes mesures en el Pla d'igualtat (un conveni provincial), per reconèixer el dret de l'adaptació de jornada i la reordenació del temps de treball en determinats supòsits com fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per a la formació o per la protecció deguda de les persones víctimes de violència de gènere (disset convenis).<sup>204</sup>

També convé assenyalar que en algun conveni l'adaptació de la jornada mitjançant l'horari flexible està limitada per a determinats col·lectius que reuneixen certs requisits relacionats amb la conciliació. Tal és el cas de dos dels convenis autonòmics on només es permet la flexibilitat horària a les persones treballadores que tinguin fills/es amb discapacitat física/psíquica o sensorial per poder conciliar els horaris laborals i els dels centres d'educació especial, si bé un d'ells acota la flexibilitat a dues hores.

Per contra en destaca un dels convenis d'empresa que fan una enumeració extensiva de possibles supòsits (atendre necessitats derivades de l'assistència a cònjuge, descendents i ascendents amb necessitats tals com l'assistència a centres d'educació especial, assistència a centres mèdics o bé per complir el règim de visites o el de guàrdia i custòdia en casos de separació legal o divorci).<sup>205</sup>

Val a dir que entre els convenis que enumeren premisses de flexibilitat horària per motius de conciliació alguns d'ells n'especifiquen clarament com serà i com s'aplicarà mentre que d'altres es limiten a reproduir amb més o menys literalitat l'art. 34.8 ET relatiu a l'adaptació de la jornada i l'ordenació del temps de treball i la forma de prestació.

Al marge de la finalitat de conciliació esmentada, les mesures de flexibilitat que contenen els convenis també es poden limitar o adreçar a col·lectius específics, sense que s'enumeri

---

<sup>203</sup> Tres convenis estatals, quatre autonòmics, quatre provincials i deu d'empresa.

<sup>204</sup> En concret es tracta de tres convenis estatals, quatre autonòmics, quatre provincials i sis d'empresa. Per a més informació relativa a l'anàlisi de les clàusules concretes sobre l'adaptació de la distribució de la jornada per motiu de la formació, la conciliació de la vida laboral personal, familiar i laboral i deriva de situacions de violència de gènere veieu Adaptacions qualitatives de la jornada de l'apartat 4.1.2.

<sup>205</sup> En aquest conveni d'empresa es pacta que qualsevol persona treballadora podrà pactar amb l'empresa una flexibilitat horària o distribució de la jornada de treball com a causa d'atendre necessitats derivades de l'assistència a cònjuge, descendents i ascendents amb necessitats tals com l'assistència a centres d'educació especial, assistència a centres mèdics, etcètera, o bé per complir el règim de visites o el de guàrdia i custòdia en casos de separació legal o divorci.

causa concreta. Així, en un conveni estatal es preveuen mesures de flexibilitat per als treballadors/ores que presten els serveis a domicili o pels que realitzen el treball del torn diürn en un conveni d'empresa, mentre que en un altre conveni d'empresa es diferencia clarament entre les mesures de flexibilitat adreçades al personal que treballa en oficines i aquelles aplicables a la plantilla que desenvolupa el seu treball en les activitats de venda presencial.

Dins de les diferents **modalitats** d'horari flexible podem trobar l'horari fix-variable, en el qual la persona treballadora pot escollir quin serà el seu horari entre diferents opcions que se li ofereixen però a partir del moment que comunica la seva elecció aquest horari es manté fix, l'horari amb flexibilitat horària d'entrada i sortida dins d'unes franges horàries determinades per l'empresa i l'horari lliure en el qual la persona treballadora decideix lliurement com gestionar les seves hores sempre i quan compleixi els objectius en uns terminis prèviament marcats.

Respecte a aquest tipus de modalitats, els convenis analitzats no recullen cap referència a l'horari fix-variable ni al lliure. Amb tot, entre els convenis analitzats s'observa que en set convenis es regula l'horari amb **flexibilitat d'entrada i sortida** de forma concreta. La major part d'ells són convenis d'empresa, però també es fixa en un dels convenis estatals. La flexibilitat d'entrada oscil·la entre els 15 min i les 3 hores (de les 7 a les 10h), però com es tracta d'un nombre tan reduït la casuística varia quasi tant com convenis la regulen.<sup>206</sup> En un altre grup els convenis<sup>207</sup> preveuen la possibilitat de pactar un horari d'entrada i sortida sense concretar quin a partir d'un pacte entre l'empresa i les persones treballadores que ho demanin individualment o amb l'RLT. A vegades aquesta flexibilitat s'adapta a l'horari de jornada intensiva fixat per determinats períodes com l'estiu, el Nadal o per a determinats dies de la setmana com ara els divendres, els dissabtes o els festius.

En alguns dels convenis que flexibilitzen l'entrada i fi de la jornada laboral també contenen premisses que determinen unes hores mínimes en les quals les plantilles han d'estar presents en el lloc de treball. Són les anomenades hores de **presència obligatòria** que entre els convenis analitzats es troben definides en tres convenis d'empresa. En un d'ells s'estableix una presència obligatòria de matí, entre les 9 i les 13:15 i de tarda des de les 15:45 fins a la fi de la jornada del treballador/a, mentre que en els altres dos es fixa una franja horària ampla sense considerar les pauses de dinar (entre les 9:30 i les 16:30 hores en un i entre les 9:30 i les 17 hores en l'altre). Amb tot, en un d'aquests convenis s'estableix un horari reduït per als divendres, entre les 8:30 i les 15 hores, fet que sens dubte repercuteix en la franja horària obligatòria, malgrat no s'especifiqui. Val a dir que en aquest mateix conveni es pacta que en qualsevol cas s'ha de garantir un servei suficient en l'horari de 9 a 19:30 hores de dilluns a divendres.

En altres ocasions, no gaires, els convenis especifiquen en l'horari una **hora màxima o mínima de sortida**. En un dels convenis estatals aquesta limitació màxima de sortida està prevista s'aplica en diferents casuístiques, tant per quan es realitzen jornades continuades

---

<sup>206</sup> En el conveni estatal la flexibilitat és de tres hores. Entre els convenis d'empresa la variabilitat és significativa, en tres convenis és d'una hora, si bé en un d'ells s'amplia a hora i mitja si es fa jornada continuada, en un altre d'empresa és de dos hores, en un altre d'una hora i mitja i, en darrer lloc, en un conveni d'empresa es fixen quinze minuts anteriors o posteriors a l'horari d'entrada definit en el calendari laboral del centre de treball.

<sup>207</sup> Cinc convenis autonòmics, dos estatals i tres d'empresa.

i completes, a les 18 hores, com per quan es realitzen jornades a temps parcial, en torn de matí (que inclou també les jornades realitzades en dissabtes, festius i festius) per a les quals la sortida màxima és a les 16 hores o de tarda a les 22h. Per contra, en un altre conveni d'empresa s'estableix que la sortida no podrà realitzar-se abans de les 17h, en l'horari d'hivern de dilluns a dijous i de les 14 h els divendres.

A aquesta flexibilitat també cal afegir la possibilitat de variar la **pausa del dinar**, ja sigui perquè s'ofereix que tingui lloc dins d'una franja horària determinada o bé perquè la persona pugui decidir la seva durada. En general, els convenis analitzats que regulen la pausa de dinar estableixen una durada que oscil·la entre un mínim entre mitja hora o una hora i un màxim de dues o dues hores i mitja, deixant que la pròpia persona treballadora limiti el seu temps de pausa.

Un cas singular que convé esmentar és el recollit en un conveni d'empresa que fixa una flexibilitat horària de l'horari de jornada partida d'hivern d'entre una hora i una hora i mitja per al moment de dinar, si bé afegeix que aquesta pausa s'aplicarà amb el consegüent ajustament a l'hora d'entrada i/o sortida. Tal és el cas per als supòsits en els quals es produeixi una entrada entre les 7:30 i les 8 hores, que faran que la pausa s'incrementi en aquells minuts treballats compresos en aquesta franja, amb la intenció que la sortida no es faci en un moment anterior a les 17 hores, de dilluns a dijous.

D'altra banda, en aquest context no es pot obviar l'orientació del CRL per tal d'impulsar les propostes de la Iniciativa de la reforma horària que permetin l'adaptació als ritmes circadianis, amb l'objectiu de cercar cotes de salut més altes.<sup>208</sup> Properes a les franges horàries recomanades pel CRL, entre les 12 i les 14 hores, són les recollides per un dels convenis d'empresa on la pausa per dinar té lloc entre les 13:15 hores i les 15:45 hores, amb una durada mínima no inferior a trenta minuts ni superior a dos hores. Amb la mateixa durada i en una franja horària similar és la pausa pactada en un altre conveni d'empresa, de 12:30 a 15 hores. Tot i això, aquestes premisses d'ambdós convenis van ser pactades en convenis relatius al període 2012 a 2015, anteriors a les orientacions del CRL, i tot i que es mantenen en convenis posteriors la incidència de les orientacions no ha estat directa.

Un altre dels punts d'interès de la NC amb relació als horaris flexibles és regular la **compensació de les hores de la flexibilitat horària**, ja que hi ha varies alternatives: diària, setmanalment o en períodes més llargs.

De nou, en aquesta línia cal fer esment de l'orientació del CRL per tal que, sempre que sigui possible, la flexibilitat sigui negociada amb l'RLT i que s'aposti per una flexibilitat d'entrada i de sortida compensable en la setmana o fins i tot en un període més llarg. Malauradament, aquesta opció no ha estat recollida en cap dels convenis analitzats. És cert que algunes

---

<sup>208</sup> Per a aquest objectiu es preveuen tres premisses: incentivar un horari saludable dels àpats, de manera que l'hora de dinar i sopar es produeixin, sempre que sigui possible en les franges de les 12 a les 14 hores i en la de les 19 a les 21 hores, respectivament; que les jornades continuades ampliïn al màxim possible el ventall d'hores en les quals es pugui realitzar la pausa a fi d'afavorir que les persones que ho desitgin puguin dinar entre les 12 i les 14 hores o sopar entre les 19 i les 21 hores, segons si l'horari és de matí o de tarda i, en darrer terme, adequar els espais als centres de treball, per tal que es pugui portar a terme aquesta mesura i el consegüent canvi d'hàbits, sempre que les característiques de l'empresa ho permetin.

modalitats horàries preveuen jornades reduïdes els divendres o si escau els caps de setmana, però la flexibilitat aplicada en ells es basa en un recompte diari. La compensació de les hores de flexibilitat té lloc en la mateixa jornada diària.

Altres mesures de flexibilitat estan relacionades amb la creació de **borses horàries** que facilitin la conciliació però sense que suposin una substitució dels permisos retribuïts corresponents. Val a dir que les borses d'hores que funcionen com a flexibilitat inversa estan també molt relacionades amb la distribució irregular de la jornada de treball i amb permisos d'hores d'assumpes propis que es tracten en altres apartats d'aquest capítol.<sup>209</sup>

Per aquest motiu, només es farà esment d'un conveni estatal que defineix una borsa individual de temps disponible que es conforma amb una diversitat d'hores la majoria prèviament realitzades però que no totes depenen de la distribució irregular. En concret, s'inclouen en la borsa individual les hores de descans compensatori, les derivades de la recuperació, de la compensació d'hores flexibles, d'hores extraordinàries o de prolongacions de jornada acordades o de dies de lliure disposició que es pugui pactar en el calendari. Aquesta borsa d'hores es podrà emprar, segons s'indica en el conveni del període 2018 a 2020, per a necessitats de caràcter personal i/o familiar, amb l'obligatorietat del gaudi en dies sencers que s'acordaran entre l'empresa i la persona treballadora afectada.

La lectura diacrònica dels convenis no mostra canvis significatius, ja que són mesures que es reproduïxen entre les convenis dels diferents períodes.

Tampoc no hi ha incidència de la reforma laboral 2012 i 2013 en aquesta matèria per la qual cosa no procedeix l'anàlisi dels seus efectes. Quant a la normativa recent, només cal destacar la incidència en un dels convenis d'empresa, si bé mitjançant la reproducció literal de la redacció de l'art. 34.8 ET, de l'RDL 6/2019 en relació amb la flexibilitat i la distribució del temps de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Finalment, no s'observa una adscripció significativa a les orientacions del CRL de l'any 2016.

### Horaris especials: treball a torns i treball nocturn

Una altra de les possibilitats empresarials en la definició de l'horari és la fixació de torns de treball, entre els quals destaca el torn de treball nocturn per les possibles repercussions socials i sobre la salut de les persones treballadores que el desenvolupen. Aquesta importància també resta palesa en l'articulació estatutària, de tal forma que l'art. 36 ET que regula el treball nocturn, el treball a torns i el ritme de treball, dedica una gran part de les mesures exposades al treball nocturn.

La distribució de l'horari laboral mitjançant torns és una opció molt emprada en un gran nombre de sectors. Així, ho reflecteix la NC ja que en el 68,3% dels convenis analitzats

---

<sup>209</sup> Vegeu els apartats 4.1.2, 4.1.3 i 4.4.1 d'aquest mateix capítol.

(quaranta-un convenis) hi ha alguna regulació sobre el treball a torns o, de forma més específica, sobre el treball nocturn.<sup>210</sup>

## 1. Treball a torns

En general en la distribució del treball mitjançant horaris especials és freqüent l'existència de dos torns, de matí i de tarda amb descans el cap de setmana, però per a aquells treballs o sistemes productius que necessiten activitat les vint-i-quatre hores del dia es fixa un tercer torn, el de nit, que pot ser treballat de dilluns a divendres o bé de dilluns a diumenge.

Però, també hi ha convenis que recullen la necessitat de les unitats productives de disposar d'un nombre més elevat de torns de tal forma que l'activitat no s'interrompi cap dia de l'any. Així, a més dels tres torns enumerats es preveuen altres per als treballs en dissabte, diumenge o festius (en dos convenis estatals, un autonòmic i set d'empresa) o per sistemes de guàrdia (un conveni provincial i un d'empresa) i/o de sistemes de retens (un conveni d'empresa), entre d'altres. Un cas extrem és el regulat en un conveni d'empresa que preveu establir quinze torns setmanals de dilluns a divendres, circumstància a la qual afegeix la possibilitat de, per motius de llançament i puntes de demanda, establir torns addicionals de producció en quaranta-dos caps de setmana com a màxim.

La regulació del **treball en caps de setmana o festius** és força variada. En ocasions s'exclou d'aquesta opció a determinats col·lectius, com les persones que no treballen més de tres dies setmanals tal com es regula en un dels convenis d'empresa o com es fa en un altre conveni d'empresa on es recull que la prestació de treball en diumenges i festius té caràcter voluntari, sempre i quan no s'hagin contractat específicament per aquest torn, malgrat que afegeix que en el cas que sigui necessari assignar persones es respectaran en tot cas les reduccions de jornada amb concreció horària per guàrdia legal.<sup>211</sup>

També són freqüents les limitacions quantitatives del treball en cap de setmana o festius, bé sigui per reduir el nombre de festius treballats en un període determinat (com es fa en un conveni estatal que fixa que no es treballaran més de sis diumenges en un període de vuit setmanes o la impossibilitat per treballar dos diumenges consecutius en un altre conveni d'empresa) o per la reducció de la jornada de treball (com es regula en un conveni d'empresa que fixa que els dies previs a les festivitats de Nadal o Sant Joan o el Dijous Sant la jornada serà de quatre hores).

Pel que fa a la **retribució o compensació en temps de descans del treball a torns**, destacar que entre els convenis analitzats només tres convenis -dos autonòmics i un provincial- preveuen la compensació per descans. En el cas dels convenis autonòmics la mesura s'adreça als treballadors/ores que han treballat un diumenge o dia festiu, no previst al calendari laboral, per als quals es fixa una compensació de dies de descans (en un d'ells de forma genèrica i en l'altre s'especifica que seran dos dies de descans ininterromputs, que

<sup>210</sup> Hi ha referències al treball a torns o nocturn en vuit convenis estatals, tretze autonòmics, sis provincial i catorze d'empresa.

<sup>211</sup> Val a dir que la mateixa clàusula del conveni estableix que "en el cas que no es cobreixin les necessitats per a la cobertura del treball mitjançant el sistema voluntari, la resta es cobrirà mitjançant assignació dels treballadors/ores necessaris en rigorós torn, repartint equitativament entre ells la prestació del treball en diumenge i festiu per garantir la cobertura del servei, respectant en tot cas les reduccions de jornada amb concreció horària per guàrdia legal".

per acord de les parts poden ser acumulats). En el cas del conveni provincial la compensació en descans s'adreça a les persones que realitzen serveis de guàrdia. Un cas singular és el d'un conveni d'empresa que fixa els torns de les jornades en set hores i mitja amb caràcter general però marca que si es fan de vuit hores portaran aparellada una compensació corresponent en temps lliure.

El més habitual és que els convenis, que sí regulen compensacions per la realització del treball mitjançant el sistema de torns, pactin sistemes de retribució econòmica relacionats amb el treball a torns, si bé no sota el mateix concepte salarial. Així, en els convenis es recullen complements salarials com el plus del treball a torns pel fet de treballar en un sistema d'aquesta mena (dos convenis d'empresa) o el plus per rotació d'horaris (un conveni estatal) o les dietes de transport que compensen la seva manca en determinats horaris (un conveni d'empresa) o el plus de polivalència (un conveni autonòmic) o el plus de disponibilitat (un conveni d'empresa).

A aquests conceptes de caràcter general es poden afegir d'altres més relacionats amb la tipologia concreta del torn. Tal és el cas del plus per treball en torn de nit, l'anomenat plus de nocturnitat, que es tractarà en el punt següent, o el plus per festius per aquells torns de treball desenvolupats el cap de setmana i/o els festius.

Pel que fa a aquesta darrera opció convé destacar que, com s'observa en dos convenis d'empresa, les prestacions no són d'import fix com en altres ocasions sinó que són variables en funció del tipus de dies treballats o de la seva quantitat. En un dels convenis s'estableixen diverses categories per als dies de treball a les quals s'assignen conceptes retributius de diferents imports: el plus de cap de setmana o el plus de festiu o el plus de festiu especial. Mentre que en l'altre conveni es fixa que la retribució corresponent al treball o festiu és del 40% del salari base del seu grup o el salari personal en el seu cas, percentatge aplicable a les hores treballades durant els dotze primers dies, però que augmenta fins al 60% a partir del tretzè diumenge o festiu treballat.

Pocs convenis especifiquen que els torns han d'estar inclosos de forma clara en el **calendari laboral**.<sup>212</sup> En dos convenis estatals, un d'autonòmic i tres d'empresa sí que disposa que el calendari laboral inclogui la previsió dels torns de treball. Aquest fet implica que els torns s'organitzen amb molta antelació, anualment, situació que es contraposa amb altres clàusules que comporten més immediatesa, com la que es pacta en l'esmentat conveni estatal però per un període posterior que determina que la comunicació dels torns es farà amb trenta dies d'antelació, o un altre conveni d'empresa que regula que les programacions dels torns siguin per temporades i comunicades als treballadors/ores amb una antelació mínima d'un mes, si bé afegeix que "excepte per alguns casos justificats pels quals preveu un termini de quinze dies abans de l'inici de la temporada". Val a dir que aquests supòsits semblen respondre a una necessitat sobrevinguda que obliga a crear nous torns amb certa urgència, fet que provoca que l'antelació prevista per a la comunicació sigui de curta durada.

Amb relació a l'**assignació** de les persones treballadores als diferents torns, convé esmentar que alguns convenis preveuen una preferència per triar torn de feina per a les persones que estiguin cursant regularment estudis per obtenir un títol acadèmic o professional (en

---

<sup>212</sup> D'altres convenis els inclouen en els quadres horaris que s'elaborin en les empreses trimestral o mensualment.



dos convenis autonòmics i un de provincial). O bé emplaceu, sense atorgar una preferència expressa, a fer una especial atenció a la possibilitat de rotar entre diferents torns si les persones assisteixen a cursos de perfeccionament o reciclatge organitzats per l'empresa o en centres oficials per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals.<sup>213</sup>

D'altra banda, seguint el criteri establert en l'art. 36.3 ET, algunes empreses preveuen l'opció de fer **torns rotatius**, sovint perquè han de cobrir espectres amplis dels horaris laborals, com el treball les vint-i-quatre hores del dia o els 365 dies de l'any, inclosos els caps de setmana o els festius.<sup>214</sup> Entre els convenis analitzats aquesta possibilitat està regulada en tres convenis estatals, un d'autonòmic i tres d'empresa.

Ara bé, ja sigui entre els torns rotatius o quan aquests són fixes, pot ser que les persones treballadores desitgin o necessitin fer un canvi entre torns. Aquesta possibilitat de **permuta del torn entre el companys/es** està prevista en quatre dels convenis analitzats (un estatal, un provincial i dos d'empresa). En un dels convenis provincials s'assenyala que els treballadors/ores tindran dret a sol·licitar a l'empresa la permuta del seu torn de treball amb altres treballadors/ores de la seva mateixa categoria i lloc de treball, mentre que en els altres la referència és més genèrica.

En altres ocasions els convenis fan referència a una opció de canvi de torn però de caràcter més permanent. En aquesta línia, en tres convenis autonòmics s'estableix que tindran **preferència en els canvis de torn** les persones amb fills/es amb discapacitat física i/o psíquica i/o sensorial, reconeguda per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS), igual o superior a un 33%, per tal de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills i regulen avantatges per a determinats col·lectius. També en un altre conveni estatal es declara que, per motius de conciliació, si dos treballadors/ores estan interessats en intercanviar els seus torns, es facilitarà l'adscripció voluntària a un torn sempre que les circumstàncies del treball, el grup professional i la qualificació professional ho permetin. A més, la conciliació s'estableix com un dels criteris per tenir preferència en el canvi de torn d'un dels convenis estatals, si bé en aquesta ocasió s'afegeixen altres requisits com l'antiguitat o estar millor qualificat professionalment.

Un darrer exemple sobre els canvis de torn en el context de la conciliació, però de caire més puntual, és el que s'observa en un conveni estatal que defensa que les empreses facilitin, en la mesura del possible, els canvis de torn dels treballadors/ores per a l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins a primer grau de consanguinitat.

Quant al **temps de descans**, tot i que es tractarà en detall en l'apartat següent, convé destacar algunes de les mesures més freqüents aplicables als torns de treball i recollides en tres convenis estatals. En dos d'ells es determina que quan ho requereixi l'organització del treball, es podran acumular per períodes definits (de fins a quatre setmanes en un d'ells o cada dos, tres o quatre setmanes en l'altre) el mig dia de descans setmanal o separar-lo

<sup>213</sup> Per a més informació sobre adaptacions de jornada i de distribució del temps de treball per motius formatius vegeu l'apartat 4.1.2 d'aquest mateix capítol.

<sup>214</sup> Dependent del negoci, els torns rotatius poden ser molt positius però també poden suposar un cert nivell d'igualtat entre les persones de la plantilla, en tant que no és només un col·lectiu el que està adscrit al torn més perjudicial o difícil. Però, al marge de les preferències personals dels treballadors i treballadores, els torns rotatoris tenen una afectació sobre la compatibilitat entre els horaris personals i laborals.

del corresponent dia complet per al seu gaudi un altre dia de la setmana o en un altre moment del període comprès en les quatre setmanes. I en un altre conveni estatal es regula que el personal a torns podrà començar a gaudir les seves vacances al final del període ordinari de descans.<sup>215</sup>

En un altre grup de convenis hi ha clàusules que preveuen la possibilitat que l'empresa pugui canviar la planificació dels torns o que els amplii o que els redueixi quan concorrin determinades circumstàncies. Aquesta facultat empresarial, en ocasions, pot suposar una **modificació substancial de les condicions de treball**.<sup>216</sup> Amb tot, un primer pas és analitzar si el canvi que es pretén fer constitueix o no una modificació substancial i també comprovar el que es disposa en el conveni col·lectiu d'aplicació, ja que es poden incloure limitacions importants al respecte.

Les previsions convencionals que d'alguna manera endureixen els requisits legals per procedir a realitzar modificacions horàries i dels torns més freqüents són:

- L'exigència que prèviament a la modificació horària hi hagi un acord amb l'RLT o si més no que es faciliti informació de la modificació a l'RLT. Aquest requisit és el recollit en un dels convenis estatals que disposa que l'empresa informi mensualment a l'RLT de les jornades, els horaris i els torns de cadascuna de les campanyes o serveis, així com de les seves modificacions.

Però què passa quan no s'assoleix cap acord? A vegades els mateixos convenis preveuen aquesta possibilitat a partir d'un procediment de mediació o d'impugnació. Per exemple, en l'anterior conveni s'estableix que si en una empresa es demana l'ampliació de les bandes horàries establertes al conveni sense assolir l'acord amb l'RLT, es podrà sol·licitar la mediació de la Comissió paritària d'interpretació del conveni.

- L'obligatorietat de compensar a les persones treballadores quan es realitzin determinats canvis en els horaris i/o en els torns. En un conveni estatal es preveu que quan en el règim de treball s'implanti un sistema nou de rotació entre dos horaris, les empreses hauran de compensar als treballadors/ores afectats amb un plus de rotació.
- La limitació de la freqüència amb què es poden introduir modificacions en l'horari i/o dels col·lectius als quals s'adrecen. Tal és el cas disposat en un dels convenis d'empresa on es preveu que la Direcció, a més dels torns bàsics habituals en l'empresa, pugui fixar per temporada un o dos torns addicionals. La limitació en aquest cas està determinada perquè els torns només seran aplicables a determinats col·lectius, els homogenis de

---

<sup>215</sup> Per a més informació sobre el temps de descans vegeu l'apartat 4.3 d'aquest mateix capítol.

<sup>216</sup> Val a dir que amb caràcter general l'empresa pot canviar l'horari de treball però l'ET inclou el canvi d'horari entre els possibles supòsits constitutius d'una modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 ET) i, com a tal, subjecte a la concurrència d'una causa objectiva (econòmica, productiva, organitzativa o tècnica) i a un procediment concret. El TS es va pronunciar al respecte en la seva sentència del 25 de novembre de 2015 ([Rec. 229/2014](#)) en la qual va afirmar que per modificació substancial de les condicions de treball s'ha d'entendre aquelles de tal naturalesa que alteren i transformen els aspectes fonamentals de la relació laboral [...] mentre que quan es tracta de simples modificacions accidentals, aquestes no tenen l'esmentada condició sent manifestacions del poder de direcció i del *ius variandi* empresarial. Un dels elements determinants per conèixer el caràcter substancial de la modificació no és tant la naturalesa de la condició afectada, sinó l'abast o la importància de la seva modificació. Per aquest motiu, no totes les modificacions de les condicions llistades en l'art. 41 ET seran qualificades necessàriament i en tot cas com modificacions substancials.

cada unitat, o a persones que treballen en unitats que tinguin programades rotacions dins del mateix quadrant que el nou torn. Alhora, també en un conveni d'empresa, s'estableix que només es podran realitzar dos canvis de torn per treballador/a al mes i que serà de forma equitativa.

- L'exigència de causes que justifiquin la modificació, ampliació i/o reducció del nombre de torns o dels horaris que tinguin. Sovint les causes argumentades són les necessitats organitzatives, econòmiques o de producció, si bé en ocasions s'enuncien altres com per motius de llançaments de producte o puntes de demanda (un conveni d'empresa), sempre que concorrin circumstàncies excepcionals (un conveni d'empresa) o per reparacions i averies (un conveni d'empresa).
- L'obligatorietat de fer un preavis a les persones treballadores del canvi d'horari o de torn amb la suficient antelació. Malgrat que en alguns dels convenis la fórmula del preavis és força genèrica, "amb la màxima antelació possible" (conveni d'empresa), en altres ocasions les disposicions determinen de forma més concreta quin és el termini, bé sigui en dies o en hores (en un conveni d'empresa els canvis de torn requeriran d'un preavis de quaranta-vuit hores, excepte circumstàncies excepcionals). Amb tot, sempre hi ha marge per a les situacions imprevistes com es recull en un conveni d'empresa on el preavis pels canvis de torn no programats cal fer-ho en un termini no inferior a cinc dies, malgrat que si es donen circumstàncies imprevisibles es pot reduir el termini, ara bé caldrà informar prèviament a l'RLT.

I, finalment, esmentar que el treball a torns sovint implica que les persones treballadores romanguin al seu lloc de feina fins a l'arribada del relleu. S'estableix així un sistema de **permanència fins al relleu**.

En aquest context, cal destacar el tractament que dona un dels convenis estatals a les incidències provocades per les persones treballadores, bé siguin produïdes per absències o per retards en la incorporació en torn corresponent, entre d'altres. En ell es disposa que, excepte per impossibilitat manifesta, els treballadors/ores hauran de comunicar amb antelació qualsevol incidència que afecti al sistema de relleus del torn o bé confirmar-la el més aviat possible. Val a dir, que si la incidència es comunica amb una antelació de vint-i-quatre hores, l'empresa està obligada a substituir la persona que finalitza el torn, però també s'especifica que, si per ser una absència imprevista, no es pot substituir, podrà exigir-se la permanència en el lloc de feina de la persona a rellevar amb un límit de quatre hores.

Pel que fa a l'anàlisi diacrònica esmentar que en general hi ha una transposició de clàusules d'un conveni al posterior. Únicament cal destacar tres modificacions rellevants:

En un conveni estatal s'inclou la possibilitat (per al període de 2016 a 2018) que els torns anualment fixats en el calendari es puguin modificar per causes imprevistes de darrera hora (conveni estatal).

Un altre estatal amplia el nombre de diumenges i festius que s'han de treballar a l'any (conveni estatal).

Un altre estatal que redueix l'import del plus de treball en festius especials de 30€ a 20€ (dies 1 i 6 de gener i 25 i 26 de desembre), si bé possibilita que els treballadors/ores

redueixen aquestes jornades a cinc hores, malgrat que sigui en contrapartida a perdre el plus econòmic.

Altrament, en aquesta matèria no hi ha afectacions de la reforma laboral del 2012 i de les orientacions del CRL.

## 2. Treball nocturn

Tot i les especials condicions del treball nocturn, tant pel que fa a la seguretat i salut laboral com a les afectacions socials i de conciliació familiar i laboral de les persones treballadores que el desenvolupen, la regulació de la nocturnitat en els convenis analitzats es basa quasi exclusivament en dues variables, la definició i la retribució.<sup>217</sup>

Amb relació a la **definició** del què es considera treball nocturn, la major part dels convenis que delimiten específicament aquesta prestació de serveis en horari de nit el defineixen com aquell realitzat en el període comprès entre les vint-i-dues hores i les sis del matí, seguint la regulació convencional fixada en l'art. 36.2 ET. Tal és la regulació adoptada per deu convenis (tres autonòmics, quatre provincials i tres d'empresa). Altres cinc convenis consideren una franja horària diferent, que compren el període entre les vint-i-dues hores i les set del matí en el cas de dos convenis estatals, de les vint-i-tres hores a les sis del matí per a un conveni estatal i un altre d'empresa i de les vint-i-dues hores a les vuit del matí per a un altre conveni d'empresa.

Pel que fa a la **retribució**, els convenis preveuen sistemes retributius compensatoris del fet de treballar de nit. Amb aquest objectiu alguns convenis, dins dels complements salarials, incorporen un plus salarial per al treball nocturn o plus de nocturnitat. Val a dir que, d'acord amb el text de l'art. 36.2 ET, el paper de la NC en la determinació d'aquesta retribució és rellevant, si bé com també assenyala en l'ET aquest plus salarial no té sentit si el salari fixat per a la persona treballadora ja preveu el treball nocturn dins de la pròpia naturalesa del treball o s'ha acordat una compensació mitjançant descansos d'aquest treball.

Entre els convenis analitzats no s'observa cap compensació del treball nocturn per descans, ni la possibilitat de gaudi de dies addicionals de descans pel fet de treballar en aquest torn, Però sí són freqüents les remissions a les retribucions econòmiques, tenint en compte que a vegades els sistemes retributius diferencien entre el treball en horari nocturn habitual i l'esporàdic. Pel que fa a la quantia a percebre, s'observen diverses opcions:

com a regla general es tracta d'un percentatge del 25%, el 30% o el 40% d'increment calculat sobre: 1. el salari base (un conveni estatal i un d'empresa) o 2. el salari ordinari (un conveni estatal i dos provincials) o 3. el salari base més alguns complements com el plus conveni o l'antiguitat (un conveni estatal i un provincial) o 4. l'hora ordinària de treball (un conveni autonòmic).

---

<sup>217</sup> Val a dir que les obligacions per garantir la seguretat i salut i la seva protecció són nombroses en l'ET (limitacions de la jornada màxima, la impossibilitat que el torn de nit sigui de més de dos setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària, avaluació mèdica, entre d'altres). Amb tot, només s'observen breus referències en pocs dels convenis analitzats en relació amb mesures de protecció.

en altres ocasions és una quantia fixada per les parts signats del conveni que es percebrà durant la seva vigència (en dos dels convenis d'empresa es fixa un import de 1,55 euros i de 1,23 euros, respectivament, per hora efectivament treballada).

Quant a la relació amb la retribució destaca un conveni d'empresa que argumenta que quan les persones iniciïn o finalitzin el seu treball entre les vint-i-tres hores i les sis del matí, percebran per cada jornada una compensació econòmica per pal·liar les dificultats originades per l'ús de transports nocturns.<sup>218</sup> I, per la diferent assignació que es dona a la compensació econòmica, també convé fer esment d'un altre conveni d'empresa que estableix que en atenció a la distribució irregular de la jornada, les dues primeres hores que es prestin a partir de les vint-i-dues hores es consideraran específicament retribuïdes amb el plus de polivalència.

És de destacar un dels convenis estatals on les condicions de la retribució estan especialment detallades, de tal forma que es recullen moltes de les premisses exposades. En concret, el conveni fixa un plus de treball nocturn del 30% del salari base més l'antiguitat (40% en el darrer conveni relatiu al període 2016 a 2018), per als treballs realitzats entre les vint-i-dues hores i les set del matí, però també preveu que si el temps de treball és inferior a quatre hores, la retribució serà pel temps realment treballat, mentre que si el temps és superior a quatre hores el complement abonat serà el corresponent a la jornada completa. Altrament, exclou de l'abonament del plus de nocturnitat al personal contractat per a un horari parcial o totalment nocturn.

Per últim convé fer esment de tres previsions pactades en els convenis que tenen l'objectiu d'atorgar una **protecció** més gran a les persones treballadores que realitzen la jornada nocturna.

En un dels convenis autonòmics s'acorda recomanar a les empreses que en els casos del treball nocturn en llocs aïllats, procurin que el personal no presti els esmentats serveis en solitari, sinó que els facin acompanyats i, en el supòsit que això no fos possible, es recomana posar a l'abast de les persones treballadores els mitjans de comunicació o alarma necessaris per a casos d'emergència.

En un altre conveni d'empresa es regula que en el règim de treball a torns el còmput de la jornada setmanal serà de trenta-set hores i mitja, però en el cas del treball nocturn s'especifica que la jornada diària de treball de set hores i mitja o superior sigui reduïda en trenta minuts diaris.

I en un altre conveni estatal es determina que en les empreses amb torns productius de vint-i-quatre hores, en l'organització del treball i dels torns es tindrà en compte la rotació entre elles, de tal forma que cap treballador/a faci treball de nit més de dues setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària, tal com s'estableix a l'ET.

---

<sup>218</sup> Aquesta retribució, que serà idèntica per a tots els grups professionals, estarà condicionada pel lloc de residència de la persona afectada, sent superior si es tracta de grans ciutats i inferior per a la resta.

En una altra línia, en un conveni autonòmic es fixa l'atenció en les persones treballadores en horari nocturn i específicament assenyala que aquestes puguin gaudir de totes aquelles millores introduïdes pel conveni.

Pel que fa a l'anàlisi diacrònica en matèria d'horaris nocturns els convenis analitzats no mostren variacions destacables, sent les més notòries les relatives a l'actualització dels imports dels complements retributius.

Tampoc procedeix l'anàlisi de l'impacte de la reforma laboral del 2012 i 2013 ni de les orientacions del CRL, atès que no en fan esment al treball nocturn.

### 4.3. Temps de descans

#### 4.3.1. El descans durant la jornada, entre jornades i setmanal

Les persones treballadores tenen dret a uns descansos per tal de garantir la seva salut i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. El temps productiu, així com els descansos en el treball, estan regulats en l'ET i en els convenis col·lectius. Quant a l'ET, l'art. 34.3 ET regula el descans entre dues jornades, l'anomenat inter-jornades, i l'art. 34.4 ET els descansos que tenen lloc dins de la jornada, els anomenats intra-jornades. I, en darrer terme, l'art. 37 regula el descans setmanal, les festes i els permisos.

Un dels trets característics d'aquesta regulació estatutària és que se centra en l'essència de les pauses, principalment la seva durada i quan es té dret a elles, deixant un ampli marge a l'actuació de la NC. Aquesta, a més de la capacitat de regular que la pausa sigui constitutiva o no de temps efectiu de treball i, si escau, de la seva retribució o compensació -en el cas que les pauses es vegin reduïdes-, també pot ampliar els conceptes pels quals les persones hauran de tenir pauses, com ara en el treball nocturn, o potenciar el seu gaudi per a determinats col·lectius, entre d'altres qüestions.

#### Descans durant la jornada

Amb relació al descans durant la jornada o intra jornada, esmentar que el text estatutari preveu que, amb caràcter general, quan els serveis prestats superen les sis hores de forma continuada, cal que s'estableixi un període de descans d'una durada no inferior als quinze minuts. És l'anomenada **pausa de "l'entrepà o del cafè"**.

En els casos de jornada partida, en fraccions inferiors a l'esmentat període, no es gaudeix de descans. Així, ho recull un dels convenis autonòmics analitzats que incorpora en la clàusula que regula les pauses el següent text: "El personal amb horari de treball partit no tindrà dret a cap mena de descans, excepte si algun dels dos blocs de jornada supera les cinc hores, en què tindrà un descans de quinze minuts."

Pel que fa a aquesta pausa un dels punts d'interès és si aquests quinze minuts, o el temps que es determini de pausa, poden constituir temps efectiu de treball o no. En aquest cas, segons s'estableix en l'art. 34.4 s'estarà al que determini el conveni col·lectiu o el contracte de treball. Si el conveni no ho preveu com a temps de treball, caldrà recuperar-los allargant

la jornada. Aquest és un tema on la NC té força incidència però com l'anàlisi del temps de treball efectiu ja s'ha tractat en l'anterior apartat no serà objecte d'estudi en aquest punt.<sup>219</sup>

En el present apartat només apuntar que en el Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball s'introdueix l'obligatorietat a les empreses de mantenir un registre exhaustiu de la jornada laboral. I, pel que fa al temps de descans durant la jornada, la norma només obliga al seu registre quan sí forma part del temps efectiu de treball, ja que estarà inclòs en el registre d'inici i fi de jornada. Al marge, restarien les orientacions d'incloure en el registre totes les pauses efectuades, encara que no formin part del temps efectiu, per tal de conèixer el nombre real d'hores que es dediquen a l'activitat.

A més de les pauses descrites per a les jornades continuades, cal fer esment d'una pausa molt important en el cas de les jornades partides, la **pausa del "dinar"**, que a diferència de l'anteriorment descrita no té regulació estatutària. Però, de nou com han estat tractades amb anterioritat en relació amb la seva incidència en l'horari flexible, només recordar que la NC fixa la seva atenció en la durada màxima i mínima i en el moment de gaudi que pot ser flexible dins d'una franja horària preestablerta.<sup>220</sup>

Quant a la relació amb l'anàlisi del convenis de la mostra, esmentar que són nombrosos els convenis que contenen clàusules sobre el descans durant les jornades, més del 50% d'ells (trenta-un convenis dels seixanta analitzats).<sup>221</sup>

La regulació de la pausa "de l'entrepà" de les jornades contínues constitueix un clar exemple dels modes on la NC incideix com ara en la durada de les pauses, en la reducció del temps que ha de transcórrer per donar lloc a les mateixes o bé en una combinació d'ambdues opcions. Amb tot, en ocasions les clàusules només reproduïen amb més o menys literalitat el text estatutari. Tal és el cas de set convenis, cinc dels quals la reproducció és idèntica, mentre que en els altres dos es parla de jornada continuada sense esmentar el nombre d'hores que aquesta tindrà. En tots els casos el període serà de quinze minuts.

Altres trets distintius que s'observen en l'anàlisi són:

Una **ampliació de la durada de la pausa** és l'opció recollida en deu convenis.<sup>222</sup> En general, la durada més freqüent és la relativa als vint minuts de pausa, que en un conveni autonòmic s'amplia als vint-i-cinc minuts i en un altre, també autonòmic, a trenta minuts. Destaca un conveni d'empresa que preveu la possibilitat de fer una pausa de trenta minuts com l'anterior però en aquesta ocasió vint minuts corresponen a treball efectiu i els altres deu minuts aniran a càrrec de la persona treballadora.

En cinc d'aquests convenis, que amplien la durada de la pausa, també hi ha una **reducció del temps requerit per constituir una jornada continuada**, de tal forma que es fixa un nombre d'hores inferiors a les sis establertes per a les jornades diàries continuades que donen dret a fer pausa en l'ET. En aquests cas les jornades continuades de

<sup>219</sup> En relació amb el temps de treball efectiu vegeu l'apartat 4.1.3 d'aquest mateix capítol.

<sup>220</sup> Per a més informació, vegeu l'apartat 4.2.2 sobre l'horari flexible.

<sup>221</sup> Cinc convenis estatals, onze convenis autonòmics, sis convenis provincials i nou convenis d'empresa.

<sup>222</sup> Cinc convenis autonòmics, un conveni provincial i quatre convenis d'empresa.

treball seran aquelles amb una prestació de serveis de més de cinc hores (quatre convenis) o més de cinc hores i mitja (un conveni). Alhora, tot i mantenir la pausa en quinze minuts, en quatre convenis es redueix el període de la jornada continuada a cinc hores.

En pocs convenis la regulació de la **pausa és uniforme** per a tota la plantilla o per a tots els centres, sinó que en ells es defineixen les durades de la pausa atenent a criteris diversos. Les pauses s'estableixen en funció de diferents variables: el territori on es desenvoluparan els serveis (en dos convenis autonòmics es fixen pauses diverses per a es quatre demarcacions), o segons els col·lectius que les gaudiran (un conveni provincial diferencia les pauses per a les persones que treballen en cambres frigorífiques i les que no). En un conveni estatal la desagregació encara és més àmplia i les pauses es defineixen a partir de la durada de la jornada continuada (si la jornada té entre quatre i sis hores, deu minuts, entre sis i vuit hores, quinze minuts, i més de vuit hores, trenta minuts) En un conveni d'empresa estan condicionats al torns on es prestin els serveis (en general es fixen tres descansos, dos descansos de deu minuts i un de vint minuts, el personal a torns dels tallers tindran un de vint minuts, i el torn de nit s'afegeix una pausa més de deu minuts, sobre els quaranta minuts especificats).

Per últim, destacar que en ocasions alguns dels convenis analitzats milloren allò estipulat a la norma i inclouen nous supòsits que s'afegiran a l'esmentada pausa de l'entrepà. Tal és el cas de la **pausa visual**, de cinc minuts per cada hora de treball, per a aquelles persones que han de fer ús de les pantalles de visualització de dades de forma continuada, que es justifica per motius de prevenció i de vigilància de la salut de les persones treballadores.

Entre els convenis analitzats n'hi ha quatre que regulen aquestes pauses visuals:

En un conveni estatal es promou l'aplicació d'aquestes pauses visuals si bé es determina que siguin concretades en l'àmbit empresarial amb l'RLT o, cas que no n'hi hagués, directament amb les persones treballadores. Aquestes pauses, que tenen consideració de temps de treball, no són acumulables.

En un segon conveni estatal es mantenen les mateixes característiques excepte que la clàusula remet a l'empresari/ària la concreció de la distribució i la forma de dur a terme les pauses per tal que les organitzi de la forma més racional, amb l'única limitació que aquestes tinguin lloc en un període de temps que no superi els quinze minuts des del moment real en què haurien de fer-se.

En un conveni autonòmic es determina, en la seva regulació exclusiva per a una província, que la persona treballadora que realitzi les seves funcions exclusivament amb pantalla d'ordinador i que no faci altre tipus de treball durant la seva jornada laboral diària, tindrà dret a un descans de quinze minuts pel matí i quinze minuts per la tarda, aquest descans es considera jornada efectiva de treball.

I, en darrer terme, destaca la redacció genèrica d'un conveni provincial on resta palesa la preocupació per aquest aspecte en les persones que treballen davant d'una pantalla quatre hores, si bé remet a la normativa vigent per a l'adequació del descans.

## Descans entre jornades



Previ a l'anàlisi d'aquestes pauses cal recordar que l'art. 34.3 ET determina que l'obligació de respectar un descans, com a mínim, de dotze hores, entre el final d'una jornada i l'inici de l'altra. Aquesta norma de dret necessari es complementada pel Reial decret 1561/1995, per a les jornades especials de treball,<sup>223</sup> però també deixa marge per a l'actuació de la NC.

Entre els convenis analitzats s'observen molt poques referències a les pauses entre les jornades, i si es regula les clàusules recullen el mandat estatutari sobre la seva **durada** i fixen que "entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.". Tal és el cas observat en cinc convenis (un conveni estatal i quatre autonòmics).

Però també hi ha d'altres convenis que apliquen un **reducció del nombre d'hores de descans**:

Destaca un conveni autonòmic que en el seu articulat argumenta la reducció a onze hores i fins i tot a set, basant-se en què es tracti d'un canvi de torn en les condicions previstes a l'article 19 del Reial decret 1561/1995 de jornades especials de treball, o a nou hores, en les condicions previstes a l'article 8 del Reglament (CE) núm. 561/2006.<sup>224</sup>

També en un altre conveni estatal es preveu una reducció per als treballadors/ores en règim de torns. La clàusula del conveni fixa que quan per motius del canvi de torn, les persones no puguin gaudir del descans mínim entre jornades, es podrà reduir fins un mínim de set hores, compensant-se la diferència fins a les dotze hores en els dies immediatament següents, alhora que també es proposa aplicar el règim de descansos alternatius (art. 2 RD 1561/1995).

Val a dir que en un altre conveni autonòmic, tot i mantenir la durada de la pausa en dotze hores, s'afegeix la possibilitat, argumentada sota el mateix paraigües normatiu relatiu als horaris especials, d'aplicar durades diferents de les pauses. Concretament, s'incorpora al text de la clàusula reguladora del temps de descans que segons els termes del "Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, les empreses podran negociar amb representants legals dels treballadors els descansos que es preveuen per al sector del comerç i els especials aplicables".

En aquest punt sobre les pauses entre jornades, si bé també seria extensiu a altres moments temporals com les pauses setmanals o en festius, cal fer un esment especial al dret regulat en l'art. 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. En ella es reconeix legalment a les persones treballadores **el dret a la desconexió digital** a fi de garantir, fora del temps de treball legal o

<sup>223</sup> [Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, de jornades especials de treball](#). BOE núm. 230, de 26.09.1995.

<sup>224</sup> [Reglament \(CE\) no 561/2006 del Parlament europeu i del Consell de 15 de març de 2006, relatiu a l'harmonització de determinades disposicions en matèria social en el sector dels transports per carretera i pel qual es modifiquen els Reglaments \(CEE\) no 3821/85 y \(CE\) no 2135/98 del Consell i es deroga el Reglament \(CEE\) no 3820/85 del Consell](#). DOUE L 102, d'11.04.2006

convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.<sup>225</sup>

La DF 13a de l'esmentada Llei orgànica afegeix un nou article a l'ET (art. 20 bis),<sup>226</sup> però pel que fa al context d'aquest informe, també cal tenir present que l'art. 91 d'aquesta mateixa llei preveu que els convenis col·lectius podran establir garanties addicionals dels drets i llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals dels treballadors i la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral.

En aquest sentit, tot i la novetat de la norma, entre els convenis analitzats hi ha sis d'ells que contenen clàusules relatives la desconnexió digital, tots ells corresponents a períodes posteriors a 2017.<sup>227</sup>

Un conveni d'empresa en la clàusula relativa l'ús raonable dels dispositius digitals s'assenyala que per tal de garantir el respecte al temps de descans i de les vacances, així com de la vida personal i familiar, es reconeix el dret a no atendre a les obligacions derivades del treball a través del telèfon, l'ordinador o qualsevol altre dispositiu electrònic fora de la jornada habitual de treball, excepte en circumstàncies urgents i excepcionals.

Un conveni estatal i tres convenis autonòmics reproduïen aquests objectius i mesures amb més o menys detall, però alhora la seva regulació preveu una actuació obligacional cap a l'empresa, bé sigui la definició d'una política interna o d'un protocol. Aquesta circumstància es recull en el conveni estatal i en un dels autonòmics de la següent forma: "Les empreses elaboraran una política interna dirigida a les persones treballadores, incloses les que ocupen llocs directius", mentre que els dos convenis autonòmics reproduïen una mateixa clàusula, "en l'àmbit de l'empresa i de forma negociada amb l'RLT, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte [dret].".

En un conveni provincial, també es fa esment a la desconnexió digital però remet de forma genèrica a la legislació vigent per a la concreció del dret.

## Descans setmanal

Les bases que regularan el descans setmanal es troben recollides en l'art. 37 ET. En ell es reconeix el dret de les persones treballadores a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge. La durada en el cas dels menors de divuit anys és de dos dies ininterromputs com a mínim.

---

<sup>225</sup> Per a més informació, vegeu el capítol III, en concret les notes relatives al V Acord interprofessionals de Catalunya 2018-2020, dins de l'apartat 3.1.2 i l'anàlisi específica del Dret a la desconnexió digital dins de l'apartat 3.3.2.

<sup>226</sup> "Els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de vídeo-vigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals".

<sup>227</sup> En el cas del conveni d'empresa el període és 2017-2020, l'estatal de 2019-2021, un autonòmic de 2018-2019, l'altre de 2019-2021 i l'altre de 2019-2022. El període del provincial és de 2019-2020.

Un primer focus de la NC sobre el descans setmanal se situa en la regulació de la **durada**, bé sigui per mantenir la mínima establerta en l'ET o per pautar la seva millora.

Més d'un terç dels convenis analitzats recullen d'alguna mesura sobre el descans setmanal (22 convenis, el 37% de total de la mostra). En la meitat d'ells, es manté la durada estatutària de dia i mig,<sup>228</sup> si bé en ocasions es fa una al·lusió a aquesta pausa en nombre d'hores i no en la seva referència als dies de gaudi. I els altres onze convenis<sup>229</sup> sí que mostren un increment de la durada fins a assolir els dos dies de descans setmanal o, en la seva versió horària, les quaranta vuit hores.

De nou en el text de l'ET destaca un altre tret diferencial del descans setmanal que és el **gaudi ininterromput** del dia i mig. Convé destacar dues qüestions rellevants: que en el cas que hi hagi un increment en el nombre de dies de descans no hi ha cap esment sobre si s'han de gaudir ininterrompudament o no, però també que operen algunes excepcions previstes en l'art. 34.7 ET<sup>230</sup> i recollides en el Reial decret 1561/1995 sobre jornades especials. Segons aquesta norma en alguns casos pautats es permet l'acumulació del mig dia del descans setmanal per períodes de fins a quatre setmanes i, alhora, trencar el caràcter ininterromput del descans de tal forma que es gaudeixi, per una banda, de mig dia i, per l'altra, del dia sencer restant.<sup>231</sup>

El cert és que entre els convenis analitzats no hi ha gaires modificacions sobre el text estatutari i gran part del convenis mantenen el gaudi del dia i mig ininterromputs. Amb tot, dos convenis (un estatal i un autonòmic) fent esment de l'art. 6 del Reial decret relatiu als horaris del comerç i l'hostaleria preveuen l'acumulació del mig dia setmanal en períodes de fins a quatre setmanes, i no superiors a aquest, o la separació per al seu gaudi un altre dia de la setmana o del cicle. I, un tercer conveni també estatal, amb una remissió a la norma sense indicar cap article en concret, manté aquesta previsió d'acumulació i el gaudi separat però adreçats exclusivament als treballadors i treballadores en règim de torns, alhora que s'especifica que aquesta opció tindrà lloc per motius organitzatius de l'empresa ("quan així ho requereixi l'organització del treball").

Una vegada definida la durada de la pausa i delimitades les possibilitats de distribució en períodes acumulatius i de forma separada, cal analitzar la **concreció del moment de gaudi** establert per fer efectiva aquesta pausa.

En aquest aspecte de nou l'ET es limita a assenyalar que "com a regla general comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge". Per tant, atès el caràcter obert, en tant que constitueix únicament una pauta indicativa, s'amplien les possibilitats per fixar altres dies de la setmana (fixes o rotatius) o bé en moments que

<sup>228</sup> Quatre convenis estatals i set d'empresa.

<sup>229</sup> Un conveni estatal, quatre convenis autonòmics i cinc d'empresa.

<sup>230</sup> Segons aquest article el Govern i prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarial més representatives podrà establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i durada de la jornada de treball i dels descansos.

<sup>231</sup> Tal és el cas del treball en finques urbanes, el treball de guardes i vigilants no ferroviaris, les tasques agrícoles, forestals i pecuàries, les activitats comercials i d'hostaleria, el treball a torns i el treball en l'interior de les mines. A més, la norma fixa que aquestes ruptures només es produiran quan estiguin recollides en el conveni col·lectiu de referència que reflecteixi l'acord entre l'empresa i l'RLT. Així es preveu per al comerç i l'hostaleria (art. 6 del RD 1561/1995 i per al treball en l'interior de les mines (art. 27 del RD 1561/1995).

incloguin només un dels dies del cap de setmana (bé dissabte o més freqüentment el diumenge). A més, cal tenir present que aquesta concreció pot ser ordenada mitjançant la participació de la NC o per acord amb les persones treballadores o per decisió unilateral de l'empresa.

Val a dir que l'anàlisi dels convenis seleccionats posa de manifest que algunes ocasions se segueixen les pautes estatutàries de tal forma que es manté el diumenge com a dia de descans preferent. Tal és el cas de deu convenis que reconeixen el diumenge com a dia de descans amb caràcter general, dia al qual s'incorpora el dissabte de forma fixa en quatre convenis (un conveni autonòmic i tres d'empresa), i així s'aconsegueix fer coincidir aquest descans setmanal en el cap de setmana. També pot succeir que la clàusula mantingui les possibilitats d'altres combinatòries obertes de tal forma que el diumenge pugui gaudir-se juntament amb el dissabte o amb el dilluns de forma indistinta o alterna (en tres convenis autonòmics) o qualsevol altre dels sis restants (conveni autonòmic).

Altres tipus de clàusules no concreten quan es gaudirà del descans setmanal però sí fixen algunes limitacions a l'objecte que, com a mínim, alguns dels descansos setmanals coincideixin amb el cap de setmana. Per a aquesta finalitat es determina un nombre mínim de descansos de cap de setmana calculats al llarg d'un període determinat, el mes o un altre acordat per les parts. Les clàusules d'aquest tipus són variades. En elles es pot preveure el descans en al menys un diumenge cada quatre setmanes, com s'estableix en un conveni estatal, o de dos diumenges al mes, fixat en un conveni autonòmic, o com es determina en un altre conveni autonòmic on s'estableix que les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per gaudir del seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

En altres convenis el càlcul de la distribució es basa en períodes més amplis, com l'any. Tal és el cas d'un conveni estatal que fixa que les persones treballadores amb més de cinc dies de mitjana de treball a la setmana gaudiran d'almenys cinc caps de setmana de descans els quals compreguin el dissabte i el diumenge. Aquesta redacció coincideix força amb la d'una clàusula d'un conveni també estatal on, amb relació al calendari laboral anual, es fixa el gaudi d'almenys cinc caps de setmana anuals que incloguin dissabte i diumenge. Nombre que s'incrementa fins a sis caps de setmana en el cas d'un conveni d'empresa que incorpora aquesta mesura per als treballadors/ores que prestin els seu serveis en centre de venda amb apertura comercial, i afegeix que el motiu d'aquesta mesura és fomentar la conciliació de la vida laboral i personal. Val a dir que aquestes regulacions no són d'aplicació a les persones treballadores que han estat contractades amb l'objectiu de cobrir els treballs en festius i/o cap de setmana.

Pel que fa als **dies festius reconeguts en el conveni**, en primer lloc cal tenir present que l'art. 37.2 ET assenyala que les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, no podran excedir de catorze a l'any, de les quals dos seran locals. Els convenis col·lectius sovint enumeren alguns d'aquests dies com a festius especials, i també és freqüent que n'afegeixin algun altre dia festiu més.

Entre els festius especials reconeguts en quinze convenis destaquen els inclosos en el període del Nadal com ara el 25 de desembre, l'1 de gener i el 6 de gener. En determinats convenis reconeixen com a festius alguns dels dies previs a aquestes festivitats, com el 24 o el 31 de desembre, bé sigui per a la totalitat del dia (en dos convenis estatals, en un

autonòmic, en quatre convenis provincials i en dos convenis d'empresa) o per a les hores a partir d'un moment establert (en un conveni estatal es fixa que tindrà aquesta categorització les prestacions laborals dutes a terme a partir de les vuit del vespre). En un conveni autonòmic, a més del dia de Nadal i de Cap d'Any, es considera com a festiu especial el Divendres Sant, el dia de la Pasqua Florida i el dia de Sant Joan. En un altre conveni provincial es determina que Dissabte Sant no serà laborable.

En altres ocasions, com es recull en un conveni autonòmic, no es delimiten tant clarament els festius i es regula que, a més de les catorze festes recollides en el calendari laboral oficial, es podrà disposar de dos dies més per gaudir-los un en el període del Nadal i l'altre en el període de la Setmana Santa o, com disposa un conveni provincial, que preveu concedir tres dies festius per gaudir en el període de Nadal. També s'observa en pocs convenis la possibilitat d'afegir un nou festiu que té relació amb el patró de l'activitat que es desenvolupa, com el 13 de juny (en dos convenis provincials), el 3 de novembre (en un conveni d'empresa) o l'1 de juny (en un conveni d'empresa).

Un altra qüestió rellevant és la **compensació pel treball en diumenges i/o festius**. Malgrat la determinació prèvia del descans setmanal en cap de setmana i dels festius recollits en els convenis col·lectius, certes circumstàncies fan que sigui necessària la prestació de serveis en aquests dies. Per al treball que té lloc en diumenges i/o festius alguns convenis preveuen que es tindrà dret a una prestació econòmica addicional que compensi aquesta prestació de serveis i/o un descans, a vegades incrementant del temps treballat en les jornades desenvolupades en cap de setmana o festiu.<sup>232</sup>

Nou convenis analitzats preveuen una compensació econòmica en el cas que es treballi un diumenge o festiu (dos convenis estatals i un autonòmic), o en els dies de descans inter-setmanal i/o en festius especials (un conveni provincial), en dies festius (un conveni estatal, un autonòmic i un provincial) o en dies festius especials (un conveni d'empresa), mentre que un darrer conveni d'empresa destina aquesta compensació retributiva al fet que es produeixi un canvi entre els dies de descans setmanal dels treballadors/ores coincidents amb el cap de setmana per altres dies de la setmana.

La tipologia de la retribució econòmica és diversa:

En sis convenis s'especifica una quantia fixa en el mateix conveni, ja sigui determinada en euros o mitjançant la determinació de plusos específics (plus de festius, que és el més comú o plus de diumenges i/o festius o plus diumenge o plus de festius especials). Però també és freqüent que sigui un increment sobre el salari base, amb o sense els

---

<sup>232</sup> Convé destacar que la compensació del treball aquests dies per un descans en altre moment de la setmana o d'un període determinat, sigui o no amb un increment del temps de descans, no suposa cap problema legislatiu. Ara bé, quan la compensació del descans setmanal és econòmica poden sorgir alguns conflictes legislatius, ja que el Reial decret 1561/1995 determina que quan no es pugui gaudir del dia de festa corresponent, l'empresa pot compensar el treball amb un recàrrec del 75%, excepte que es fixi un descans compensatori, però no preveu aquesta opció en el cas del descans setmanal i, per tant, no és susceptible de substitució econòmica. L'anterior Reial decret 2001/1983 sí que ho preveia però fou derogat precisament pel Reial decret 1561/1995. Val a dir que en ocasions els convenis preveuen una retribució pel fet de treballar aquests dies especials i no pel fet que formin part del descans setmanal.

complements retributius, si bé les quanties dels augmentos depenen dels convenis (en tres convenis).

Només un conveni autonòmic recull la possibilitat que el personal que presti serveis els dies 25 de desembre i 1 de gener, dies inclosos entre els festius especials, siguin compensats amb dues jornades de descans equivalents.

Pel que fa a la resta de convenis analitzats la via de compensació del treball en diumenge o festius utilitza una fórmula mixta que es compon d'una part econòmica, en les mateixes variants tipològiques ja esmentades (preu fix, plus específic o percentatge del salari), i d'un descans compensatori del temps de treball realitzat. Aquesta fórmula és la que es recull en altres nou convenis analitzats (cinc convenis autonòmics, dos provincials i dos d'empresa). En aquest cas les causes que generen aquestes compensacions mixtes són definides de forma específica com: el treball intersetmanal i/o en festius (un conveni autonòmic i un provincial), en diumenges i/o festius (dos autonòmics i un d'empresa), en festius (un autonòmic i un d'empresa), en festius intersetmanals i/o diumenges (un provincial) i en festius intersetmanals i festius especials (un autonòmic).

Finalment, convé esmentar que aquests tipus de compensacions, en descans o econòmiques, en pocs convenis són aplicables específicament al treball en dissabtes, mentre que en altres ocasions es pot interpretar que en la referència al descans intersetmanal s'inclou el dissabte, si bé també podrien ser altres dies de la setmana. Entre els convenis analitzats només un conveni autonòmic preveu un plus de dissabte.

En la lectura diacrònica dels convenis no es detecten modificacions rellevants en els convenis analitzats, ja que les mateixes mesures es perllonguen en els diferents convenis. L'única referència significativa pot ser la inclusió del dret a la desconnexió digital que anteriorment s'ha esmentat.

Alhora, com la reforma laboral del 2012 i 2013 no va incidir en aquesta matèria, ni tampoc va ser objecte d'atenció específica en les orientacions del CRL, no procedeix la seva anàlisi.

#### **4.3.2. Vacances**

L'art. 38 ET regula els aspectes relatius a les vacances. Però, com en altres ocasions la regulació és d'un contingut de mínims. El precepte remet a la NC per a moltes qüestions, entre les quals convé destacar la concreció i regulació d'aspectes com la durada, tot i que la norma preveu un mínim fixat en 30 dies, la planificació anual del període de vacances, la determinació de criteris d'assignació entre les persones treballadores o aspectes qualitius com el gaudiment del període assignat de forma contínua o la possibilitat de fraccionar-les. Val a dir que un altre dels aspectes que també es freqüent observar en els convenis col·lectius és la regulació de la compatibilitat de les vacances coincidents amb els períodes d'incapacitat temporal (IT) derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte maternal/paternal o per contingències distintes a aquestes. La possibilitat de modificar el període de gaudi de les vacances, a continuació del període d'IT o del permís de suspensió forma part de les modificacions introduïdes per la reforma laboral 2012.

El 100% dels convenis analitzats contenen alguna clàusula amb regulacions sobre les vacances, fet que posa de manifest la seva importància.

Respecte a la **durada** són molts els convenis analitzats que recullen el precepte estatutari en la seva literalitat fent esment als dies naturals de vacances. Amb tot, en les clàusules resultants dels acords hi ha algunes diferències terminològiques. En quatre convenis (un conveni estatal, un autonòmic, un provincial i un d'empresa) s'introdueix el còmput en dies laborables de forma paral·lela a la quantia dels dies naturals, en tant que s'especifica que les vacances tindran una durada de trenta dies naturals o vint-i-dos/vint-i-un dies laborables,<sup>233</sup> mentre que en un altre conveni autonòmic i en un d'empresa es fa referència exclusivament a les vacances en la seva quantificació com a dies laborables.

A més, s'han observat altres dos supòsits amb uns altres conceptes formals, com en un conveni autonòmic que les referencia en base a un mes natural o un altre conveni d'empresa que ho fa com a quatre setmanes de vacances, si bé en aquest cas es determina que a aquestes setmanes del període d'estiu s'afegiran altres cinc dies laborables al Nadal.

A part de la terminologia emprada en la redacció d'aquests dos darrers supòsits convé destacar com s'introdueix una de les millores més comunes respecte a la durada de les vacances: **l'ampliació del nombre de dies de gaudi**.

En el primer cas s'utilitza una fórmula que pot suposar un increment indirecte del nombre de dies. Així és perquè s'assenyala un mes natural, fet que segons com s'apliqui pot comportar un dia més al còmput. En la pràctica és habitual que quan les vacances s'inicien el primer dia del mes es gaudeixen fins al darrer, amb un retorn a l'activitat laboral també el primer dia del mes següent. El segon dels supòsits és una millora directa del nombre de dies que s'expliciten clarament. Aquesta pràctica s'ha detectat en vint-i-un dels convenis analitzats. Amb caràcter general, s'observa que en aquesta ocasió les referències als dies laborables són més freqüents.

Si bé les fórmules emprades per ampliar el dies de gaudi en els convenis són diverses, els podem classificar en què:

Set convenis augmenten els dies de vacances enumerant els dies naturals fins a trenta-un en sis ocasions (un conveni estatal, tres autonòmics i dos provincials) o a trenta-dos en un conveni estatal.

Sis convenis incrementen el nombre de dies laborables fins a vint-i-tres (un conveni provincial i un d'empresa), a vint-i-tres dies si es presten serveis cinc dies a la setmana i a vint-i-set si el servei es fa sis dies a la setmana (un conveni provincial), a vint-i-quatre dies (un conveni d'empresa), a vint-i-sis dies per a les persones amb més d'un any a

---

<sup>233</sup> Quan es quantifiquen vint-i-dos dies laborables és perquè en el conveni es considera que el dissabte no ho és, si ho fos es faria referència a 26 dies laborables. També es poden assenyalar vint-i-un dies laborables quan el període de gaudi previst sigui en el mes de juny o d'agost, dels quals s'exclou el festiu fixat en el calendari laboral.

l'empresa (un conveni d'empresa) o a trenta dies laborables per als treballadors i treballadores fixos d'activitat continuada a temps complet o temps parcial (un conveni d'empresa).

Quatre convenis incrementen el nombre de dies si es produeixen determinades circumstàncies com que en el període recaiguin alguns dels dies festius declarats en el calendari oficial que seran compensats (un conveni estatal) o si el gaudi per motius aliens a les persones treballadores es fa en una període fora de l'establert. Respecte al gaudi fora del període fixat s'han detectat dos tractaments diferenciats en tres convenis autonòmics: en un s'incrementen en un dia les vacances, excepte que les vacances es facin en mes complet i ininterromput en qualsevol època de l'any, mentre que en els altres dos convenis si el gaudi es fa en altres dies dels indicats s'incrementen les vacances en quatre dies o en la part proporcional del temps gaudit fora del termini.

Tres convenis fixen un període de vacances amb caràcter general i, amb posterioritat, afegixen dies de descans. Hi ha tres desenvolupaments diferents:

perquè els gaudeixi la totalitat de la plantilla com és l'augment de cinc dies laborables més de descans al Nadal (un conveni d'empresa)

perquè s'apliquin als treballadors/ores d'un territori determinat, com són els tres dies afegits en un sector, ara bé amb limitacions del període de gaudi i en l'elecció<sup>234</sup> (un conveni autonòmic)

per adreçar-los a determinats col·lectius, com els onze dies laborables per al personal docent o els dotze dies laborables per al personal no docent que a més pot gaudir de set dies més a l'inici del curs escolar (un conveni autonòmic).

Un conveni d'empresa inclou un premi de vacances per actes meritoris corresponent a l'augment de les vacances anuals fins la meitat més de la seva durada.

Un conveni d'empresa incrementa el nombre de dies laborables de vacances per a les persones més grans de cinquanta anys de forma progressiva: de 50 a 52 anys, 1 dia, de 53 a 55 anys, 2 dies, de 56 a 58 anys, 3 dies, de 59 anys, 4 dies, i de 60 o més, 5 dies. En el mateix conveni s'explicita que els dies addicionals començaran a aplicar-se el mateix any que es compleixi l'edat.

Quant a la durada de les vacances convé destacar un cas singular recollit en un conveni d'empresa d'àmbit estatal. En el darrer conveni subscrit per al període 2018 a 2021 es reconeix la possibilitat per a les persones treballadores amb prestació de serveis a temps parcial que, a partir de l'1 de gener de 2020, el nombre de dies de vacances siguin els mateixos que els corresponents a les persones treballadores amb activitat continuada a temps complet, sigui quin sigui el temps pel qual han estat contractats. Aquest és, sens dubte, una millora de les seves condicions atès que la regulació per als anys precedents, si

---

<sup>234</sup> S'exclou la possibilitat de gaudir-los al Nadal, en Setmana Santa, pels "ponts" o en període de vacances. A més, per a l'elecció del dia en concret s'atendrà a la decisió de l'empresa per a un d'ells i els altres dos serà la persona treballadora qui esculli.



bé es reconeixia que ambdós col·lectius gaudissin dels mateixos dies, aquests dies estaven condicionats a la part proporcional del nombre de dies treballats.<sup>235</sup>

En la planificació de les vacances convé tenir en compte tres variables significatives que es descriuran a continuació:

1. l'elaboració i publicació del calendari de vacances, on és interessant veure la participació de l'RLT,
2. la regulació del període de gaudi i
3. les limitacions sobre l'inici de les vacances

En l'anàlisi de l'**elaboració i publicació** del calendari de vacances de nou cal recordar que l'art. 38.3 ET determina que les persones treballadores coneixeran les dates de les vacances que els hi corresponguin dos mesos abans, al menys, del seu inici.

Catorze convenis<sup>236</sup> reproduïen el text estatutari en les seves clàusules i tres més milloren aquesta condició en ampliar el termini a tres mesos (dos convenis estatals i un provincial). En altres ocasions la publicació està condicionada al moment d'elaboració del calendari i, malgrat que a vegades no s'explicita, a continuació té lloc la publicació. Aquests supòsits segueixen dues vies d'actuació:

Alguns convenis fixen que el calendari de vacances s'ha de realitzar i/o publicar dins d'una franja temporal oberta, sent més o menys àmplia: dins dels primers mesos o en el primer trimestre (dos convenis estatals, dos autonòmics i un provincial) o a principis de l'any i en tot cas dos mesos abans del gaudi (un autonòmic) o en la primera quinzena de desembre (un d'empresa) o en el termini d'un mes a partir de la publicació del calendari oficial en el BOE (un estatal).

En altres ocasions l'elaboració i/o publicació ha de tenir lloc abans d'una data concreta acordada: s'ha de publicar abans de l'1 de gener (dos convenis autonòmics) o abans del 28 de febrer (un autonòmic) o abans del 30 d'abril (un d'empresa) o abans de l'1 de desembre de l'any anterior (un d'empresa) o s'acordaran abans del 31 d'octubre de l'any anterior (un estatal).

Respecte a la concreció del calendari convé destacar que, si bé l'art. 38.2 ET determina que es fixarà de comú acord entre l'empresa i les persones treballadores, de conformitat amb allò establert en els convenis col·lectius, alguns convenis fan un esment explícit a **la**

---

<sup>235</sup> Per a la determinació de la part proporcional els convenis preveïen dues situacions diferenciades: personal contractat per treballar més de cinc dies a la setmana durant tot l'any o que la contractació fos per cinc o menys dies a la setmana. En el primer cas es reconeixia el mateix nombre de dies de gaudi de vacances que el corresponent al temps complet sense condicionants. En el segon cas, que és on afecta la nova regulació, s'establí una fórmula per al càlcul de la part proporcional. Així, per als períodes anteriors a l'any 2020, la base del càlcul de la part proporcional era la resultant de dividir 30 dies de vacances, entre els dies a l'any descomptats els descansos setmanals (313) i, el quocient resultant multiplicat pel nombre de dies efectius de treball, donarà el nombre de dies de vacances corresponents a cada treballador/ora fix a temps parcial.

<sup>236</sup> Quatre convenis estatals, cinc autonòmics, dos provincials i tres d'empresa.

**participació de l'RLT.** En deu convenis<sup>237</sup> es regula que les vacances les ha de fixar l'empresa com a resultat de la negociació que ha de mantenir amb l'RLT o de comú acord entre l'empresa i l'RLT, a més en dos dels convenis autonòmics s'afegeix que en cas de desacord se sotmetrà el calendari als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. En un altre conveni estatal es determina que el període de les vacances el decidirà l'empresa prèvia consulta amb l'RLT, que també participaran conjuntament amb la Direcció per assignar les persones a cada torn. I en un altre conveni d'empresa s'estableix que els treballadors/ores formularan una sol·licitud sobre les dates al departament de recursos humans que confeccionarà els calendaris amb l'audiència de l'RLT.

On la NC pren una importància singular és en la **regulació del període de gaudi** de les vacances, circumstància que s'evidencia entre els convenis analitzats, ja que el 67% d'ells (quaranta convenis) regulen d'alguna manera quin és el període de gaudi de les vacances. Les possibilitats són molt variades, quasi exclusives de cada conveni, però es poden extreure alguns trets comuns entre ells per tal d'agrupar-los en aquesta classificació:

Vint-i-tres convenis fixen unes franges temporals determinades per al gaudi preferent de les vacances en ells: entre maig i setembre (sis convenis), entre maig i octubre (un conveni), entre abril i octubre (dos convenis), entre juny i setembre (nou convenis), de març a novembre (un conveni), entre juliol i agost (dos convenis), entre juliol i setembre (un conveni) i de novembre a maig (un conveni).

Nou convenis regulen un nombre de dies que, com a mínim, hauran o podran ser gaudits de forma ininterrompuda o no en el període estival. En sis d'aquests convenis (dos convenis estatals, dos autonòmics i dos d'empresa) es determina que seran quinze dies, en un altre conveni d'empresa seran deu dies, en un altre autonòmic que siguin catorze dies i en un altre estatal vint-i-un dies.

Quatre convenis estatals i un d'empresa promulguen que l'empresa podrà excloure com a període vocacional aquell que coincideixi amb l'activitat productiva estacional més elevada, prèvia consulta a l'RLT.

Un conveni estatal fa una referència explícita al període de gaudi però deixa oberta la seva determinació en tant que estableix que "el període de gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador".

Un conveni autonòmic i un d'empresa amplien el període de gaudi a l'any següent del que genera les vacances. En el conveni d'empresa la clàusula fixa que, amb caràcter general, les vacances s'hauran de gaudir dins del mateix any natural al que corresponen i fins al 15 de gener de l'any natural següent, data que excepcionalment i de comú acord es pot estendre fins al 31 de març. En el conveni autonòmic el període de l'any següent és més genèric, en tant que s'assenyala que es podrà disposar d'algun dia o d'un període de curta durada en el mes de gener, si bé també limita l'ajornament al primer mes.

També és important destacar que algunes de les millores indirectes detectades en l'anàlisi del convenis consisteixen en introduir límits a eventuals circumstàncies que facin que a efectes pràctics les vacances es vegin reduïdes, com ara el solapament amb el període de

---

<sup>237</sup> Set conveni autonòmics i tres provincials.

descans setmanal o els festius. Per aquests supòsits és important fer esment de les **limitacions sobre l'inici** de les vacances:

Un conveni provincial fixa que l'inici no pot coincidir amb el descans setmanal o en dia festiu o un altre conveni autonòmic que explicita que aquest tindrà lloc a partir de la data quan acaba el descans setmanal.

Per un conveni autonòmic els períodes de vacances començaran i acabaran en dies laborables. Val a dir que en el mateix conveni signat per un període posterior, la clàusula canvia i renuncia a l'esment als "dies laborables" i el substitueix pels "dies de treball efectiu dels treballadors/ores".<sup>238</sup> Per un conveni autonòmic les vacances han de començar en dia feiner, feiner que per un conveni provincial no pot ser divendres.

Dos convenis provincials fixen que el període de trenta dies naturals de vacances començarà en dilluns no festiu, malgrat que un d'ells assenyala que aquesta mesura no s'aplicarà cas que les vacances s'iniciïn el dia 1 o 16 del mes.

Alguns convenis contenen clàusules relatives als **criteris d'assignació** dels períodes de vacances entre les persones treballadores, atès que en moltes empreses les vacances no es poden gaudir per a tota la plantilla en els mateixos dies, ja que les necessitats del servei han de restar cobertes.

Nou convenis<sup>239</sup> contenen clàusules que fan ús del sistema força habitual que consisteix en aplicar als calendaris de les vacances un sistema rotatori de torns. En altres convenis aquesta modalitat rotatòria inclou altres requisits que s'enumeren a continuació.

Vuit convenis<sup>240</sup> estableixen preferències predeterminades per a l'elecció del període de gaudi, ja sigui dins dels torns rotatoris o sense fer ús d'ells. Les més freqüents són: el reconeixement de preferència a les persones amb fills/es en edat escolar o preescolar perquè puguin coincidir en el gaudi de les vacances, o als treballadors/ores amb més antiguitat o més anys de servei en l'empresa, o a aquells col·lectius amb una categoria o nivell professional determinat o als que tenen més edat, entre d'altres. Entre ells, hi ha alguns convenis que regulen clàusules mixtes que recullen varies de les esmentades opcions. També hi ha un conveni estatal que fixa que el dret de preferència es perd un cop exercida fins que tots els treballadors/ores l'hagin exercit i un altre que determina que, en cas que la persona fraccioni les vacances en dos o més períodes, la prioritat només es podrà exercir en un d'ells. Un cas singular és el d'un conveni autonòmic que preveia la preferència en l'elecció de torn per a les persones que acreditin una necessitat personal com la de tenir fills/es, si bé en el conveni pactat per un període posterior el requisit fa referència a càrregues familiars, les persones més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.

<sup>238</sup> En concret, enuncia els períodes de vacances han de començar a computar-se en dia de treball efectiu per al treballador/ora i un cop finalitzats els dies naturals de vacances, independentment que coincideixi amb dia laborable o no, es reincorporarà seguin el que marqui el seu calendari laboral.

<sup>239</sup> Un conveni estatal, quatre autonòmics, un provincial i tres d'empresa.

<sup>240</sup> Quatre convenis estatals, un autonòmic i tres d'empresa.

Dos convenis d'empresa destaquen perquè contenen sistemes d'assignació de les vacances més desenvolupats. En un d'ells, s'estableix un sistema de punts que s'assignen als dies de vacances en funció de quan es gaudeixen ja que cadascun dels mesos, les festes i els ponts tenen uns punts determinats. A la fi se sumen tots els punts de les vacances del cicle, suma que determinarà l'ordre de preferència per al cicle següent, que serà l'invers als punts utilitzats en el cicle present. En l'altre conveni es regula que, si la mida del grup ho permet, es prendrà com a referència l'ordre de preferència gaudit l'any anterior per tal d'agrupar els treballadors/ores en grups i es rotarà l'ordre del grup de tal forma que el darrer sigui el primer, el primer sigui el segon i així successivament. D'aquesta manera, s'estableix un nou ordre d'adjudicació de les sol·licituds de les vacances.

En el context de la flexibilitat destaca la **possibilitat de fraccionament** de les vacances per ser gaudides en diferents períodes i facilitar la conciliació. Entre els convenis analitzats s'han detectat dos sistemes majoritàriament: un on el fraccionament té un caràcter obert, en tant que només s'enumera en quants períodes podrà tenir lloc i un altre on en l'elecció es fixa la reserva d'un nombre determinats de dia perquè, bé sigui per determinació de l'empresa o a elecció de les persones treballadores, es gaudeixin de forma ininterrompuda dins d'un període determinat, generalment el període estival. També, si bé en menor proporció, hi ha altres referències al fraccionament.

En l'anàlisi del convenis de la mostra aquestes opcions resten recollides de la següent manera:

Onze convenis<sup>241</sup> contenen clàusules que permeten el fraccionament de les vacances en diferents períodes: en dos (en sis d'ells) o en tres (en tres d'ells) o en períodes no inferiors a set dies (un d'ells) i en un d'ells s'ofereixen múltiples opcions. Aquest és el cas d'un conveni d'empresa que determina que es pugui fer dos períodes que poden ser un de vint dies i l'altre de deu o bé els dos de quinze dies o, si es desitja, fraccionar-les en tres períodes de deu dies.

Divuit convenis<sup>242</sup> preveuen que hi hagi una part de les vacances que es gaudeixi a l'estiu. En un conveni es fixa que vint-i-cinc dies de vacances s'han de fer a l'estiu, sis convenis preveuen que es facin vint-i-un dies i deu convenis determinen que siguin quinze dies. A aquests cal afegir un conveni d'empresa que determina que les vacances es poden gaudir per períodes de set dies continuats, excepte quatre dies que restarien lliures, però amb la previsió de fer catorze dies durant el període estival.

Altres tres convenis, dos estatals i un d'empresa, regulen la possibilitat de fraccionament de les vacances sense indicar si aquest ha de ser per períodes determinats o amb reserva de dies. En un d'ells s'assenyala que, amb tot cas, el fraccionament ha d'incloure quatre dissabtes i quatre diumenges.

I, finalment, un aspecte amb força interès per a la NC és el relatiu a **la incidència de la incapacitat temporal (IT) o la maternitat/paternitat sobre el període de gaudi**. Respecte

---

<sup>241</sup> Dos convenis estatals, dos autonòmics, un provincial i sis d'empresa.

<sup>242</sup> Cinc convenis estatals, dos autonòmics, quatre provincials i set d'empresa.

a aquesta qüestió cal esmentar que, tal com s'analitza en l'anterior capítol,<sup>243</sup> l'art. 38 ET es va modificar per atendre la superposició de les vacances amb determinades situacions suspensives del contracte de treball: la maternitat/paternitat i la incapacitat temporal. El Reial decret llei 3/2012 en primer lloc va afegir la paternitat entre les situacions suspensives del contracte i també va agregar un nou paràgraf a l'art. 38.3 ET sobre la coincidència dels processos d'incapacitat temporal i les vacances. En ell s'estableix que en cas que el període de vacances fixat coincideixi amb una incapacitat temporal que no permeti a la persona treballadora gaudir-les, de manera total o parcial, durant l'any natural a què corresponen, aquesta tindrà dret a fer-ho un cop finalitzi la incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'ha originat.

Respecte a aquesta matèria cal dir que el 50% dels convenis analitzats en la mostra (trenta) reproduïen amb més o menys literalitat allò establert en l'art. 38.3 ET.

Amb tot, cal esmentar un conveni provincial perquè de la redacció de la clàusula podria entendre's que hi ha alguns supòsits que resten exclosos, en tant que fixa que "en cas de baixa per incapacitat temporal (IT), tant per malaltia comuna com per accident de treball, aquestes vacances no es perdran, sinó que es gaudiran en un altre període". L'efecte contrari s'observa en un conveni autonòmic que mantenint la major part de la redacció del text estatutari afegeix altres supòsits que podrien ampliar el dret. En concret, el text del conveni recull que "si durant el gaudi de les vacances el treballador o treballadora patís una IT, internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, o malaltia greu, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores, no es computaran a efectes de vacances els dies que hagués durat l'internament o malaltia".

Val a dir que en alguns dels convenis corresponents a períodes previs a la reforma laboral de 2012 s'observaven clàusules amb altres regulacions. Algunes d'elles ja preveïen la possibilitat del gaudi de les vacances posterior a la finalització del període d'IT derivada d'embaràs, el part o la lactància o la maternitat o per altres causes, mentre que altres convenis permetien aquesta opció només per a aquelles situacions d'IT que s'havien produït amb anterioritat a l'inici de les vacances o amb anterioritat però amb una durada mínima de la IT. Per exemple en un conveni estatal es preveia que, una vegada establert el torn de gaudi de les vacances, si la persona patia amb antelació un procés d'IT amb baixa mèdica derivat d'un accident o accident greu que requerís la immobilització del treballador/ora per un període superior a set dies, el període de vacances no s'entendria començat. En els convenis pactats amb posterioritat a aquest s'observa una adaptació a la regulació prevista a l'ET.

L'anàlisi diacrònica no mostra gaires aspectes a destacar en la major part de les variables estudiades de les vacances. En general, hi ha una transposició de clàusules d'un conveni al posterior. Amb tot, destacar algunes modificacions en relació amb els criteris d'assignació com el canvi de categories professionals per grups i nivells professionals o l'ampliació dels supòsits constitutius de preferència en l'elecció de torn per incloure altres possibles càrregues familiars (les persones grans i les persones amb discapacitat) a les ja freqüents relatives als infants en edat escolar. També s'observen alguns canvis en relació amb els períodes de gaudi de les vacances, que perden la limitació temporal respecte a certs mesos,

---

<sup>243</sup> Per a més informació, vegeu l'apartat 3.3.2 Temps de no treball o temps de descans del capítol III.

en la seva majoria estivals, per ampliar el període de gaudi a tot l'any, això sí sempre d'acord amb les necessitats productives i de serveis dels centres de treball.

On veritablement sí que s'han detectat canvis significatius, com ja s'ha esmentat, és respecte al criteri a aplicar en el gaudi de les vacances que coincideixen amb processos d'IT. En aquest aspecte, i tal com s'ha argumentat, els convenis han optat per incorporar la normativa en els seus textos. Alhora, aquest és l'únic punt on la reforma laboral del 2012 té una incidència important, ja que en els altres aspectes la normativa aplicable a la regulació de les vacances no ha patit canvis de rellevància. Respecte a les orientacions del CRL no procedeix l'anàlisi sobre la seva incidència atès que no tracten aquesta matèria.

#### 4.4. Permisos i llicències

##### 4.4.1. Ampliació de supòsits

L'article 37 de l'ET regula els permisos i llicències de què poden disposar les persones treballadores, previ avís i justificació i amb dret a remuneració.

Dels seixanta convenis analitzats, gairebé tots, el 98,3% (cinquanta-nou de seixanta), amplien algun dels supòsits dins dels permisos o llicències ja previstos per llei i cinquanta-tres regulen supòsits *ex novo*. En aquest apartat es tractaran els permisos que no estan directament vinculats amb la corresponsabilitat, atès que aquests darrers s'analitzaran a l'epígraf següent (4.5).

Pel que fa a l'ampliació de supòsits dels permisos ja regulats destaquen els aspectes següents:

Pel que fa al **permís de matrimoni**, l'art. 37.3.a) de l'ET estableix que la persona treballadora disposa de quinze dies naturals en cas de matrimoni. Més de la meitat dels convenis (trenta-set) estenen aquest permís a altres familiars de la persona treballadora, si bé no coincideixen tots en el grau de consanguinitat i/o afinitat per poder gaudir-ne ni en quins familiars s'inclouen dins cada grau. En disset convenis es regula el permís d'un dia per a matrimoni de pares, fills, germans i cunyats de la persona treballadora, tot i que en dos casos s'afegeix un dia més si el matrimoni se celebra fora de Catalunya. En un dels convenis, d'àmbit sectorial autonòmic, s'afegeix un dia per cada tres-cents quilòmetres, amb un màxim de quatre dies.

Dos dels convenis preveuen la possibilitat de gaudir d'un dia de permís en cas de matrimoni del pare, mare, fills/es i germans/es. En tres dels trenta-set convenis, es regula un dia de permís per matrimoni de fills i germans i en dos convenis només es pot gaudir en el cas que es casin els fills/es.

Hi ha dos convenis que regulen el permís d'una manera més àmplia i l'estenen a familiars de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat. Un d'ells, d'empresa, incorpora l'afinitat en el conveni posterior a la reforma laboral de l'any 2012, però especifica que cal preavis de tres mesos i té el caràcter de recuperable. En un conveni es permet gaudir d'aquest dia de permís en el cas de matrimoni de familiars de primer grau.

Només un dels convenis, estatal, incorpora el tercer grau de consanguinitat en el permís de matrimoni.

Disset dels convenis analitzats equiparen el matrimoni a les parelles de fet en el gaudi dels quinze dies de permís per matrimoni, si bé en alguns demana l'acreditació expressa de la constitució de la parella de fet. Un dels convenis (provincial) especifica que el fet de contraure matrimoni amb posterioritat a la parella de fet no genera el dret a un nou permís i que tampoc es pot gaudir d'un permís per nova parella, excepte en el cas que hagin transcorregut més de cinc anys des de l'anterior o en el supòsit de defunció. En tres convenis autonòmics s'especifica que les persones treballadores poden fer ús del permís de matrimoni, amb independència de la seva orientació sexual.

Alguns dels convenis contenen especificitats pel que fa al període de gaudi. Així, en tres convenis provincials posteriors a la reforma s'incorpora la possibilitat que es pugui gaudir del permís fins a un any després de la celebració del matrimoni. Un dels convenis d'empresa, també posterior a la reforma, permet iniciar el permís el primer dia laborable, si la celebració del matrimoni s'ha dut a terme en cap de setmana. En un dels convenis autonòmics s'especifica que el permís es pot acumular als dies de vacances si se sol·licita amb dos mesos d'antelació.

Amb relació al permís per naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, l'art. 37.3.b) de l'ET atorga a les persones treballadores dos dies de permís. No obstant això, cal recordar que l'any 2019 s'elimina el supòsit de naixement de fill ja que queda subsumit en la suspensió del contracte per naixement.

Hi ha tretze convenis que amplien l'abast d'aquest permís. Cinc d'aquests<sup>244</sup> incrementen el grau de parentesc. Quatre d'ells fins al tercer grau, l'altre fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, si bé aquest darrer només aplica en el cas de defunció.

Alguns convenis incideixen en especificar el temps de gaudi d'aquest permís. En aquest sentit, tres dels convenis matisen que en el cas que hi hagi hospitalització, es pot fer ús dels dos dies sempre que aquesta duri. Un dels convenis especifica que si el gaudi del permís requereix desplaçament, se'n pot fer ús abans del fet causant. Dos dels convenis d'empresa estableixen que si el fet causant del permís es produeix en diumenges o festius no laborables per la persona treballadora, podran gaudir de la llicència en dies laborables. A més, per al cas concret de l'hospitalització o la intervenció quirúrgica, dos dels convenis provincials analitzats reconeixen el dret a les persones treballadores del torn nocturn a gaudir del permís el dia anterior, sempre i quan l'hospitalització o intervenció estigui prevista per abans de les catorze hores.

Un dels convenis autonòmics assimila a l'hospitalització les estades a urgències superiors a vint-i-quatre hores de parents fins al primer grau, de consanguinitat o afinitat i especifica que en el cas dels fills, és aplicable també als casos d'adopció o acolliment.

---

<sup>244244</sup> Dos estatals, un autonòmic i dos d'empresa.

Un conveni d'empresa afegeix l'avortament com a fet causant d'aquest permís. Un altre conveni incorpora el supòsit de naixement de fill/a amb discapacitat i en preveu un permís de vint dies de durada.

Quant al **permís per trasllat del domicili habitual**, l'art. 37.3.c) ET preveu un dia. Un dels convenis estatals incorpora el supòsit que aquest trasllat impliqui canvi de residència i estableix que en aquest cas el permís és de dos dies. Sis convenis concreten els quilòmetres a partir dels quals es podrà gaudir del dia de més. Dos convenis afegeixen el supòsit que la persona treballadora hagi de traslladar mobles i li atorguen un dia més de permís en aquest cas.

En relació amb el **permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal**, l'ET estableix que s'establiran o legalment o convencional. Dels seixanta convenis analitzats, en són deu els que regulen aquesta matèria.<sup>245</sup> Hi ha tres convenis estatals que reconeixen als delegats/es sindicals que participin en les comissions negociadores dels convenis col·lectius un permís retribuït per participar en la seva negociació, sempre i quan l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió. Un dels convenis també es refereix al permís retribuït, si bé en un sentit més ampli, ja que se'n pot fer ús per dur a terme funcions sindicals. Hi ha un conveni autonòmic que especifica que les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats del personal en reunions convocades per la direcció d'empresa no computen dins del crèdit d'hores sindicals i que no es podrà denegar una sortida per dur a terme funcions sindicals, si se sol·licita com a mínim dins de la jornada anterior. Un dels convenis d'empresa regula un permís retribuït de vuit hores anuals per a assemblees dels treballadors/ores.

Pel que fa al permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar fins de la jornada laboral, un dels convenis provincials analitzats equipara, amb anterioritat a la reforma de l'any 2015<sup>246</sup> aquest permís al de les persones treballadores que opten per l'adopció o acolliment per tal de dur a terme els tràmits requerits per l'administració competent que s'hagin de fer durant la jornada laboral. D'altra banda, dos convenis d'empresa introdueixen el matís que si la persona treballadora realitza jornada continuada, ha d'optar pels horaris oposats en la seva jornada en la realització d'aquestes activitats.

Quant a la **promoció i la formació professional** l'art. 23 ET reconeix el dret de les persones treballadores els permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com d'una preferència a escollir torn de treball en el cas que cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. També estableix el dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional; la concessió de permisos de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball; a la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions en el lloc de feina. No obstant, remet a la negociació col·lectiva la regulació de les condicions d'exercici d'aquests drets.

---

<sup>245</sup> Set estatals, dos autonòmics i un d'empresa.

<sup>246</sup> A través de la Llei 26/2015 ja es preveu aquesta possibilitat.



Pel que fa a l'assistència a cursos de formació professionals, alguns convenis estableixen un límit d'hores, que oscil·la entre trenta i quaranta. En d'altres, es fa referència al temps indispensable.

Amb relació a l'assistència a exàmens, hi ha dos convenis d'empresa que especifiquen que es pot gaudir d'aquest permís retribuït pel temps indispensable i amb efectes de vuit hores abans, com a mínim, de l'hora fixada a la convocatòria. Altres convenis especifiquen que el dret al permís per concórrer a exàmens es fa efectiu en el cas que els estudis tinguin caràcter oficial. En un dels convenis estatals s'estableix un màxim de deu dies per any per assistir a exàmens, amb l'objectiu d'obtenir un títol acadèmic o professional.

Hi ha tres convenis provincials que incorporen un permís per estudiar en època d'exàmens, de durada diferent: dotze mitges jornades lliures l'any, dos dies l'any i mitja jornada lliure en període d'exàmens, amb la limitació, en aquest darrer cas, de deu dies l'any.

També hi ha un conveni estatal, que atorga un permís a les persones treballadores per matricular-se a un centre oficial durant la jornada laboral.

Tal com s'ha dit anteriorment, la gran majoria de convenis estudiats regulen permisos nous. El més destacat, pel nombre de convenis, és el **permís per assistir a consultes mèdiques**. Així, el trobem al 76,7% (quaranta-sis de seixanta) dels convenis analitzats, tot i que es regula de maneres diferents.

En divuit dels convenis s'estableix un màxim de dies o hores l'any per poder assistir a consultes mèdiques de la persona treballadora. En set d'aquests convenis<sup>247</sup> s'estableix una diferenciació entre si el metge que es consulta pertany a la Seguretat Social o no. Així, tres d'aquests convenis matisen que les hores de permís per anar al metge només es poden gaudir si el metge és de la Seguretat Social. En un dels convenis especifica que cal que sigui el metge de capçalera. En dos convenis es diu que per visita amb un especialista de la Seguretat Social la persona treballadora pot emprar el temps necessari, sense establir un topall.

En canvi, quan es tracta de medicina general de la Seguretat Social o privada, estableixen una limitació anual. Cal esmentar que en alguns convenis s'observa que amb posterioritat a la reforma laboral del 2012, s'amplia el nombre d'hores o de dies màxims per assistir a consulta mèdica. Un dels convenis d'empresa posterior a la reforma laboral amplia les visites a professionals no mèdics, com el nutricionista, l'homeòpata o el quiromassagista. També cal mencionar que hi ha un conveni d'empresa que regula un permís d'un dia per a la realització de proves que precisen repòs (oftalmològiques, amb sedació o anestèsia, colonoscòpia, tractaments de quimioteràpia, radioteràpia o immunosupressors) i un altre que concedeix un dia de permís a la treballadora per amniocentesi o biòpsia del còrion. Ambdós permisos són introduïts en el període del conveni posterior a la reforma laboral.

D'altra banda, hi ha tretze convenis que també regulen un permís per acompanyar familiars de la persona treballadora a consultes mèdiques, la qual cosa introdueix l'element de la

<sup>247</sup> Un estatal, dos autonòmics, dos provincials i dos d'empresa.

corresponsabilitat als permisos (vegeu l'apartat 4.5.2). Quatre d'aquests convenis incorporen aquest permís amb posterioritat a la reforma laboral. S'han observat diferències entre uns i altres pel que fa tant al nombre d'hores, que és variable (oscil·la entre deu i quaranta-cinc hores anuals) i el grau de parentesc dels familiars que poden ser acompanyants mitjançant el permís. La majoria inclouen els familiars de primer grau de consanguinitat i, en alguns casos, quan es refereixen als fills/es, estableixen l'edat màxima, que es troba entre els catorze i els divuit anys. En alguns casos puntuals s'estableix com a requisit la convivència amb el familiar. En dos dels convenis, d'àmbit provincial autonòmic, es permet acompanyar familiars fins al segon grau de consanguinitat, si bé s'especifica que és un permís retribuït recuperable.

Hi ha un conveni autonòmic que regula un permís de deu hores anuals per acompanyar el cònjuge o la parella de fet i especifica que l'objectiu de la consulta ha de ser el tractament per al càncer o la realització de proves invasives.

En el cas de quatre convenis autonòmics es regula un permís d'absència per als treballadors/ores amb fills/es amb una discapacitat superior al 33% (física, psíquica o sensorial), no només per acudir als centres sanitaris on rebin suport, sinó que també per reunions o visites a centres educatius especials.

En segon lloc, cal destacar el **permís per assumptes propis**, ja que es troba regulat a més de la meitat dels convenis analitzats (trenta-vuit)). El seu gaudi no requereix l'acreditació de la causa que dona dret a l'absència del lloc de treball, la qual cosa comporta més flexibilitat i autonomia per als treballadors i treballadores. Aquest permís s'alinea amb una de les orientacions del CRL, dins de les mesures per a una flexibilitat negociada del temps de treball, si bé només cinc dels trenta-set convenis incorpora la clàusula amb posterioritat a l'any 2016.

En vint-i-quatre dels convenis aquest permís és retribuït i en catorze, no retribuït. En dos casos s'estableix que té el caràcter de recuperable.

Pel que fa als permisos d'assumptes propis retribuïts, els més nombrosos (dotze) són els regulats pels convenis autonòmics, seguits dels d'empresa (sis), els provincials (cinc) i, en darrer lloc, els estatals (tres). El nombre de dies d'assumptes propis se situa entre un i quatre a la majoria dels convenis. En vuit dels convenis s'especifica que no es pot fer coincidir els dies d'assumptes propis amb els dies de vacances, Nadal o Setmana Santa. Un dels convenis, de caràcter autonòmic, estableix que es pot gaudir del dia d'assumptes propis sempre i quan les absències no superin el 5% del centre de treball i afegeix que es pot arribar a acords sobre la seva durada, a través del delegat/a de personal o el/la representant de les persones treballadores. Un dels convenis d'empresa, que reconeix quatre dies d'assumptes propis, conté una clàusula que estableix que només un dels dies es podrà gaudir de manera fraccionada, si bé en el conveni posterior a la reforma reconeix que es pugui fer dos dies, tenint en compte que el fraccionament mínim és de seixanta minuts. Un altre conveni, també d'empresa, defineix els dies d'assumptes propis com els que resulten de la diferència entre els dies laborables del centre de treball i la jornada ordinària prevista en el conveni i dona opció a gaudir-los de forma fraccionada o en jornades completes. En un conveni estatal posterior a la reforma laboral de 2012, es preveu que la persona treballadora disposarà de vint-i-quatre hores de permís retribuït per cada any complert treballat, que se

sumaran als tres dies que ja es reconeixien al conveni anterior. En un dels convenis (autonòmic) el permís té caràcter recuperable i no es pot fraccionar en mòduls inferiors a quatre hores i en un dels provincials s'estableix que es pot arribar a un acord amb l'empresa per tal que es pugui recuperar el permís i no es descompti del sou.

Quant als permisos d'assumptes propis no retribuïts, es reconeixen en sis convenis d'empresa, tres autonòmics i estatals, respectivament, i dos provincials. La seva durada és superior que en el cas dels retribuïts ja que diversos convenis reconeixen quinze dies i en dos casos el permís pot arribar als tres mesos. Un dels convenis, d'àmbit estatal, condiona el permís al fet que la persona treballadora tingui dos anys d'antiguitat a l'empresa. En alguns convenis també s'especifica que els dies d'assumptes propis no poden ajuntar-se amb les vacances o festius i que la seva concessió està condicionada a les necessitats del servei. En dos convenis s'introdueix el matís que aquest permís només es pot gaudir si la persona treballadora té una urgència. A la resta no cal justificació però en alguns casos es requereix preavís.

En un dels convenis d'empresa es dona a la persona treballadora la possibilitat optar si els dos permisos anuals (fins a quatre hores) són permís retribuït, no retribuït, canvi de torn o temps a compensar.

Així mateix, hi ha convenis que regulen altres permisos no previstos legalment:

Permís pel temps necessari per realitzar una inscripció al Registre Civil del naixement d'un fill o bé la seva defunció o la del pare o la mare, sempre que s'acrediti convivència (un conveni estatal).

Permís per assistir al notari, renovar permisos de feina, residència o passaport (un conveni estatal posterior a la reforma laboral).

Donació de sang, en benefici del cònjuge o parella de fet, fills/ es o un altre treballador/a de l'empresa, en un conveni d'empresa, i a favor de familiars de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona treballadora o d'un altre treballador/a, en un altre conveni d'empresa.

Citació de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques en un conveni d'empresa posterior a la reforma laboral.

Llicència retribuïda per a la treballadora a partir de la setmana trenta-vuit de gestació, en un conveni d'empresa posterior a la reforma del 2012.

Permís per a la realització d'examen per a l'obtenció del carnet de conduir: en un conveni estatal aquest permís és el dia de l'examen, en un provincial, és de deu mitjos dies, i en un d'empresa i un provincial, fins a un màxim de tres convocatòries.

Permís pel temps indispensable per a la recuperació de punts del carnet de conduir, sempre que la conducció del vehicle sigui necessària per a la feina (un conveni d'empresa).

Permís pel temps indispensable per a la renovació del DNI, en un conveni d'empresa.

Permís pel temps necessari per a l'assistència a mediacions arbitrals, laudes o judicis, com a part, testimoni o pèrit, sempre i quan hi hagi citació judicial (tres convenis d'empresa).

Permís per dur a terme accions de voluntariat corporatiu: permís de quinze hores anuals, a gaudir de forma continuada o fraccionada, o dos dies a l'any. S'afegeixen cinc hores més per a designats com a voluntaris líders o coordinadors en accions de voluntariat el dia internacional del voluntariat de la pròpia empresa (conveni d'empresa).

Permís per causar baixa a l'empresa: les persones treballadores que causin baixa a l'empresa complerts els de cinquanta-set anys (en un conveni d'empresa) o cinquanta-nou anys (en un altre conveni d'empresa) amb més d'un o deu anys d'antiguitat a l'empresa (segons el conveni) podran gaudir d'un permís de nou mesos retribuïts a salari real, que han de ser els immediatament anteriors a la baixa a l'empresa. En un dels convenis d'empresa, el conveni posterior a la reforma incrementa l'edat de la persona treballadora fins als seixanta-un anys.

Permís per antiguitat a l'empresa, de dos dies remunerats, per complir vint-i-cinc anys com a persona treballadora de l'empresa (conveni d'empresa).

A partir de la lectura diacrònica dels convenis analitzats es pot concloure que, tal com s'ha anat enunciant cas per cas, la reforma laboral ha tingut incidència en alguns casos pel que fa a la l'ampliació de supòsits dels permisos, si bé la majoria ja estaven regulats per al període anterior a la reforma. Pel que fa a les orientacions del CRL, només es pot mencionar el permís per assumptes propis, tot i que en pocs casos ha estat incorporat amb posterioritat a aquestes (2016).

#### 4.4.2. Ampliació temporal dels permisos

Dels seixanta convenis analitzats, el 96,7% (cinquanta-vuit de seixanta) amplien la durada d'algun dels permisos que preveu la Llei.

Pel que fa al **permís per matrimoni**, dotze convenis<sup>248</sup> regulen un permís d'entre setze i vint dies. En dos d'aquests convenis es requereix una antiguitat mínima d'un any per gaudir del permís i en un altre es demana que aquesta sigui de cinc anys. En un dels convenis (provincial) es precisa que només es pot gaudir del permís una vegada cada cinc anys, excepte en cas que s'hagi produït la defunció del cònjuge de la persona treballadora (se'n podrà fer ús transcorreguts tres anys de la defunció). En dos convenis autonòmics<sup>249</sup> es matisa que el permís començarà a comptar el primer dia laborable, la qual cosa suposa una ampliació en cas que la celebració del matrimoni coincideixi en dies no laborables.

---

<sup>248</sup> Un estatal, quatre autonòmics, cinc provincials i dos d'empresa.

<sup>249</sup> És la darrera versió dels convenis (en un cas el de 2017-2020 i en l'altre el de 2018-20120) la que preveu aquesta possibilitat.

La immensa majoria de convenis analitzats, el 93,3% (cinquanta-sis de seixanta),<sup>250</sup> incideixen en el permís pel naixement d'un fill/a i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. No obstant això, no tots els convenis que amplien temporalment aquest permís ho fan en tots els seus fets causants.

Només dotze dels convenis que amplien el permís ho fan en tots els seus supòsits. Cinc d'aquests amplien el permís a tres dies i en el cas que la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, atorguen dos dies més de llicència. No obstant això, alguns dels convenis (la majoria per al període posterior a la reforma laboral del 2012) concreten la distància mínima que ha de recórrer la persona treballadora per poder ampliar els seus dies de permís (cinquanta, noranta o tres-cents o mil quilòmetres, segons el cas).

Dos dels convenis condicionen el gaudi dels dies al fet que hi hagi convivència amb el/la familiar. Un dels convenis distingeix entre el segon grau de consanguinitat o primer d'afinitat (tres dies de permís, ampliable a un per distància) i el primer grau de consanguinitat (quatre dies de permís, més un segons el desplaçament).

Deu dels convenis només amplien el permís en cas de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.<sup>251</sup> Dos d'aquests afegeixen un dia de permís, és a dir, que la persona treballadora podrà absentar-se tres dies de la feina. Dos dels convenis, a més d'atorgar tres dies de permís, preveuen la seva ampliació en el cas que s'hagin de recórrer més de noranta i cinquanta quilòmetres de distància i un conveni gradua el permís entre tres i cinc dies, també segons la distància. Un conveni amplia la durada del permís en el cas que calgui fer un desplaçament de més de vuitanta quilòmetres en la versió per al període 2016-2019. Hi ha un conveni que només amplia la durada del permís en el cas de part, adopció o acolliment múltiple i, en aquest sentit, preveu cinc dies si són dos fills i set si són tres o més. Un dels convenis preveu quatre dies naturals de permís, que es poden ampliar a set si concorre malaltia greu del fill/a.

Vuit dels convenis amplien el permís en el supòsit de naixement de fill/a, sense fer menció de l'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. Un dels convenis amplia aquest permís un dia i dona la possibilitat a la persona treballadora de gaudir-lo en els trenta dies posteriors al fet causant. Tres dels convenis també preveuen tres dies de permís però permeten la seva ampliació, en un o dos dies més, en el cas que hi hagi desplaçament. Un dels convenis permet que el permís s'ampliï a sis dies en el cas que hi hagi complicacions en el part.

Cal recordar que mitjançant el Reial decret 6/2019 s'elimina el permís per naixement de fill/a, així com per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. En aquest sentit, a partir del 2019 aquests supòsits de fet són causa de suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc de treball i tenen una regulació diferent segons si es tracta de part o bé d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. D'altra banda, cal tenir en compte que l'any 2007 es regula el permís de paternitat, amb una durada de tretze dies, que s'ha anat ampliant gradualment fins que s'equipari la durada de setze setmanes per

<sup>250</sup> Onze estatals, divuit autonòmics, dotze provincials i quinze d'empresa.

<sup>251</sup> La qual cosa també implica una ampliació de supòsits atès que l'art. 37.3.b) ET només regula el permís en el cas de naixement d'un fill.

a ambdós progenitors.<sup>252</sup> Un dels convenis d'empresa analitzats que amplia el permís per naixement remet a aquestes modificacions legislatives en la versió corresponent al període 2017-2021.

Vint-i-dos convenis incideixen sobre el supòsit de fet de la defunció però s'observen diferències segons el grau de parentesc que ha de tenir la persona que mor envers la persona treballadora. Nou convenis es refereixen al segon grau de consanguinitat o afinitat, tal com es preveu legalment, i amplien la durada entre tres i cinc dies. Alguns preveuen tres dies i cinc en cas que s'hagi de fer un desplaçament. Un dels convenis, d'empresa, obre la possibilitat a poder gaudir de més dies de permís, a compte dels dies de vacances. Dos convenis preveuen una ampliació de dies (tres i cinc) en cas de defunció de fills. Cinc convenis amplien el permís per al cas de la defunció del cònjuge i, en alguns casos, també fan menció de la parella de fet. En aquest cas és on es produeix una ampliació més gran pel que fa al nombre de dies, atès que hi ha dos convenis d'empresa que preveuen set dies, en un cas, i deu dies naturals, en un altre. Tres dels convenis preveuen l'ampliació (d'entre tres i cinc dies) per als parents de primer grau. En un conveni s'amplien els dies per al cas de defunció de fills/es o cònjuge i en dos per als supòsits de mort de cònjuge i familiars de primer grau. Hi ha un conveni que només preveu l'ampliació per al cas de mort de germà/a de la persona treballadora.

Vint-i-dos convenis refereixen una ampliació en el supòsit d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari. En alguns d'aquests es regulen tres dies de permís, ampliables en cas que s'hagi de fer desplaçament. Alguns convenis concreten el quilometratge mínim de desplaçament perquè es faci efectiva l'ampliació i d'altres s'hi refereixen de manera genèrica. En un dels convenis de matisa que és necessari acreditar convivència amb el familiar, així com que no hi ha una altra persona que se'n pugui fer càrrec. En tres convenis es preveu una ampliació de dies, però condicionada a la gravetat del fet causant. Un conveni incorpora una clàusula que amplia el permís dos dies si es manté la situació i quatre si finalment mor el familiar. Alguns dels convenis fan una distinció entre graus de parentesc i atorguen ampliació superior en cas que els familiars siguin més propers a la persona treballadora. No és baladí apuntar, tal com es veurà al proper apartat, de fraccionalitat i compactació dels permisos, que alguns convenis fan referència a la possibilitat de fraccionar aquest permís o a poder-lo gaudir mentre duri el fet causant.

L'article 37.4 ET regula el **permís per cura del nadó**, que abans del Reial decret 6/2019, només es podia gaudir per motiu de lactància d'un fill/a fins que compleixi nou mesos. Consisteix en una hora d'absència del lloc de treball, que la persona treballadora podrà dividir en dues fraccions.<sup>253</sup> El 2019 també es dona la possibilitat d'allargar aquest permís fins als dotze mesos del nadó en el cas que els dos progenitors l'exerceixin amb la mateixa durada i règim, amb una disminució proporcional del salari a partir dels nou mesos. Tres dels convenis analitzats<sup>254</sup> amplien l'edat límit del lactant abans d'aquesta previsió legal i no fan referència a la reducció del salari. Així, en dos convenis es permet gaudir del permís fins que el nadó tingui un any i en un altre fins que tingui deu mesos.

---

<sup>252</sup> A partir de l'1 de gener de 2021.

<sup>253</sup> L'ET permet substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En aquest darrer cas, commina la negociació col·lectiva per establir-ne les condicions. A l'apartat següent, de fraccionalitat i compactació, s'analitzarà aquest aspecte.

<sup>254</sup> Un estatal i dos d'empresa.

Un dels convenis no concreta temporalment l'ampliació però preveu que aquesta es pugui pactar entre l'empresa i la persona treballadora segons les circumstàncies. La reforma laboral de l'any 2012 va limitar el permís a un dels progenitors en cas que els dos treballin, si bé hi ha dos convenis<sup>255</sup>, que preveuen el seu gaudi als dos progenitors, sense exceptuar el cas que un dels dos no treballi.

Pel que fa al cas de **naixement de fill/a prematur/a que, per qualsevol causa hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part**, l'article 37.5 ET preveu un permís d'una hora d'absència del lloc de treball i el dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari. Hi ha dos convenis<sup>256</sup> que permeten ampliar el permís fins a tres hores diàries d'absència. En un d'aquests convenis es diu que dues d'aquestes hores seran retribuïdes i en l'altre es preveu que es produirà la disminució proporcional del salari, excepte que s'acordi una compensació millor.

Des d'un punt de vista diacrònic, la reforma laboral de l'any 2012 ha tingut una incidència baixa. Com ja s'ha detallat, s'amplia la durada temporal d'alguns permisos, si bé a la majoria de convenis aquesta ampliació s'havia dut a terme amb anterioritat a la reforma i es manté estable en el temps. Només en alguns casos es veu un increment dels dies, segons la distància que ha de recórrer la persona treballadora. Tot i això, també s'ha observat que l'ET dona un permís de quatre dies en el cas que s'hagi de fer un desplaçament, de manera genèrica, i en tres dels convenis<sup>257</sup> s'acota el nombre de quilòmetres per poder gaudir del permís.

Atès que les orientacions del CRL no tracten l'ampliació temporal dels permisos no procedeix la seva anàlisi.

#### 4.4.3. Fraccionalitat i compactació

Pel que fa a la compactació dels permisos, de l'anàlisi de convenis s'han detectat en el permís per cura del nadó, en el crèdit d'hores de què gaudeixen els membres del comitè d'empresa i delegats del personal i en la reducció de la jornada.

Tal com s'ha apuntat anteriorment, l'ET faculta la persona treballadora per acumular el **permís per cura del nadó** en jornades completes, en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord amb l'empresari, sempre respectant allò establert pels convenis. Dels seixanta convenis analitzats,<sup>258</sup> trenta-dos contenen clàusules que especifiquen aspectes sobre la compactació d'aquest permís.

El 40% (vint-i-quatre de seixanta) d'aquests convenis fixen el nombre de jornades en què es podrà acumular. La meitat, dotze, estableixen una durada d'entre catorze i quinze dies laborables. Un dels convenis dels que estableix en catorze dies l'acumulació, elimina aquesta previsió per al període 2013-2017. Un conveni, provincial, preveu l'acumulació en catorze dies a les empreses de més de vint persones treballadores i estableix

<sup>255</sup> Un autonòmic, pel període 2014-2016, i un d'empresa, per al període 2013-2015.

<sup>256</sup> Un autonòmic i un d'empresa.

<sup>257</sup> Dos estatals i un d'empresa.

<sup>258</sup> Cinc estatals, nou autonòmics, deu provincials i vuit d'empresa.

que a les que en tinguin un nombre inferior es pot arribar a acords per poder exercir aquest dret.

Hi ha tres convenis<sup>259</sup> que preveuen trenta dies naturals acumulables en jornades completes, dos convenis estableixen vint dies<sup>260</sup> i un conveni d'empresa 16,5 dies (pel període 2013-2016). Un dels convenis, d'empresa, preveu que en cas de part múltiple els dies a compactar s'incrementin de manera proporcional.

En canvi hi ha un conveni, autonòmic, que preveu menys dies (deu) si bé pel seu període 2017-2018 incrementa la seva durada a dotze dies laborables.

Vuit dels convenis diuen que es pot acumular el permís en jornades completes sense concretar-ne els dies.

Un dels convenis, provincial pel període 2007-2012, preveu una clàusula singular ja que només permet compactar el 85% de les hores que correspongui en jornades completes. No obstant això el conveni pel període 2016-2017 permet la compactació del 100% de les hores, la qual cosa és una millora.

En alguns convenis<sup>261</sup> s'estableix com a obligació que la persona treballadora acumuli aquests dies a la baixa per maternitat i a les vacances. En canvi, en altres<sup>262</sup> es faculta la persona treballadora per poder acumular els dies a aquests períodes. En un conveni, autonòmic, es diu que cal acumular els dies a la baixa per maternitat però preveu la possibilitat d'arribar a un pacte en un sentit diferent. En cinc dels convenis<sup>263</sup> s'estableix un preavís, d'entre quinze dies i un mes per poder gaudir de la compactació.

Només un dels convenis analitzats, provincial per al període 2008-2011 preveu que pel gaudi de l'acumulació la persona treballadora ha d'acreditar que aquest permís no és gaudit per l'altre progenitor. Aquesta limitació es manté per al període 2016-2020. Cal recordar que la reforma laboral de l'any 2012 va limitar el gaudi del permís per cura del nadó (que s'anomenava permís per lactància) a un dels dos progenitors en cas que tots dos treballessin però amb la modificació del 2019 aquest dret esdevé intransferible, excepte si dues persones de la mateixa empresa volen exercir-lo pel mateix fet causant, supòsit en el qual l'empresa en pot limitar el seu exercici per raons justificades.

L'article 68.3) ET estableix que els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de personal, com a representants legals de les persones treballadores tenen dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb una escala que estableix un nombre d'hores, segons la grandària de l'empresa. Ara bé, també preveu que als convenis col·lectius es podrà pactar l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa o dels delegats de personal, en un o diversos representants, sense superar el màxim total d'hores.

---

<sup>259</sup> Dos autonòmics i un d'empresa.

<sup>260</sup> Un autonòmic i un d'empresa.

<sup>261</sup> Dos autonòmics, tres provincials i un d'empresa.

<sup>262</sup> Tres autonòmics i un provincial.

<sup>263</sup> Un autonòmic, tres provincials i un d'empresa.



Dels seixanta convenis analitzats, nou<sup>264</sup> preveuen aquesta acumulació. La majoria de convenis parlen d'acumulació en general i només en tres casos es diu que aquesta pot ser trimestral o semestral.

Entre les clàusules analitzades destaquen les següents:

1. Un conveni estatal estableix que per a l'acumulació no es tenen en compte les hores dedicades a la negociació del conveni, si bé computen les hores de formació organitzada pel sindicat.
2. Dos convenis limiten el nombre d'hores dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal amb crèdit acumulat a, com a màxim, el doble del que li correspondria legalment (sense l'acumulació). Un conveni limita l'acumulació a 120 hores.
3. Un conveni autonòmic estableix que només es poden acumular hores entre els representants de la mateixa central sindical i que aquesta ha de ser pactada entre l'empresa i la central, excepte a les empreses amb més de 125 persones treballadores, en què l'acumulació serà automàtica una vegada comunicada per la central sindical. En les de menys de 125 treballadors/ores, l'acumulació només serà automàtica si les persones pertanyen al mateix centre de treball.
4. Un conveni autonòmic preveu que les hores cedides hauran de consumir-se, com a màxim, en tres mesos.

L'article 37.6 de l'ET preveu que la persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una **reducció de la jornada**, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys la meitat de la seva durada per la **cura del menor al seu càrrec afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu**. Així mateix combina a la negociació col·lectiva a establir les condicions i supòsits en què aquesta reducció de la jornada es podrà acumular en jornades senceres. Dels seixanta convenis analitzats, dos convenis<sup>265</sup> preveuen la possibilitat de compactar la reducció en jornades completes. Un conveni estatal també estableix aquesta possibilitat però de manera més genèrica, és a dir, per tots els supòsits de reducció de la jornada que preveu la Llei.

En relació amb la fraccionalitat, s'han trobat clàusules relatives al **permís per hospitalització, defunció i la suspensió del contracte de treball per paternitat**.

Dels seixanta convenis analitzats, onze<sup>266</sup> fan referència a com es pot gaudir el permís, a la qual cosa l'ET no en fa cap referència. Sis d'aquests convenis contenen una clàusula que diu expressament que els dos dies de permís, quatre en el cas que calgui fer un desplaçament, poden ser gaudits de manera contínua o fraccionada. Dos convenis permeten que es pugui fer de manera fraccionada però estableixen un termini. En un cas és de set dies i en l'altre de deu dies naturals des que es produeix el fet causant. Dos convenis preveuen que es pot fraccionar el permís mentre duri el fet causant, sense

<sup>264</sup> Set autonòmics i dos estatals.

<sup>265</sup> Un autonòmic i un d'empresa.

<sup>266</sup> Dos estatals, tres autonòmics, dos provincials i quatre d'empresa.

establir cap altra limitació.<sup>267</sup> En un dels convenis s'especifica que per tal de poder gaudir del permís en dies alterns, és necessari que hi hagi preavis. Un dels convenis autonòmics pel període 2017-2020 especifica que si la persona treballadora realitza el torn de nit, pot gaudir del permís en la vigília del fet causant.

Hi ha un conveni autonòmic que preveu la fraccionalitat en el **permís de defunció**, i en aquest sentit, faculta que la persona treballadora pugui gaudir discontinuament del permís fins a quinze dies després del fet causant.

L'article 48.bis ET regula la **suspensió del contracte de treball per paternitat**. Amb la modificació de la Llei 6/2018 s'incorpora la possibilitat que aquest es pugui gaudir en règim de jornada completa o bé de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari/a i la persona treballadora. En un conveni d'empresa pel període 2017-2020 es preveu expressament la possibilitat de poder gaudir aquest percentatge mínim en jornada completa o parcial.

De la lectura diacrònica dels convenis hi ha pocs aspectes a destacar ja que s'han produït pocs canvis normatius pel que fa a la fraccionalitat i la compactació dels permisos. Tal com s'ha comentat, només es detecta en un conveni provincial que la limitació de gaudi del permís per cura del nadó que va ser introduïda amb el Reial decret Llei 3/2012 es manté per al període 2016-2020.

Cal tenir en compte que una de les orientacions del CRL consisteix en plantejar polítiques de compactació en jornades senceres. Pel que fa al permís per cura del nadó, hem observat que en tres convenis posteriors al 2016, s'incrementa el nombre de dies que es poden compactar. També mereix menció la possibilitat de compactar la reducció de la jornada per malaltia de fill/a que preveuen dos convenis, si bé només un dels dos és posterior al 2016. Cal dir que tant la compactació com la fraccionalitat també reverteixen en la conciliació de la vida familiar i laboral. En aquest sentit, recordar que un conveni posterior al 2016 incorpora la possibilitat de fraccionar el permís d'hospitalització en un acord de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## 4.5. Corresponsabilitat i temps de treball

### 4.5.1. Adaptació i reduccions de la jornada per motius familiars

Pel que fa a l'**adaptació de la jornada per motius familiars**, tal com es pot veure a l'apartat 4.1.2, sobre distribució de la jornada i distribució regular, hi ha pocs convenis que contenen alguna previsió sobre aquest aspecte i molts d'ells reproduïxen el contingut de la normativa. No obstant, n'hi ha alguns que detallen els motius per poder adaptar la jornada i regulen com fer efectiva aquesta adaptació.

Quant a la relació amb la **reducció de la jornada**, està regulada a l'art. 37.6 ET, que ha sofert diverses modificacions, tal com s'explica a l'apartat 3.2.1. Si bé l'apartat 4.1.5 tracta

---

<sup>267</sup> Un d'aquests convenis, d'empresa, regula aquesta possibilitat, per al període 2017-2020, en un acord específic de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

de manera àmplia les causes de la reducció de la jornada en els convenis analitzats, aquest apartat està focalitzat en aquells aspectes que tenen relació amb la corresponsabilitat.

Dels seixanta convenis analitzats, n'hi ha tres, dos estatals i un d'empresa, anteriors a la modificació legal de 2013, que amplien l'edat del menor a deu anys.

Un conveni autonòmic (període 2015-2018) i un provincial (període 2007-2011) que amplien el percentatge de reducció de la jornada prevista per l'ET. En el primer cas, se situa aquest percentatge entre un quart i tres quarts i en l'altre, entre un terç i la meitat.

Els convenis que fan alguna al·lusió a la reducció de la jornada expliciten que tenen el mateix dret les persones que hagin d'encarregar-se de la cura directa de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per elles mateixes. Tot i això, aquesta regulació ja està prevista a l'ET.

Un conveni estatal pel període 2016-2018 concreta què s'entén per jornada diària en relació amb el treball per torns. En aquest sentit, estableix que la concreció horària s'ha de fer dins del torn que la persona treballadora tingui diàriament assignat.

La reforma laboral de 2012 estableix que, tot i que la concreció horària del període de gaudi de la reducció de la jornada (i també del permís per cura del nadó) correspon a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària, els convenis col·lectius poden establir criteris per a aquesta concreció en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

De l'anàlisi de convenis s'han detectat una sèrie de clàusules relacionades amb la concreció de la reducció de la jornada:

Sis convenis<sup>268</sup> regulen la concurrència del dret en diverses persones treballadores. Dos d'aquests estableixen que en aquests casos s'intenta arribar a un acord entre l'empresa i la persona treballadora per intentar arribar a un acord per determinar l'horari de treball efectiu i, en cas que no sigui possible, tindrà preferència la primera persona que va sol·licitar el dret. Un dels convenis estableix que s'intentarà garantir el dret a reduir la jornada mitjançant l'acord, tenint en compte les circumstàncies de cas i com cobrir les necessitats de l'empresa. En dos convenis es diu que té prioritat la primera petició, si bé l'empresa pot oferir canvi de funcions habituals en el centre de treball actual o en un altre, encara que sigui a un altre municipi, per tal de satisfer el dret a la reducció de la jornada en el període sol·licitat.

En un conveni d'empresa, posterior a la reforma laboral de 2012, s'estableix que si no és possible la reducció de la jornada per concurrència de persones treballadores que el sol·liciten o per motius organitzatius de l'empresa, aquesta ha d'oferir una alternativa en un altre centre de treball a menys de quinze quilòmetres del domicili de la persona treballadora, si hi ha vacant, i assumeix les despeses del trasllat. A més, concreta que té preferència en el gaudi de la reducció la persona treballadora amb determinades cir-

<sup>268</sup> Tres estatals, un autonòmic, un provincial i un d'empresa.

cumstàncies (com les famílies monomarentals o monoparentals o les persones treballadores amb familiars dependents al seu càrrec) o bé la persona del sexe que tingui menys representativitat entre les sol·licituds presentades. El mateix conveni, pel període 2019-2023, permet que els treballadors/ores amb dret a la reducció de la jornada puguin sol·licitar l'adaptació horària i acumular el període de reducció en dies complets.

Hi ha dos convenis estatals que contenen clàusules sobre el dret a la formació durant el període de reducció de la jornada. Tots dos estableixen que cal garantir el dret a aquesta i a l'actualització professional, si bé un d'ells matisa que s'exceptuen les accions formatives incompatibles amb l'horari reduït.

Hi ha dos convenis autonòmics que es refereixen a la reducció de la jornada de les treballadores víctimes de violència de gènere, que es regula a l'art. 37.6 ET, que diu que aquest dret es podrà exercir en les condicions establertes per la negociació col·lectiva. Un d'ells estableix que no existeix límit per a la reducció de la jornada, sinó que la decisió correspon a la treballadora. A més, matisa que la reducció serà efectiva quan la treballadora ho sol·liciti, de manera automàtica. L'altre conveni, autonòmic per al període 2017-2018, concreta la reducció entre mitja hora i dos terços de la jornada o entre una vuitena part i la meitat de la jornada (com en la reducció per atendre un/a menor o persona amb discapacitat)

Un conveni autonòmic pel període 2018-2019 remet al pla d'igualtat per a la concreció de l'exercici de la reducció de la jornada i, en el seu defecte, estableix que escollirà la persona treballadora. A més, introdueix una millora respecte d'allò previst a l'ET ja que estableix que si la reducció de la jornada és d'un terç o menys que la jornada ordinària, la persona treballadora té dret a mantenir la retribució.

Un conveni d'empresa per al període 2012-2015 estableix un supòsit nou de reducció de la jornada, per a aquelles persones treballadores que reben tractament oncològic o per qualsevol malaltia greu. Aquestes persones poden demanar una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys una vuitena part i com a màxim de la meitat de la jornada. Per tal de facilitar la seva reincorporació progressiva una vegada finalitzat el tractament, també poden sol·licitar la reducció durant un període màxim de sis mesos.

El mateix conveni a què ens hem referit anteriorment conté una clàusula que afavoreix directament la corresponsabilitat ja que estableix que si dues persones de la mateixa empresa generen el dret a la reducció de la jornada pel mateix subjecte causant, la direcció coordinarà el seu exercici simultani, sempre que sigui possible. També estableix que la reducció de la jornada en període d'hivern es podrà realitzar en còmput setmanal, treballant la jornada ordinària de dilluns a dijous i optar per la reducció el divendres.

De la lectura diacrònica de convenis s'observa que en alguns d'ells es concreta com es durà a terme la reducció de la jornada, si bé alguns són anteriors a la reforma. Tal com s'ha vist, un conveni regula un nou supòsit de reducció de la jornada per a les persones treballadores amb una malaltia.

#### 4.5.2. Els permisos, llicències i excedències per motius familiars

Pel que fa als permisos per motius familiars, a l'apartat 4.4. de permisos i llicències s'ha fet una anàlisi tant de l'ampliació de supòsits com de l'ampliació temporal, així com de la fraccionalitat i compactació en alguns casos. Cal dir que alguns aspectes analitzats tenen relació amb la corresponsabilitat i també faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En aquest sentit, cal esmentar el **permís per assistir a consultes mèdiques**, regulat per un gran nombre de convenis, que tant pot ser per visites de la pròpia persona treballadora, com per als seus familiars i/o persones dependents al seu càrrec.

D'altra banda, també cal ressaltar que les ampliacions de supòsits i temporals del **permís per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari** atorguen més flexibilitat a la persona treballadora per atendre les seves necessitats familiars. A més, com s'ha vist, la negociació col·lectiva també inclou clàusules que donen autonomia a la persona treballadora per decidir el moment de gaudi d'aquest permís, així com si ho vol fer de manera compactada o fraccionada.

Així mateix, revesteixen també una importància cabdal els **permisos per assumptes propis** que, generalment no requereixen una causa justificada, però solen ser utilitzats precisament per compaginar la vida professional amb la familiar o bé la personal. A part d'aquests, es poden destacar algunes llicències no retribuïdes per motius familiars:

Un conveni estatal regula una llicència per acompanyar el progenitor/a als exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball (l'ET només regula el permís per a les persones treballadores que s'han de realitzar aquestes proves).

Sis convenis<sup>269</sup> estableixen un permís sense sou que pot gaudir la persona treballadora en els supòsits d'adopció, reproducció assistida i hospitalització prolongada o accident d'un familiar. En un d'aquests convenis, d'empresa per al període 2017-2020, s'elimina el previ que cal fer a l'empresa per fer ús del permís.

Cal destacar també un conveni d'empresa per al període 2013-2016, que regula els **permisos de flexibilitat horària recuperable**, entesos com les absències puntuals del lloc de treball amb la finalitat de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional. Aquests permisos consisteixen en absències de mitja hora del lloc de treball, ja sigui a l'inici o a la finalització de la jornada laboral. La treballadora o treballador que sol·liciti aquest permís l'haurà de recuperar, sempre que sigui possible, en el mateix dia en què es gaudeix del permís o bé durant la mateixa setmana, tenint en compte l'organització i el desenvolupament del treball i previ acord amb el/la responsable immediat.

També un conveni d'empresa per al període 2013-2015 regula un **permís retribuït especial per malaltia molt greu d'un familiar fins al segon grau** de durada màxima d'un any, si bé podrà ser prorrogat en cas de necessitat. Aquest conveni també regula l'adaptació de la jornada i estableix la possibilitat de pactar amb l'empresa una flexibilitat horària o distribució de la jornada de treball i especifica que la sol·licitud ha de tenir com a causa atendre necessitats derivades de l'assistència al cònjuge, descendents o ascendents amb necessitats

<sup>269</sup> Un autonòmic, un provincial i quatre d'empresa.

que ho justifiquin (assistència a centres d'educació especial, assistència a centres mèdics, entre d'altres), o bé poder complir el règim de visites o el de guarda i custòdia en casos de separació legal o divorci. En el cas de negativa de l'empresa, la petició es derivarà a la Comissió d'igualtat.

Cal destacar també un conveni d'empresa pel període 2019-2021 en què les parts signants acorden augmentar els dies de **permís per naixement de fill/a** fins que es produeixi la plena equiparació de la suspensió del contracte per naixement de fill/a (2021), amb l'objectiu d'avançar en les mesures de conciliació i corresponsabilitat.

Pel que fa a les **excedències**, l'art. 46 de l'ET regula el dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill/a<sup>270</sup> i d'un període no superior a dos anys (excepte si s'estableix durada superior a la negociació col·lectiva) per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per sí mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda. Aquesta excedència es regula com a dret individual dels treballadors o treballadores i es permet gaudir de manera fraccionada. No obstant això, si dues o més persones treballadores generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades. El període en què la persona treballadora roman en situació d'excedència es computa a efectes d'antiguitat i es té dret a assistir a cursos de formació professional. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball.

Pel que fa a l'excedència per cura de fills/es, un conveni autonòmic pel període 2003-2004, amplia el període de reserva del lloc de treball a tres anys. Quatre convenis<sup>271</sup> amplien la durada màxima d'aquesta excedència, en dos dels casos fins a quatre anys, en un cas fins a cinc anys i en l'altre fins a tres i mig.

Pel que fa a l'excedència per cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, un conveni estatal amplia la seva durada a tres anys i un provincial fixa la seva durada en dos anys, si bé estableix la possibilitat d'ampliar-la per acord entre l'empresa i la persona treballadora. Un conveni d'empresa estableix que es pot mantenir l'excedència mentre duri la causa que la va motivar, amb un límit de cinc anys.

Hi ha alguns convenis que fan referència a ampliacions de les excedències voluntàries per motius excepcionals o bé que preveuen que es pugui sol·licitar una nova excedència abans de quatre anys (que és el que preveu l'ET), si bé aquestes excedències no són específicament per motius familiars com les explicades *supra*.

Alguns convenis recents, tots ells corresponents a períodes a partir de l'any 2017, regulen nous supòsits per a les excedències:

Dos convenis autonòmics regulen una excedència per conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En un d'aquests convenis, la durada d'aquesta és entre un mes i dos

---

<sup>270</sup> El Reial decret llei 2/2015 estén la filiació als supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent.

<sup>271</sup> Un estatal per al període 2016-2018, un autonòmic i dos d'empresa.

anys, com a màxim i, en l'altre, entre un mes i sis mesos, com a màxim. Aquesta excedència s'entén sense cap tipus de retribució i el temps de durada no es computarà a efectes d'antiguitat. Les persones que hagin fet ús d'aquesta excedència no en podran sol·licitar una nova fins transcorreguts sis mesos de treball efectiu una vegada conclosa l'anterior. A la finalització del període d'excedència la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball. Un d'aquests convenis especifica que l'excedència no pot coincidir amb els mesos de juliol, agost i setembre.

Un conveni autonòmic regula una excedència per a les persones treballadores que es troben en procés d'adopció o acollida preadoptiva o permanent amb durada de fins a trenta dies naturals quan l'adopció o acollida sigui el territori nacional, fins a seixanta dies naturals quan es tracti d'acollida internacional i fins a noranta dues naturals quan es tracti d'adopció internacional. En aquest darrer cas, es podran gaudir en períodes mínims de quinze dies, amb un màxim de tres períodes.

Un conveni autonòmic estableix una excedència especial fins a un màxim d'un any, amb reingrés automàtic i les mateixes condicions de treball, per atendre malaltia de caràcter greu o tractaments oncològics a familiars fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat.

Un conveni autonòmic estableix una excedència de sis mesos, ampliables fins a dotze mesos amb reserva del lloc de treball dirigida a les persones treballadores víctimes de violència de gènere.

De la lectura diacrònica de convenis, s'observa que s'incorporen permisos que afavoreixen la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, si bé, en molts casos, les previsions són anteriors a la reforma laboral. En dos convenis d'empresa posteriors a la reforma, s'introdueixen, d'una banda, un permís de flexibilitat horària recuperable i, de l'altra, un permís remunerat per malaltia greu d'un familiar. Amb relació a les excedències la reforma laboral no va introduir canvis i, per tant, no procedeix la seva anàlisi.

El CRL recomana incorporar en la negociació col·lectiva no només la cura dels fills i les filles, sinó també la cura de persones dependents en un sentit més ampli. Alguns convenis analitzats fan referència a l'excedència per a la cura de familiars fins als segon grau de consanguinitat però reproduïen la regulació de l'ET. Hi ha tres convenis que amplien la seva durada, si bé són anteriors a les orientacions del CRL.

### **4.5.3. Altres mesures sobre l'horari laboral per afavorir la corresponsabilitat**

#### **Gestió de la jornada laboral dins dels plans d'igualtat**

Dels seixanta convenis analitzats, setze<sup>272</sup> fan alguna al·lusió a la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat. No obstant això, només quatre d'aquests convenis, d'empresa, disposen d'un pla d'igualtat articulat. La resta, tal com es veurà, fan referència als diagnòstics previs a la realització dels plans o bé als objectius que han de tenir aquests.

La meitat d'aquests convenis contenen clàusules sobre els indicadors que han de contenir els diagnòstics de situació que s'han d'elaborar per fer plans d'igualtat, prèviament a la

<sup>272</sup> Dos estatals, cinc autonòmics, tres provincials i sis d'empresa.

fixació dels objectius d'igualtat. L'objectiu d'aquests indicadors és el de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitat entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe.

Entre aquests indicadors destaquen:

Distribució de la plantilla, desagregada per sexes, en relació amb l'ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Criteris en l'ordenació del temps de treball.

Nombre de persones que han adaptat o reduït la seva jornada o suspès el seu contracte per excedència, guarda legal o altres motius familiars.

Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres.

Dades, desagregades per sexes, relatives a les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i ordenació de la jornada.

Quatre convenis<sup>273</sup> expliciten quins han de ser els objectius dels plans d'igualtat. En destaquem els següents:

Assolir una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització i informació dels permisos existents.

Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb càrrecs de responsabilitat.

Promoure la inclusió de dones en els llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.

Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estan subrepresentades.

Revisar la incidència dels contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en el cas de major incidència sobre les dones d'aquestes formes de contractació.

---

<sup>273</sup> Un estatal i tres autonòmics.



Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

Donar informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.

Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

Revisar els complements que componen el salari per verificar que no estiguin incloent una discriminació sobre les treballadores.

Hi ha quatre convenis d'empresa posteriors al 2016 que estableixen les mesures concretes dels seus plans d'igualtat. Cal destacar les següents:

Mesures de salut laboral: procediment de vigilància de la salut durant el període d'embaràs i lactància. Els seus objectius són els següents:

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció i en la vigilància de la salut.

Disposar d'un protocol d'actuació a l'empresa que estableixi com s'actua a partir de la comunicació de l'estat d'embaràs o lactància natural i que aquesta no sigui causa de discriminació pel que fa al desenvolupament de la seva carrera i promoció professional.

El servei mèdic de cada centre visitarà el lloc de treball de la treballadora embarassada per tal de revisar tots els factors de risc que puguin existir i comprovarà si aquest satisfà les condicions indicades en l'informe mèdic de seguiment de l'embaràs. En el cas que no sigui així, es buscarà un nou lloc de feina compatible amb el seu lloc de treball, de manera transitòria.

Pel que fa al permís de lactància s'estableix que aquest pot ser gaudit pel pare en el cas que la mare no l'exerceixi per ser treballadora autònoma o per estar a l'atur, amb la justificació corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple i es podrà gaudir de forma simultània amb la reducció de la jornada per cura de fill/a. Durant el període de baixa per risc durant la lactància natural fins que el nadó compleixi nou mesos, la treballadora rebrà prestació econòmica equivalent al 100% del seu salari. Cal destacar la previsió d'habilitar una sala de lactància al centre de treball.

Mesures en cas de violència de gènere, amb l'objectiu de garantir els drets laborals de les persones treballadores que siguin víctima d'aquesta. Amb la presentació d'una denúncia per violència de gènere, l'agent d'igualtat de l'empresa posarà a disposició de la víctima les mesures provisionals següents:

La companyia no computarà a efectes sancionadors, ni de remuneració econòmica, les absències o faltes de puntualitat a la feina.

L'empresa accedirà a la reordenació de la jornada de treball de la víctima, inclòs el canvi de torn, a petició de la persona treballadora.

En el moment que hi hagi una sentència que declari que hi ha hagut violència de gènere l'empresa oferirà les mesures següents, entre d'altres:

Possibilitat de sol·licitar una reducció de la jornada de fins al 50% de la mateixa, amb la reducció proporcional del salari, així com adaptar l'horari dins de l'empresa.

Possibilitat de demanar una excedència de durada màxima de tres anys, computable a efectes d'antiguitat i amb reserva del lloc de treball durant els primers divuit mesos.

Assistència sanitària, assessorament i suport psicològic i jurídic per a les víctimes, així com els seus fills/es menors o discapacitats.

Prioritat absoluta al canvi de centre sol·licitat per la persona treballadora.

Mesures de prevenció en cas d'assetjament sexual, moral o per raó de sexe, mitjançant un protocol en el qual s'articulen procediments d'actuació per prevenir i intervenir sobre aquelles conductes que atemptin contra la dignitat, la igualtat, la llibertat moral i sexual de totes les persones treballadores.

Mesures de selecció de personal i desenvolupament, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i fomentar una composició equilibrada pel que fa a la presència d'ambdós gèneres tant en els processos de selecció com de desenvolupament. Algunes de les actuacions concretes en aquest àmbit són el disseny de sol·licituds d'ocupació amb criteris tècnics neutres i objectius, no excloents per raó de sexe. També s'estableix que mentre no existeixi un equilibri en qüestió de gènere, en el cas d'igualtat de condicions, es tindrà en compte l'eventual desequilibri a l'hora de valorar noves incorporacions.

Mesures de promoció i classificació professional, amb igualtat d'oportunitats entre homes i dones. En aquest àmbit, hi ha un compromís de garantir la mateixa retribució per funcions del mateix valor realitzades per treballadors/ores. També es preveu la planificació d'accions de reciclatge professional per a persones que hagin cessat la seva activitat professional ateses les responsabilitats familiars. Pel que fa a les accions formatives, es diu que s'intentarà planificar-les dins de la jornada laboral.

Mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tenint en compte la diversitat de necessitats familiars dels treballadors/ores. Algunes de les actuacions que es preveuen són les següents:

La direcció garantirà i respectarà el pacte individual entre persones treballadores que comparteixin el lloc de feina en torns diferents i per això facilitarà la comunicació i la informació entre les dependències corresponents.

Es garantirà la igualtat de drets dels fills biològics, adoptius i en acolliment, així com dels tutelats.

Les reduccions de la jornada podran ser acumulades en dies complets, a gaudir en períodes de temps continuats.

Les reunions es duran a terme preferentment durant la jornada laboral.

Es donarà preferència en la mobilitat a les persones treballadores amb fills o persones dependents al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Informar els homes dels seus drets per tal de fomentar la utilització dels permisos parentals que atorga la legislació vigent com a via per avançar en la corresponsabilitat.

Informar i assegurar que la conciliació de la vida personal, familiar i laboral no té conseqüències negatives, així com de la possibilitat de promocionar internament.

Es fomentarà l'ús de mitjana de comunicació a distància que facilitin l'assistència no presencial a les reunions.

S'analitzarà i, si escau, s'acordaran mesures d'acció positiva en matèria de corresponsabilitat.

De la lectura diacrònica dels convenis, no procedeix analitzar els efectes de la reforma laboral, atès que no es van produir canvis. La Llei 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones, establí l'obligació de disposar de plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/ores i a partir de l'aprovació del Reial decret Llei 6/2019, estan obligades les empreses de més de cinquanta treballadors/ores. Alguns convenis reproduïen les previsions legals en aquest sentit.

El CRL, en una de les seves orientacions proposa als agents socials a incorporar a la negociació col·lectiva aspectes relacionats amb la gestió de la jornada dins dels plans i les mesures d'igualtat. De la lectura diacrònica dels convenis, s'observa que dels setze que contenen alguna clàusula sobre la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat, en quatre s'estableixen mesures concretes, que afavoreixen la corresponsabilitat i la igualtat entre dones i homes i aquests són posteriors a 2016.

## Teletreball i formació dins de l'horari laboral

Dels seixanta convenis analitzats, només set<sup>274</sup> tracten el teletreball, i d'aquests, la majoria posen de manifest la intenció d'incorporar aquesta forma de treball i n'estableixen les seves línies generals. Un dels convenis, provincial, només diu que és voluntari i remet a l'article 13 ET.

Els dos convenis estatals defineixen el teletreball com una forma d'organitzar i/o realitzar una feina, fent ús de les tecnologies de la informació. Matisa que la realització d'aquesta feina també ha de ser possible a l'empresa però es realitza fora d'aquesta de manera regular (no concreta què s'entén per "regular"). A més, assenyalen que la realització de la feina al domicili de la persona treballadora només serà possible quan aquest espai s'adeqüi als requisits de seguretat i salut. Pel que fa a les qüestions referents als equipaments de treball, responsabilitat i costos, els convenis estableixen que seran clarament definits abans d'iniciar el teletreball.

S'afegeix una clàusula en el sentit que l'empresari/a és l'encarregat de facilitar, instal·lar i mantenir els equipaments per al teletreball regular, si bé es pot arribar a acords perquè el teletreballador/a utilitzi el seu propi equip. En aquest cas, també és l'empresari/a el que ha de cobrir els costos derivats d'aquest tipus de prestació de treball i ha de dotar la persona treballadora d'un servei de suport tècnic adequat. Es regula el deure d'informació de l'empresa a la persona treballadora sobre la política en matèria de seguretat i salut, especialment pel que fa a les exigències de les pantalles de visualització de dades. També es matisa que, prèvia notificació i consentiment de la persona treballadora, l'empresari/a i els representants dels treballadors/ores podran accedir al domicili del treballador/a per verificar l'aplicació correcta de les normes de seguretat i salut.

Es regula també el deure de l'empresari/a d'adoptar mesures per prevenir l'aïllament del teletreballador/a en relació amb els altres treballadores/es de l'empresa. S'estableix també que els teletreballadors/ores tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de treballadors/ores i estan sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat a les eleccions per a instàncies representatives dels treballadors/ores.

En dos dels convenis es diu que el teletreball pot formar part de la descripció inicial del lloc de treball o es pot iniciar posteriorment, però bé que sempre s'ha de formalitzar en un acord individual de teletreball.

Un conveni autonòmic matisa que no es considerarà teletreball si la naturalesa de l'activitat laboral principal exercida justifica per si mateixa la realització del treball habitualment fora de les instal·lacions de l'empresa, essent els mitjans informàtics i de comunicació utilitzats pel treballador/a elements de suport i de facilitació de l'activitat laboral.

En un dels convenis d'empresa no es regula el teletreball però la direcció posa de manifest el seu interès per incorporar noves formes en l'organització del treball com, per exemple, el teletreball, amb l'objectiu de facilitar la flexibilitat dins de l'empresa, la conciliació de la vida

---

<sup>274</sup> Dos estatals, un autonòmic, un provincial i tres d'empresa. Els convenis estatals i l'autonòmic són previs a la reforma laboral de 2012 i el provincial i d'empresa són per als períodes entre 2015 i 2019 (2018-2019, 2017-2020 i 2015-2018).

personal, familiar i laboral, així com per atorgar més autonomia a les persones treballadores i contribuir amb això a un augment de la productivitat. En aquest sentit, es crea una comissió mixta tècnica per analitzar els resultats de les experiències que s'hagin dut a terme i elaborar acords per a la implantació de les noves formes de treball. En un altre dels convenis d'empresa, es reconeix la possibilitat de les persones treballadores de fer teletreball, si bé s'estableix que les condicions aplicables a aquesta modalitat de prestació es definiran a una comissió específica.

Un dels convenis d'empresa per al període 2015-2018 estableix el teletreball i reconeix que amb la seva implantació es produeix una millora en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tot i això, assenyala que cal seguir avançant en la implementació d'aquest model de confiança mútua. En un annex del conveni es regulen alguns aspectes del teletreball:

Caràcter voluntari per a la persona treballadora i la necessària formalització mitjançant un acord individual de teletreball, amb una vigència d'un any. Transcorregut aquest termini, podrà ser objecte de pròrroga, excepte que hi hagi denúncia expressa per qualsevol de les parts.

Caràcter reversible, que garanteix el retorn al lloc de treball de manera presencial durant els dos primers mesos, transcorreguts els quals la persona treballadora queda sotmesa a la realització de la seva feina mitjançant el teletreball fins que passi un any des de la signatura de l'acord individual. En canvi, per part de l'empresa la reversibilitat es pot aplicar en qualsevol moment, quan concorrin raons d'organització del treball o causes productives o tecnològiques, canvi d'activitat del treballador/a, canvi de lloc de treball i quan el treballador/a no s'adeqüi al perfil requerit per al teletreball.

La seva vigència, com a norma general, és d'un any, prorrogable quan es realitzi amb la persona treballadora la valoració del període tenint en compte criteris de productivitat i compliment de les activitats assignades. No obstant això, la continuïtat també està supeditada als possibles percentatges de teletreballadors/ores que es puguin establir a les diferents unitats.

El temps de teletreball serà entre un i quatre dies setmanals, que es determinaran de comú acord entre el teletreballador/a i el seu/a responsable immediat. Per tal d'afavorir la comunicació i evitar situacions d'aïllament caldrà establir amb caràcter obligatori reunions setmanals, garantint almenys una jornada de treball presencial.

Pel que fa a l'horari, es matisa que el teletreball fora de l'horari habitual serà sempre a instància de la persona treballadora i la unitat a la qual està adscrit el podrà admetre de manera excepcional si el tipus de feina ho permet i organitzativament és possible.

Quan un lloc de treball que es realitzi per torns es dugui a terme mitjançant el teletreball, no hi haurà alteració del règim de torns.

Les persones treballadores rebran una formació específica sobre aquesta modalitat de treball.

Els mitjans utilitzats per la realització del teletreball podran ser tant de la persona treballadora com de l'empresa. L'empresa aportarà suport tècnic per a la resolució d'incidències. Tots els costos associats a l'adaptació o millora de les instal·lacions domiciliàries, així com aigua, electricitat, calefacció, aniran a càrrec del treballador/a.

El mateix conveni per al període 2019-2021 manifesta el compromís de desenvolupar un sistema informàtic que permeti recollir de manera automàtica i uniforme un procediment de sol·licitud, autorització, tramitació i acord individual, així com les pròrrogues successives i el control dels treballadors/ores, de la qual cosa s'informarà a l'RLT. També incorpora la regulació del "flexwork", complementari del teletreball, perquè les persones puguin prestar els seus serveis en un moment puntual sense anar a l'oficina, amb flexibilitat horària i ús de dispositius digitals. A través d'aquesta modalitat l'empresa reconeix més flexibilitat i dota el treballador/a de més autonomia, de tal manera que es dona prioritat als resultats i al rendiment, per davant de la presència. S'estableixen les activitats compatibles amb aquest sistema de treball, al qual poden acollir-se les persones treballadores amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa. També es preveu analitzar altres iniciatives per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

De la lectura diacrònica de convenis, s'observa que algun dels convenis que estableixen les característiques generals del teletreball introduïdes pel Reial decret llei 3/2012 (activitat que es realitzi de manera preponderant al domicili del treballador/a, contracte escrit, igualtat de drets amb els treballadors/ores presencials, adequada protecció en matèria de seguretat i salut i possibilitat d'exercir els drets de representació col·lectiva), són anteriors a la reforma. Un conveni d'empresa posterior a aquesta estableix una regulació més àmplia i detallada.

El CRL recomana que s'incorpori als convenis la possibilitat de recórrer al teletreball parcial, la qual cosa no hauria de repercutir ni en el nivell retributiu, ni en la carrera professional, ni en el volum d'hores treballades i també assenyala que cal tenir molt present els riscos laborals vinculats a aquesta pràctica. Tal com s'ha vist, alguns dels convenis recullen la intenció d'incorporar el teletreball i n'estableixen les característiques que ha de tenir, tot fent referència als riscos laborals. No obstant això, la majoria són anteriors al 2016 i només s'observa en un conveni d'empresa per al període 2019-2021 un avenç pel que fa a la sistematització i organització d'aquesta forma d'organització del treball, així com altres mesures de flexibilitat horària.

### **Les reunions: ús de videoconferències, temps de treball en la part central de la jornada**

Tal com s'ha observat en l'apartat anterior, alguns dels convenis que regulen el teletreball reconeixen implícitament la possibilitat de fer videoconferències. Un dels convenis, d'empresa, esmentat anteriorment, regula el "flexwork" per tal de poder realitzar a distància activitats que siguin compatibles amb aquestes modalitats, sense necessitat d'haver arribat a un acord individual de teletreball. No obstant això, no s'han trobat altres convenis que facin una referència expressa a l'ús de les videoconferències.

## Altres mesures

Tot i que hi ha clàusules que ja estan recollides en altres apartats, convé enunciar-ne algunes, atesa la seva relació amb el foment de la corresponsabilitat:

Hi ha dos convenis<sup>275</sup> que estableixen que es procurarà facilitar l'elecció de torn a les persones treballadores amb dependents a càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Així mateix, hi ha un conveni que preveu la preferència en els canvis de torn per a treballadors/ores amb fills/es amb discapacitat superior al 33%.

Hi ha dos convenis<sup>276</sup> que limiten la prolongació de la jornada de treballadors/ores amb reducció de la jornada.

Pel que fa a la distribució irregular de la jornada, alguns convenis exceptuen la seva aplicació als treballadors/ores amb reducció horària per motius familiars o per violència de gènere. Un conveni exceptua els treballadors/ores de manera més àmplia ja que inclou els que tinguin presència limitada per motius de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o lactància, treballadors nocturns i menors de divuit anys.

Tal com es recull a l'apartat 4.3.1, alguns convenis preveuen la desconexió digital i en un cas es diu específicament que un dels seus objectius és afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En un dels convenis, l'empresa es compromet a contractar un programa per a la conciliació, dirigit a la persona treballadora, el cònjuge, fills/es i pares. Alguns dels serveis d'aquest programa són trucades il·limitades (metges, psicòlegs...), teleassistència preventiva i assistencial durant vint-i-quatre hores, setanta hores gratuïtes d'ajuda a domicili, catorze hores de tractaments personalitzats, entre d'altres.

### **4.6. Síntesi de l'anàlisi de la incidència de la reforma laboral de 2012 i de les orientacions del CRL sobre la regulació del temps de treball remunerat en la negociació col·lectiva (2016)**

Si bé els apartats anteriors contenen una anàlisi detallada dels 153 convenis col·lectius estudiats, a continuació es destaquen les principals conclusions directament relacionades amb l'objectiu de l'informe: analitzar la incidència de la reforma laboral de l'any 2012 i de les orientacions del CRL de l'any 2016.

Els quadres següents contenen el resum d'aquesta anàlisi. Per llegir-los cal tenir en compte la següent llegenda i metodologia:

La reforma laboral de 2012 i altres posteriors destacades no han afectat tots els ítems analitzats en els convenis col·lectius, per la qual cosa es marquen en gris aquells aspectes, la regulació estatutària dels quals no s'hagi modificat en no procedir aquesta anàlisi.

<sup>275</sup> Un estatal i dos autonòmics.

<sup>276</sup> Un autonòmic i un provincial.

La incidència de la reforma laboral i de les orientacions del CRL es gradua en funció del nombre de convenis que recullen, en algun sentit o altre, els aspectes que s'han modificat. Així, per exemple, si els límits per establir la distribució irregular de la jornada s'amplien en sis convenis dels quaranta-cinc que la regulen, conclouríem que la incidència de la reforma laboral ha estat baixa, atès que el percentatge és del 13,3% (sis sobre quaranta-cinc).

**Taula 1. Gradació per determinar la incidència de la reforma laboral de l'any 2012 i de les orientacions del CRL de l'any 2016 en els convenis analitzats**

<b>Incidència</b>	<b>Nombre de convenis que es modifiquen sobre els que regulen l'ítem</b>
Baixa	Per sota del 33%
Mitjana	Entre 33-66%
Alta	Més de 66%

Font: elaboració pròpia.

Quant a l'anàlisi de les orientacions del CRL convé tenir present que, tal com s'ha esmentat a l'inici d'aquest capítol, en aquest informe s'han pres com a referència aquelles recollides en l'*Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC*, elaborat pel propi CRL el 2016. No obstant això, algunes de les propostes d'aquest document ja havien estat plantejades en un estudi anterior *El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya. Fórmules de gestió flexible del temps de treball (2010)*.<sup>277</sup> Aquesta circumstància comporta que les persones negociadores dels convenis les hagin pogut incorporar després de la publicació de l'estudi i amb caràcter previ a l'esmentat Acord.

La valoració de la incidència de les orientacions del CRL que es presenta a continuació respon al criteri temporal fixat per aquest informe en l'any 2016. Si bé, pels motius esmentats, cal fer atenció al nombre de orientacions recollides en convenis previs a aquesta data per no subestimar la incidència de les incorporades anteriorment.

#### **4.6.1. Jornada de treball**

Tal com es constata a la taula següent, la reforma laboral de l'any 2012 ha tingut una incidència baixa en la regulació de la jornada en els convenis col·lectius, amb l'excepció de les hores complementàries en els contractes a temps parcial.

En aquest cas, la reforma va ser introduïda l'any 2013 (mitjançant el Reial decret llei 16/2013). L'anàlisi mostra que el 70,6% dels convenis que regulen les hores complementàries (dotze de disset) o bé han fixat *ex-novo* o bé han ampliat el percentatge màxim que poden representar aquestes sobre la jornada ordinària pactada. Atès el barem de la taula anterior, es considera que la incidència de la jornada laboral ha estat alta.

Així mateix, el 41,2% dels convenis que regulen les hores complementàries (set de disset) han ampliat el percentatge màxim d'hores complementàries a proposta de l'empresa, fent ús del marge que preveu l'art. 12.5. g ET.

<sup>277</sup> Per a més informació vegeu l'annex I d'aquest informe.



Les orientacions del CRL han tingut una relativa poca incidència atès que si bé s'han detectat clàusules en el mateix sentit que les orientacions, molt poques han estat introduïdes amb posterioritat a l'any 2016. 2016.

**Taula 2. Incidència de la reforma laboral i les orientacions del CRL en la regulació de la jornada**

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Durada	100% (60)	<b>Incidència baixa:</b> la durada de la jornada màxima anual augmenta en quatre convenis, baixa en vint-i-dos i es manté invariable en trenta-vuit.	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Distribució regular	75% (45 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Distribució irregular	75,0% (45 de 60)	<b>Incidència baixa:</b> 1. els límits s'amplien en sis convenis, per donar més flexibilitat a l'empresa 2. la durada del preavis és estable en la majoria de casos. Varia a l'alça en cinc convenis i a la baixa dos convenis	<b>Incidència baixa:</b> onze convenis modulen l'aplicació de la distribució irregular de la jornada tenint en compte la situació de la persona treballadora. Només tres són posteriors a l'any 2016: un estatal, un autonòmic i un d'empresa
Adaptacions qualitatives de la jornada	26,7% (16 de 60)	<b>Incidència baixa</b> de les reformes 2012-2013. Les versions més recents dels convenis regulen amb més detall l'adaptació de la jornada per motius de conciliació.	<b>Incidència baixa:</b> dos convenis d'empresa posteriors a 2016 concreten les condicions d'exercici del dret a l'adaptació i distribució de jornada
Definició del temps de treball	58,3% (35 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Temps de disponibilitat	16,7% (10 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Comptes del temps	5% (3 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	Sistemes de control: vegeu <i>registre de jornada</i> Pel que fa a la trajectòria professional: <b>Incidència baixa:</b> dos convenis regulen comptes del temps, però són anteriors a 2016 i un posterior
Hores extraordinàries	90,0% (54 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	1, <b>Incidència baixa:</b> els vint-i-nou convenis que preveuen una reducció de les HE i les prolongacions de jornada són anteriors a 2016 2. <b>Incidència baixa:</b> un conveni preveu una anàlisi periòdica amb l'RLT del sistema de organització flexible després del 2016. La majoria dels vint-i-nou convenis ho preveuen abans del 2016

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Hores complementàries	28,3% (17 de 60)	1. Incidència alta en l'ampliació del percentatge màxim d'HC pactades (en dotze convenis el percentatge s'ha fixat ex-novo o ha incrementat). 2. Incidència mitjana en l'ampliació del percentatge màxim d'HC a proposta de l'empresa (vuit de disset convenis) 3. Incidència baixa en la regulació d'un preavis inferior a tres dies	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Reducció de la jornada	38,3% (23 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> un conveni preveu posar l'accent en la reducció; la resta són anteriors a 2016

Font: elaboració pròpia.

#### 4.6.2. Calendari laboral i horaris

En la taula següent es pot observar que la reforma laboral de l'any 2012 no regula cap modificació de les matèries objecte d'estudi en aquest apartat. Per aquest motiu no procedeix l'anàlisi de la seva incidència.

Amb tot, en relació amb la flexibilitat horària convé fer esment a l'obligació de l'empresa de garantir el registre de jornada, introduïda pel Reial decret 8/2019, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i fi de la jornada de treball. Aquesta obligació coincideix amb l'orientació del CRL que proposa crear sistemes de control personal transparents i dels comptes del temps. Val a dir que si bé les referències al registre diari de la jornada es troben únicament en tres convenis col·lectius aquests han estat subscrits a partir de l'aprovació de l'RDL i no es poden emmarcar en la incidència de l'orientació del CRL que es va produir el 2016.

Pel que fa a les orientacions del CRL com es pot veure en el quadre la incidència ha estat baixa, ja que malgrat algunes clàusules recullen les mesures de les orientacions, la gran majoria són de convenis subscrits amb anterioritat a l'any 2016.

**Taula 3. Incidència de la reforma laboral i les orientacions del CRL en la regulació del calendari laboral i els horaris**

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Calendari	36,7% (22 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> els convenis que preveuen negociar els calendaris amb l'RLT són anteriors a 2016, amb dues úniques excepcions
Concreció modalitats horàries	56,7% (34 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> només es recull el canvi vers la jornada continuada en un conveni posterior a 2016
Registre diari de la jornada	8,8% (3 de 34)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> només present en tres convenis subscrits a partir de la normativa RDL 8/2019

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Horari flexible	35% (21 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Flexibilitat d'entrada i sortida	33,3% (7 de 21)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> els set convenis que inclouen flexibilitat d'entrada i sortida són anteriors a les orientacions del CRL.
Flexibilitat en la pausa de dinar	23,8% (5 de 21)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> els cinc convenis que inclouen horaris de dinar flexibles amb possibilitat de reduir el temps del dinar són anteriors a les orientacions del CRL.
Adaptació horària de la pausa de dinar a ritmes circadianos	14,3% (3 de 21)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> els tres convenis que inclouen horaris de dinar propers als recomanats pel CRL (en la franja de les 12h a les 14h) són anteriors al 2016.
Compensació hores de flexibilitat horària	33,3% (7 de 21)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> cap dels convenis que regulen flexibilitat d'entrada i sortida preveuen sigui compensable en la setmana o en altre període que no sigui el diari.
Horaris especials	68,3% (41 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Treball a torns	80,5% (33 de 41)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> els cinc convenis que regulen torns rotatoris i polivalència funcional són anteriors a les orientacions del CRL 2016.
Treball nocturn	51,2% (21 de 41)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>

Font: elaboració pròpia.

#### 4.6.3. Temps de descans

La taula següent posa de manifest que quasi la totalitat de les matèries estudiades en aquest apartat no han registrat cap modificació per part de la reforma laboral del 2012.

L'excepció a aquesta afirmació respon a la nova regulació de l'art. 38 ET introduïda pel Reial decret llei 3/2012. El text estatutari es va modificar per atendre la superposició de les vacances amb determinats processos d'incapacitat temporal i amb algunes situacions suspensives del contracte de treball. Pel que fa a aquesta darrera qüestió l'RDL va introduir la paternitat com una de les situacions suspensives del contracte, alhora que va agregar un nou paràgraf a l'esmentat article per regular els supòsits en què es produís una coincidència entre el període de vacances i els processos d'IT. Aquesta nova regulació ha estat introduïda en gran part dels convenis analitzats, el 48,3% d'ells.

Entre les orientacions del CRL només una té relació amb les matèries tractades en aquest apartat. En concret es tracta de la reducció de la pausa de dinar, en tant que aquest fet implica una modificació de la pausa dins la jornada i/o, de forma indirecta, al descans entre jornades, si s'entén que aleshores l'horari de sortida s'avança. Aquesta orientació s'ha tractat en el punt anterior com a mesura inclosa dins de la flexibilitat de la pausa de dinar. Amb tot, esmentar que no hi ha hagut incidència, atès que els convenis que regulen aquesta

possibilitat ja ho feien en períodes anteriors a l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària que recull les orientacions del CRL.

**Taula 4. Incidència de la reforma laboral i les orientacions del CRL en la regulació del temps de descans: descansos i vacances**

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Descans durant la jornada	51,7% (31 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	Sobre la pausa per dinar: <i>vegeu flexibilitat de la pausa per dinar i adaptació horària de la pausa per dinar als ritmes circadians</i>
Descans entre jornades	13,3% (8 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Descans setmanal	36,7% (22 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Dret a la desconexió digital	10% (6 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Festius per conveni	25% (15 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Compensació pel treball en diumenges i/o festius	31,7% (19 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Vacances	100%	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Augment de les vacances	35,0% (21 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Planificació del període de gaudi de les vacances	65% (39 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Criteris d'assignació	31,7% (19 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Fraccionament de les vacances	53,3% (32 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<i>Sense orientacions avaluables</i>
Compatibilitat del procés d'IT/vacances	48,3% (29 de 60)	<b>Incidència mitjana:</b> incorporació de la normativa en les clàusules dels convenis.	<i>Sense orientacions avaluables</i>

Font: elaboració pròpia.

#### 4.6.4. Permisos i llicències

Tal com es pot observar a la taula següent, la reforma laboral de 2012 ha tingut una incidència baixa en la regulació dels permisos i llicències. No obstant això, la regulació de supòsits *ex-novo* amb posterioritat a la reforma ha tingut un pes superior als altres aspectes (el 39,6% dels convenis que regulen nous supòsits), com l'ampliació de supòsits dels permisos ja existents o l'ampliació temporal dels permisos.

Les orientacions del CRL han tingut una incidència baixa. La majoria de convenis que regulen assumptes propis o preveuen la compactació de permisos ho fan amb anterioritat a aquestes orientacions.

**Taula 5. Incidència de la reforma laboral i les orientacions del CRL en els permisos i llicències**

Variables	Pes en l'anàlisi	Incidència de la reforma laboral	Incidència orientacions CRL
Ampliació de supòsits de permisos regulats per l'ET	98,3% (59 de 60)	<b>Incidència baixa:</b> quatre convenis amplien els supòsits del permís per matrimoni amb posterioritat a la reforma: un amplia el permís al primer grau d'afinitat i tres incorporen la possibilitat que es pugui gaudir en el període d'un any.	<i>Sense orientacions avaluable</i>
Regulació de supòsits <i>ex-novo</i>	88,3% (53 de 60)	<b>Incidència mitjana:</b> pel que fa al permís de per assistir a consultes mèdiques, quinze convenis amplien els dies o l'abast del permís; tres convenis amplien els dies d'assumptes propis; un conveni regula el permís per assistir al notari, renovar permisos de feina residència o passaport; un conveni regula el permís per citació a l'ICAM i un conveni regula una llicència per a la treballadora a partir de la setmana trenta-vuit de gestació.	<i>Sense orientacions avaluable</i>
Ampliació temporal dels permisos	96,7% (58 de 60)	<b>Incidència baixa:</b> cinc convenis augmenten els dies de permís per naixement de fill/a i per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.	<i>Sense orientacions avaluable</i>
Fraccionalitat i compactació dels permisos	91,7% (55 de 60)	<i>Sense modificacions avaluable</i>	<i>Sense orientacions avaluable</i>

Font: elaboració pròpia.

#### 4.6.5. Corresponsabilitat i temps de treball

Tal com es pot veure a la taula següent, tot i que s'han trobat mesures de corresponsabilitat en els convenis analitzats, la reforma laboral ha tingut una incidència baixa i en alguns casos no procedeix la seva valoració perquè no va introduir modificacions.

Les orientacions del CRL també han tingut una incidència baixa, excepte en el cas de la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat, ja que el 25% dels convenis que regulen aquest aspecte ho han fet amb posterioritat a l'any 2016.

**Taula 6. Incidència de la reforma laboral i les orientacions del CRL en la corresponsabilitat i temps de treball**

Variables	Títol	Títol	Títol
Reduccions de la jornada per motius familiars	31,7% (19 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència baixa:</b> un conveni autònom equipara la reducció per cura de fill/a a la reducció per violència de gènere i un conveni autònom estableix que en defecte de pla d'igualtat, escollirà la persona treballadora i, a més, si la reducció és d'1/3 o menys, la treballadora tindrà dret a retribució.
Permisos, llicències i excedències per motius familiars	25% (15 de 60)	<b>Incidència baixa:</b> dos convenis d'empresa regulen un permís de flexibilitat horària recuperable i un permís remunerat per malaltia greu d'un familiar. No procedeix l'anàlisi de les excedències perquè la reforma laboral no va introduir canvis.	<b>Incidència baixa:</b> tres convenis regulen el permís d'assumptes propis i un amplia els dies retribuïts amb posterioritat al 2016.
Gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat	26,7% (16 de 60)	<i>Sense modificacions avaluables</i>	<b>Incidència mitjana:</b> quatre convenis estableixen mesures concretes de gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat.
Teletreball	11,7% (7 de 60)	<b>Incidència baixa:</b> un conveni d'empresa estableix una regulació més àmplia i detallada que la prevista legalment.	<b>Incidència baixa:</b> un conveni sistematitza i organitza aquesta forma de prestació de treball, així com altres mesures de flexibilitat horària en un conveni posterior a 2016. 1 conveni incorpora la possibilitat de teletreballar en el conveni posterior al 2016.

Font: elaboració pròpia.

## 5. Tendències detectades en relació al temps de treball i Reptes que planteja la COVID-19

Les tendències en el temps de treball registrades els darrers anys responen a la diversificació dels patrons de temps de treball i de la naturalesa de les relacions de treball (Eurofound, 2020a). Aquests canvis venen motivats tant per tendències socioeconòmiques (terciarització de l'economia, més participació activa de les dones en el mercat de treball), com pels desenvolupaments tecnològics. Al mateix temps, també responen a la necessitat de flexibilitat, tant de les persones treballadores com de les empreses.

La irrupció sobtada de la pandèmia de la COVID-19 a principis de l'any 2020 ha tingut un impacte en la societat, en el mercat de treball i en l'economia sense precedents. La ràpida difusió en molts països europeus de la malaltia provocada pel coronavirus SARS-CoV-2 va fer que es prenguessin mesures excepcionals sociosanitàries per lluitar contra la seva propagació i els seus efectes mortals.<sup>278</sup>

En el marc de l'emergència sanitària també es van preveure mesures per combatre les conseqüències socioeconòmiques i laborals. Les mesures relatives al mercat laboral preses ja des de l'inici de la pandèmia estaven orientades a reduir l'exposició de les persones treballadores a la COVID-19 fomentant el teletreball i/o imposant normes molt estrictes de seguretat i salut en el treball.<sup>279</sup> Alhora, també es van introduir plans de retenció de l'ocupació per conservar llocs de treball en aquelles empreses que veien reduïda la seva activitat empresarial, es van impulsar alguns canvis en la legislació de protecció per a l'ocupació i de suport financer per impulsar la liquiditat de les empreses (subvencions, retards en el pagament d'impostos, préstecs, etc.). A Espanya una de les principals mesures aprovades per contenir l'efecte de la pandèmia en el mercat laboral ha estat la regulació dels expedients temporals d'ocupació (ERTO) que tinguin com a causa directa pèrdues d'activitat com a conseqüència de la COVID-19. Se'n regulen dues modalitats la que suposa una suspensió de contracte i la que preveu una reducció de jornada.<sup>280</sup>

Malgrat les mesures aplicades, segons l'OCDE (2020a) l'impacte sobre els mercats laborals d'alguns països ha estat deu vegades superior al que va tenir lloc en els primers mesos de la crisi econòmica i financera de 2008. Entre les afectacions més rellevants aquest organisme n'identifica algunes que tenen una incidència més o menys directa sobre el temps de treball. Tot i que la més destacada és la caiguda de l'ocupació, també es fa esment del descens de les hores treballades entre aquelles persones que van mantenir l'ocupació, la

<sup>278</sup> Per a més informació sobre les mesures aplicades veieu [Short Time Work Measures Across Europe](#) elaborat European Trade Union Confederation o vegeu [Medidas de contención y desescalada adoptadas por los gobiernos europeos en la primera ola del coronavirus \(enero-julio 2020\)](#) del CIDOB.

<sup>279</sup> A més de les normes imperatives, cal també tenir en compte les [Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2](#), consensuades pels agents socials en el CRL, que s'han anat actualitzant al llarg de l'any en funció de l'evolució de la pandèmia. (CRL)

<sup>280</sup> Sens dubte, aquesta és una de les mesures de gran rellevància en l'anàlisi de la trajectòria de l'ocupació per compte d'altri a Catalunya, tot i que la seva consideració en les fonts estadístiques no les diferenciï. Les persones afectades per un ERTO estan comptabilitzades com a ocupades per la metodologia de l'EPA i també es troben incloses en la xifra d'afiliacions de la Seguretat Social.

reducció de la mobilitat individual, la caiguda de l'activitat en sectors no essencials i/o l'increment del treball a distància, entre d'altres.

Malauradament, és probable que l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral perduri en el temps, si bé encara és difícil predir el seu abast. Amb tot, no es pot obviar que hi haurà fluctuacions en les tendències detectades sobre el temps de treball per Eurofound (2020a) i per l'OCDE (2020a), fent que algunes d'elles accelerin la seva trajectòria, mentre que d'altres la minorin.

A continuació es farà esment de les tendències detectades en relació al temps de treball i, si escau, de l'afectació que ha tingut la pandèmia de la COVID-19 en elles, amb la voluntat d'oferir una visió de quins són els reptes futurs sobre el temps de treball i de quines són les matèries on la NC pot desenvolupar un paper rellevant.

Les tendències sobre el temps de treball afecten un gran nombre de variables, si bé per a la seva anàlisi s'han agrupat sota els següents epígrafs: l'evolució del temps destinat al treball, el treball a temps parcial, l'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball i la digitalització i el temps de treball.

En relació amb aquest darrer epígraf cal esmentar que la crisi sanitària ha accelerat de forma exponencial la digitalització en moltes activitats i en els modes d'organització del treball. Especialment destacable ha estat l'increment de l'ús del teletreball, sobretot com a conseqüència de les restriccions a la mobilitat imposades des de l'inici de la pandèmia. Per aquest motiu, s'ha optat per fer un desenvolupament més detallat d'aquesta tendència.

## 5.1. L'evolució del temps destinat al treball

### Temps treballat

La quantitat de temps treballat ha variat els darrers anys. Diferents indicadors demostren una tendència general de descens del temps de treball a Catalunya,<sup>281</sup> Espanya i la UE.

El gràfic 1 mostra que a Catalunya la meitat de les persones ocupades treballa entre 40 i 49 hores setmanals. Passen de ser el 52,4% del total el primer trimestre del 2008 al 45,7% el tercer trimestre del 2020. Aquesta davallada generalitzada té dues fases: del 2008 al 2013 decreixen i després incrementen fins al tercer trimestre del 2019 a partir del qual s'inicia una davallada que s'intensifica el 2020.

Els tres primers trimestres del 2020 es registren variacions interanuals negatives respecte els trimestres equivalents del 2019 de 4,0%, 8,9% i 10,4%, dades que mostren que la pandèmia de la COVID-19 no ha fet sinó intensificar la tendència decreixent en el nombre d'hores treballades setmanalment.

---

<sup>281</sup> Per a una anàlisi més exhaustiva de l'evolució de l'ocupació i el temps treballat els tres primers trimestres de 2020, vegeu [L'ajust d'ocupació, en hores treballades](#) de l'Observatori del Treball i del Model Productiu (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2020b).



D'igual manera, davalla a una mica més de la meitat el pes de les persones ocupades amb jornades més llargues (de 50 hores o més a la setmana): passen de ser el 12,6% del total el primer trimestre del 2008 al 5,1% el tercer trimestre de 2020.

Paral·lelament, creix el pes de les persones ocupades que han treballat menys hores: les que treballen entre un minut i dinou hores passen de ser el 4,5% al 5,1% i les que treballen entre 20 i 29, passen del 21,0% al 27,3%. Ara bé, les persones que han treballat entre 20 i 29 hores durant el segon i tercer trimestre de 2020 són el 3,8% i el 8,7% menys (respectivament) que les que van fer-ho els trimestres equivalents del 2019.

Per la qual cosa, l'increment se centra en les persones que van treballar menys de 20 hores o les que no van treballar gens. Així, una dada que crida l'atenció és el pes de les persones que declaren no haver treballat ni un minut, que passa del 9,4% a l'inici del període (primer trimestre de 2008) al 16,8% (tercer trimestre de 2020), registrant aquest trimestre una variació interanual respecte el mateix trimestre de l'any anterior del 90,5%.<sup>282</sup>

Aquestes dades poden recollir l'efecte dels ERTOS,<sup>283</sup> de tal manera que l'empresa ha adaptat el temps de treball del personal a les diferents circumstàncies derivades de la pandèmia (restriccions aplicades, demanda del mercat, etc.) i alhora aquest ha conservat el lloc de treball i una part de la retribució que percebia fins al moment. D'altra banda, cal destacar que la reducció del temps treballat també es dona al conjunt de l'Estat<sup>284</sup> i és coherent amb la reducció que han experimentat els estats en l'àmbit global (OIT, 2020; OCDE, 2020b).

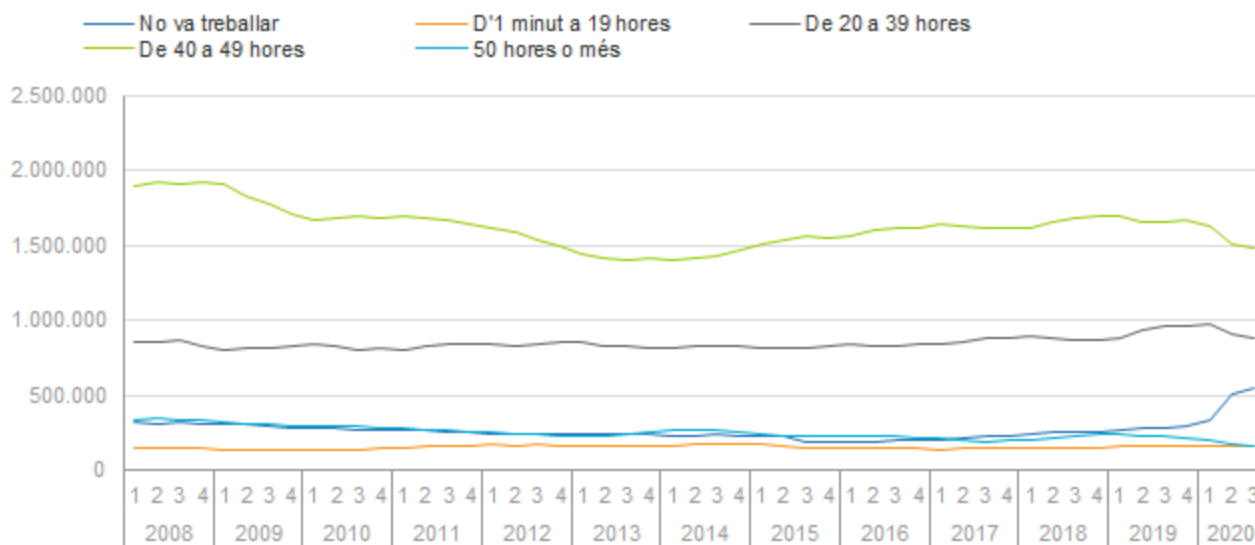
---

<sup>282</sup> Entre les persones que declaren no haver treballat s'hi inclouen les que tenen un contracte fix discontinu (que l'any 2020 van ser l'1,2% de la població assalariada a Catalunya), a les quals la paralització de l'activitat de determinats sectors a conseqüència de les restriccions sanitàries ha impedit que treballassin les dates en què habitualment ho fan.

<sup>283</sup> Conclusió que comparteix l'Observatori del Treball i del Model Productiu (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2020b, p. 4).

<sup>284</sup> Les persones ocupades que treballen de 40 a 49 hores a la setmana han decregut, en passar de ser el 46,0% del total el quart trimestre de 2008 al 42,5% el tercer trimestre de 2020, així com les que treballen cinquanta o més, que gairebé s'han reduït a la meitat: han passat de l'11,7% al 6,3%. En canvi, les persones que treballen entre 20 i 39 hores han passat de ser el 26,5% al 29,9%, mentre que les que treballen entre un minut i 19 hores s'han mantingut estables (eren el 5,3% el darrer trimestre de 2008 i el 5,4% el tercer del 2020). El grup que ha increment més de pes és el de les persones que no han treballat ni un minut, en passar de ser el 9,4% al 15,9%.

**Gràfic 1. Persones ocupades de 16 anys i més segons hores efectives de treball. Catalunya, 2008-2020**



Unitats: nombres absoluts.

Nota 1: mitjana mòbil anual.

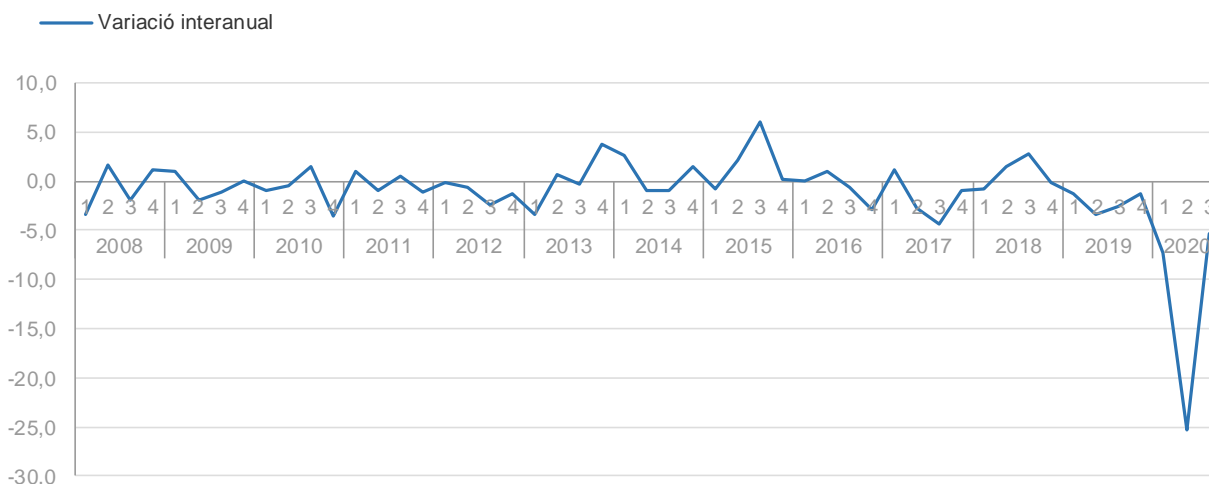
Nota 2: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA.

En segon lloc, la mitjana d'hores efectives treballades a la setmana també davalla.<sup>285</sup> A Catalunya s'ha passat de treballar 33,4 hores de mitjana a la setmana l'any 2008 (el primer trimestre) a 30,3 el 2020 (tercer trimestre). Tal com reflecteix el gràfic 2, el segon trimestre de 2020 en comparació amb el segon trimestre de 2019 les hores efectives treballades davallen el 25,3%.

<sup>285</sup> Calculada amb la mitjana mòbil anual.

## Gràfic 2. Variació interanual de les hores efectivament treballades a la setmana. Catalunya, 2008-2020



Unitats: percentatges.

Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA.

Als efectes d'aquest informe interessa destacar algun dels motius que fa que les persones ocupades treballin menys hores.<sup>286</sup> La majoria de motius tenen una evolució molt estable amb lleugeres variacions. En canvi, hi ha dos motius que incrementen significativament el 2020: la paralització parcial per motius tècnics o econòmics i la regulació d'ocupació. Mentre les persones que van treballar menys hores per la paralització parcial de l'activitat representaven el 0,3% dels ocupats el primer trimestre del 2008 i el 9,6% de les del tercer trimestre del 2011, el segon i tercer trimestre del 2020 van passar a ser el 34,6% i l'11,1%, respectivament.

Alhora, les persones ocupades que han treballat menys per estar afectades per una regulació d'ocupació ha passat de ser el 0% dels ocupats el primer trimestre de 2008 al 19,0% i el 19,7% el segon i tercer trimestre de 2020. Cal tenir en compte que amb anterioritat al 2020 l'altra xifra més alta registrada va ser l'2,3% el tercer trimestre de 2010. El contrast entre el pes que tenien aquests dos motius els darrers dotze anys i el que han adquirit el 2020 reflecteix els efectes de la pandèmia.

Complementàriament a aquests indicadors, cal tenir en compte que segons l'OCDE (2020a), en els estats en què es disposen dades, les hores treballades van reduir-se el 12,2% de mitjana els tres primers mesos de la crisi de 2020, mentre que els tres primers mesos de la crisi de 2008, van reduir-se l'1,2%.

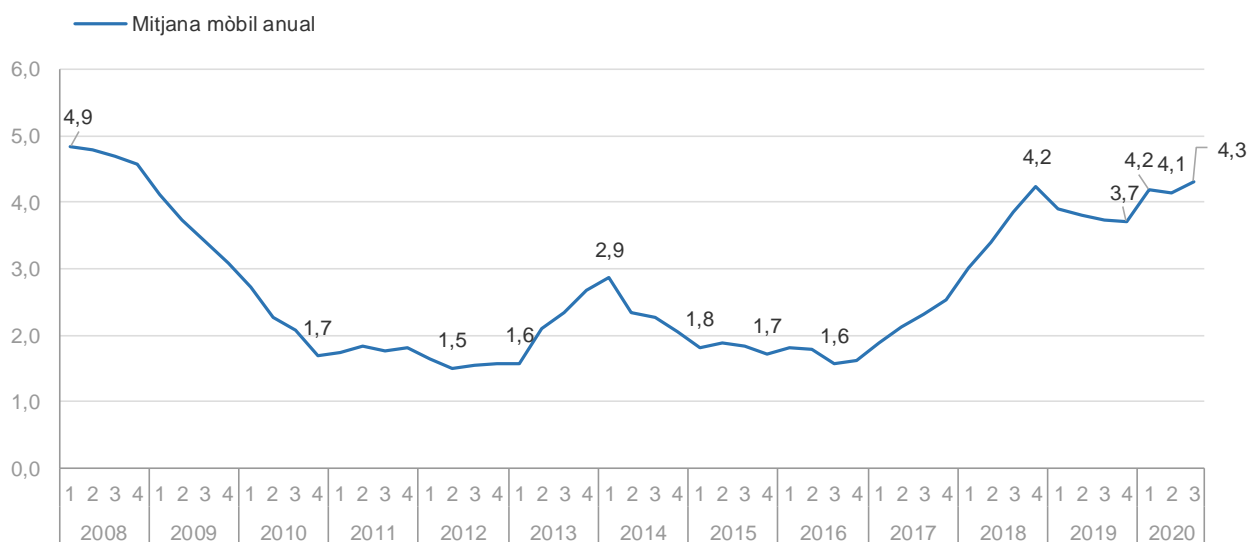
Ara bé, tal com afirma Eurofound (2020a) les tendències en temps de treball no són homogènies sinó que es tendeix cap a la diversitat de patrons, és a dir, hi ha diferències importants per sectors d'activitat i ocupacions. Per la qual cosa, la tendència general de reducció

<sup>286</sup> La mostra per a Catalunya de l'EPA no és suficient per analitzar-la, per la qual cosa es comenten les dades del total d'Espanya.

de temps de treball descrita pot conviure amb la contrària: un augment del temps de treball, mesurat en jornades setmanals llargues (de més de 40 o més de 48 hores) i més hores extraordinàries. També segons Eurofound (2020b) aquesta és la realitat de molts sectors amb una important presència de les noves tecnologies i el treball a distància.<sup>287</sup>

Tal com mostra el gràfic 3, el percentatge de persones assalariades que han fet hores extraordinàries a Catalunya el tercer trimestre del 2020 és lleugerament inferior al que en van fer el primer trimestre de 2008 (4,4% vs. 4,9%). Ara bé, l'evolució al llarg del període no ha estat estable, amb etapes en què han decregut (2008-2013 i 2014-2016) mentre que en altres han incrementat (2013 i 2017 a principis de 2019). Si bé durant el 2019 el percentatge de persones que van fer hores extraordinàries va davallar, el 2020 incrementa de nou.

**Gràfic 3. Percentatge de persones assalariades que han fet hores extraordinàries. Catalunya, 2008-2020**



Unitats: percentatges calculats sobre la mitjana mòbil anual.

Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA.

En termes quantitius, la mitjana d'hores extraordinàries fetes per les persones assalariades que fan hores extraordinàries a Catalunya<sup>288</sup> es manté estable, entre vuit i deu hores a la setmana, amb fluctuacions al llarg del període analitzat. El primer trimestre de 2008 era de 8,4 hores, mentre que el tercer trimestre de 2011 es va assolir la xifra més elevada, 10 hores. El primer trimestre de 2019 la mitjana va ser de 8,2 hores, elevant-se a 9,2 i 9,4 el segon i tercer trimestre de 2020.

<sup>287</sup> Així mateix, l'anàlisi de les línies VPN fet per Forges revela que durant el confinament del mes de març i abril de 2020, les persones que van teletreballar van fer dues hores més de mitjana al dia (Doffman, 2020).

<sup>288</sup> S'inclouen les pagades i les no pagades. Cal tenir en compte que aquestes hores de mitjana afecten a prop d'un 4,0% de la població assalariada.

Aquest increment del 2020 contrasta amb els altres indicadors comentats i remet de nou a les diferències que hi ha entre sectors d'activitat, tot i que una anàlisi detallada d'aquestes s'allunya de l'objectiu del present apartat.

La reducció general del temps de treball, si és voluntària, hauria de suposar per a la persona treballadora una millor conciliació de la vida professional amb la personal i familiar, en disposar de més temps per a dedicar a altres activitats, com poden ser la cura personal i familiar, la formació, l'oci, etc. Ara bé, en cas que treballar menys hores no sigui voluntari, pot tenir efectes negatius, molts d'ells interconnectats i que es retroalimenten. L'apartat següent analitza amb més detall aquests efectes negatius.

Segons Eurofound (2020a), la flexibilització de l'ocupació mesurada en termes quantitius (reducció del temps de treball) també pot tenir efectes positius per a les empreses, en funció del sector i l'ocupació.

Davant d'aquest context, la NC ha de fer front a una sèrie de reptes, que poden variar en funció del sector d'activitat i l'ocupació:

La NC d'aquells sectors on es consolidi la reducció del temps de treball, haurà de tenir present un debat, d'abast més ampli però relacionat, sobre la relació entre treball i ingressos.

En canvi, en cas que incrementi el temps de treball, en els sectors i ocupacions afectades la NC pot introduir elements de redistribució del treball entre altres persones de la mateixa empresa que desitjarien treballar més, altres persones del mateix sector o bé la població en general, com algun dels ja identificats en el capítol 4.

Amb caràcter general, la NC pot afavorir l'existència d'espais de reflexió conjunta (de l'empresa i el personal) per revisar i detectar ineficiències estructurals i vulnerabilitats del seu model productiu que ha fet visible la crisi actual. Aquest procés no només pot afavorir reestructuracions i replantejaments interns, sinó que també pot afavorir noves oportunitats de negoci, innovar i establir noves col·laboracions (Chinn, Klier, Tesfu *et al.*, 2020).

Les fluctuacions en la intensitat de l'activitat empresarial (amb independència de la seva causa) poden ser una oportunitat per als agents socials per obrir, a través de la NC, el debat sobre com aprofitar-los per formar i requalificar el personal afectat, en particular amb l'ús de la tecnologia i la formació en línia, tal com apunta l'OCDE (2020b).

## Temps pels desplaçaments per motius ocupacionals

El temps que destinen les persones treballadores a anar i tornar del lloc de treball no es considera temps de treball però influeix en el temps invertit per treballar.

La seva durada no és homogènia a Catalunya i depèn d'una pluralitat de factors, que van des de la distribució de la població i el teixit productiu, a les infraestructures de transport i a l'existència o no de transport públic, entre altres.

Cal tenir en compte també, que manquen dades generals de tot Catalunya, si bé el mòdul especial de l'EPA sobre organització i durada de la jornada laboral proporciona informació sobre el temps empleat per arribar a la feina des de la llar. Lamentablement aquesta informació només refereix a l'any 2019, per la qual cosa no és possible analitzar-ne l'evolució al llarg dels darrers anys ni actualitzar-la per a l'any 2020.

Amb tot, permet constatar com sis de cada deu persones ocupades triguen com a molt mitja hora per anar a la feina (el 67,7%). En concret, el 35,6% triguen menys de 15 minuts i el 32,1%, entre 15 i 30 minuts. És significatiu el percentatge de persones que triguen més de mitja hora, el 26,8%, fins a set punts percentuals superior que a la resta de l'Estat, on el 19,3% de les persones ocupades triguen més de 30 minuts.<sup>290</sup>

Aquestes dades són coherents amb les disponibles de l'àrea metropolitana de Barcelona. Segons les dades de l'Enquesta de Mobilitat en Dia Feiner (ATM, 2020) corresponents a l'any 2019 la mobilitat ocupacional és de 25 minuts de mitjana i la de tornada a la llar des del motiu ocupacional, de 27,7 minuts. Aquesta referència no és homogènia, atès que hi ha diferències segons el sexe, l'edat i el mode de transport emprat.<sup>292</sup>

Les primeres projeccions sobre la permanència dels canvis que ha suposat la pandèmia de la COVID-19 un cop aquesta acabi apunten a una reducció del 82% dels viatges per motius laborals, així com una reducció del 83% de les reunions i les trobades cara a cara (Future for Work Institute, 2020). Aquesta mobilitat vinculada al treball, també té efectes en el temps de treball, atès que de reduir-se pot incrementar la productivitat i l'eficiència de les persones treballadores.

Així mateix, cal tenir en compte que algunes de les mesures introduïdes per frenar la propagació de la pandèmia de la COVID-19 estan estretament relacionades amb la mobilitat per motius ocupacionals.<sup>293</sup> En primer lloc, les recomanacions de flexibilitzar els horaris d'entrada i sortida van encaminades a evitar aquesta mobilitat en moments punta, fet que pot contribuir a la fluïdesa i descongestió dels mitjans i infraestructures terrestres de transport.

---

<sup>290</sup> En el total estatal, gairebé la meitat de les persones ocupades triguen menys de 15 minuts en arribar a la feina (el 45,9%) i el 30,0% entre 15 i 30 minuts.

<sup>292</sup> Per a una anàlisi més detallada de la mobilitat ocupacional remetem a l'informe del CTESC *La transició cap a una mobilitat més intel·ligent i sostenible*, actualment en elaboració.

<sup>293</sup> En aquest sentit, cal tenir en compte les mesures relatives a la mobilitat que contenen les *Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2*, consensuades pels agents socials en el CRL.

En segon lloc, cal tenir en compte que la potenciació del teletreball o treball a distància (en espais comuns en determinades poblacions o determinats barris d'una ciutat) i la substitució de reunions presencials per videoconferències poden suposar també una reducció important del temps destinat als desplaçaments ocupacionals. D'igual manera, l'assistència virtual a sessions formatives, seminaris o congressos pot afavorir no només la reducció de desplaçaments vinculats al treball, sinó també fer la capacitat i l'actualització professional.

La reducció del temps invertit en desplaçaments ocupacionals no només pot millorar la productivitat i eficiència de les persones treballadores, sinó també pot contribuir positivament a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, incrementar la satisfacció en el treball a més de tenir efectes positius en termes de contaminació ambiental.

Davant d'aquestes noves tendències, la NC té el repte d'afrontar l'eventual consolidació de les mesures introduïdes per a fer front a la pandèmia (flexibilitat d'horaris, teletreball, videoconferències), que redueixin el temps destinat a la mobilitat laboral.

## 5.2. El treball a temps parcial<sup>294</sup>

Entre les tendències detectades per Eurofound (2020a) a l'entorn de la flexibilització del temps de treball destaca el creixement del treball a temps parcial.<sup>295</sup>

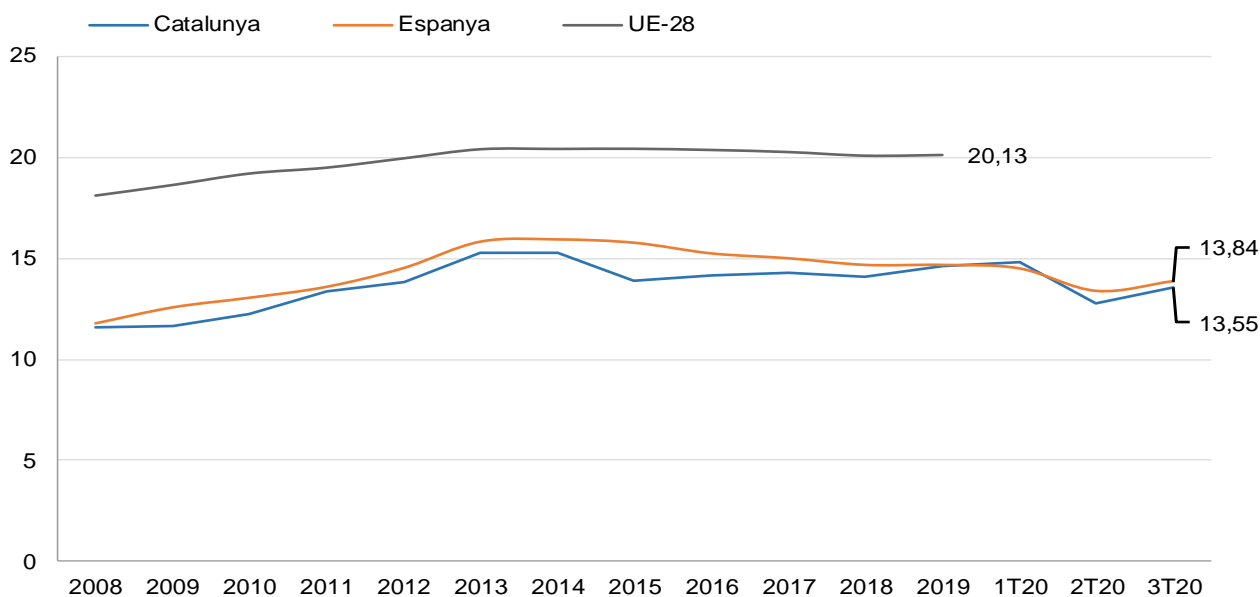
Val a dir que aquest creixement s'emmarca en un context més ampli. Segons Eurofound (2020a) s'incrementa el treball atípic «compost», aquell que combina més d'una característica del treball atípic: treball a temps parcial marginal, contractes temporals de molt curta durada, treball sense contracte, treball ocasional i/o plurioocupació, entre d'altres. També l'OCDE (2020a) fa referència a l'increment del treball depenent atípic i en particular al treball desenvolupat en temps parcial. En el seu informe relatiu a les *Perspectives de l'ocupació de l'OCDE 2020* es defineix el treball depenent atípic com aquell que desenvolupen les persones treballadores assalariades a temps parcial o de forma inestable. S'afegeix així un nou tret, el de treball inestable, relatiu a aquell que presenta transicions freqüents entre l'ocupació i l'atur durant diversos anys (36 mesos).

La comparativa entre les xifres de la població ocupada a temps parcial en la UE-28, a Catalunya i a Espanya mostra a primer cop d'ull un ús més intens del treball a temps parcial en altres països europeus, més enllà del que es fa en el nostre mercat laboral. L'any 2019 l'ocupació a temps parcial va representar poc més del 20% de l'ocupació en la UE-28, si bé per a Catalunya i Espanya el percentatge és molt menor i se situa per ambdós casos en el 14,6%. El punt de partida també és diferent, sent el 2008 del 18,1% per a la UE-28, del 11,8% per a Espanya i del 11,6% per a Catalunya.

<sup>294</sup> Segons l'OCDE l'ocupació a temps parcial és aquella on les persones ocupades (ja siguin assalariades o per compte propi) que solen treballar menys de 30 hores setmanals en la seva ocupació principal.

<sup>295</sup> L'increment del treball a temps parcial segons Eurofound (2020a) es justifica per diverses causes, entre les quals enumera: l'augment de l'ocupació femenina, per l'increment en el nombre de transicions a la jubilació per contractes relleu o per treballadors/ores autònoms que mantenen activitat amb menys hores; per l'augment del treball autònom per tenir més control del temps de treball en sectors de serveis intensius i, per últim, per augment de determinats serveis per cobrir aspectes imprevistos, no regulars (hoteleria, restauració, salut i serveis personals, etc.).

**Gràfic 4. Comparativa de l'evolució de la proporció de població ocupada a temps parcial respecte de l'ocupació total. Catalunya, Espanya i UE-28, 2008-2020**



Unitats: percentatges.

Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades anuals de l'Enquesta de població activa (EPA) d'Eurostat i de les dades trimestrals de l'INE.

Però, si fixem el focus en el creixement de l'ocupació a temps parcial, malgrat les distàncies esmentades, el comportament presenta algunes similituds. En la UE-28 l'increment de la parcialitat va ser més accentuat en el període posterior a la crisi econòmica del 2008 fins al 2013, moment a partir del qual es manté relativament estable, tot i detectar-se un lleu descens fins l'any 2018, quan es percep un cert repunt. Aquesta tendència es reproduïx amb alguns matisos a Espanya ja que l'ascens i el descens posterior són més pronunciats i no sembla produir-se cap repunt el 2019. A Catalunya, malgrat que hi ha més fluctuacions en les dades, s'observa un procés similar al de la UE-28.

La incidència de la pandèmia COVID-19 és clarament visible en les xifres relatives a l'any 2020. A Catalunya, malgrat que en el primer trimestre de l'any la parcialitat repunta, en el segon s'observa una reducció accentuada com a conseqüència dels efectes de les mesures preses per fer front a la COVID-19.<sup>296</sup> Tot i així, les dades relatives al tercer trimestre del 2020 ja se situen en un escenari diferent. L'ocupació a temps parcial sembla que es recupera i fins i tot ho fa de forma més intensa que l'increment estimat per al treball a temps complet. Les reaccions de l'ocupació d'aquestes dues tipologies de jornada també mostren diferències segons la desagregació per sexe. L'augment de l'ocupació a temps parcial del tercer trimestre respecte al seu precedent és més pronunciada en les dones (+9,8% enfront

<sup>296</sup> A Espanya la parcialitat en el primer trimestre del 2020 manté la tendència decreixent dels darrers anys. Aquesta tendència s'accentua el segon trimestre, també com a conseqüència de les mesures preses per fer front a la COVID-19, però de forma menys intensa que a Catalunya. D'altra banda, malgrat no disposar d'aquestes dades per a la UE-28 és de suposar que aquesta situació també tindrà efectes en l'ocupació a temps parcial de molts països del nostre entorn, atès molts d'ells han desenvolupat mesures similars en la pandèmia.



del +7,6% dels homes), mentre que el creixement de l'ocupació a jornada completa és més notòria entre els homes (+3,5% enfront del +0,3% de les dones).<sup>297</sup>

A continuació s'enumeren alguns dels trets diferencials del treball a temps parcial que poden suposar reptes a tenir en compte en un futur proper i on la NC i el diàleg social podrien desenvolupar un paper destacat:

**La feminització del treball a temps parcial:** Tot i que el treball a temps parcial també és molt freqüent entre les persones treballadores més joves i les més grans, independentment del sexe, una visió de conjunt mostra que les dones tenen el doble de probabilitats de treballar a temps parcial que els homes. Segons l'OCDE (2020a) quasi una quarta part de les dones, sovint mares, treballen a temps parcial, si bé les dades varien segons els països.

Les xifres són clares: més del 70% de les persones ocupades a temps parcial a Catalunya són dones (el 71,4% el 3r trimestre de 2020). Amb tot, el pes de les dones respecte el total de població ocupada a temps parcial s'ha reduït prop de 10 punts percentuals si s'analitza el període des de l'any 2008 (el 1r trimestre del 2008 el percentatge era del 80,4%).

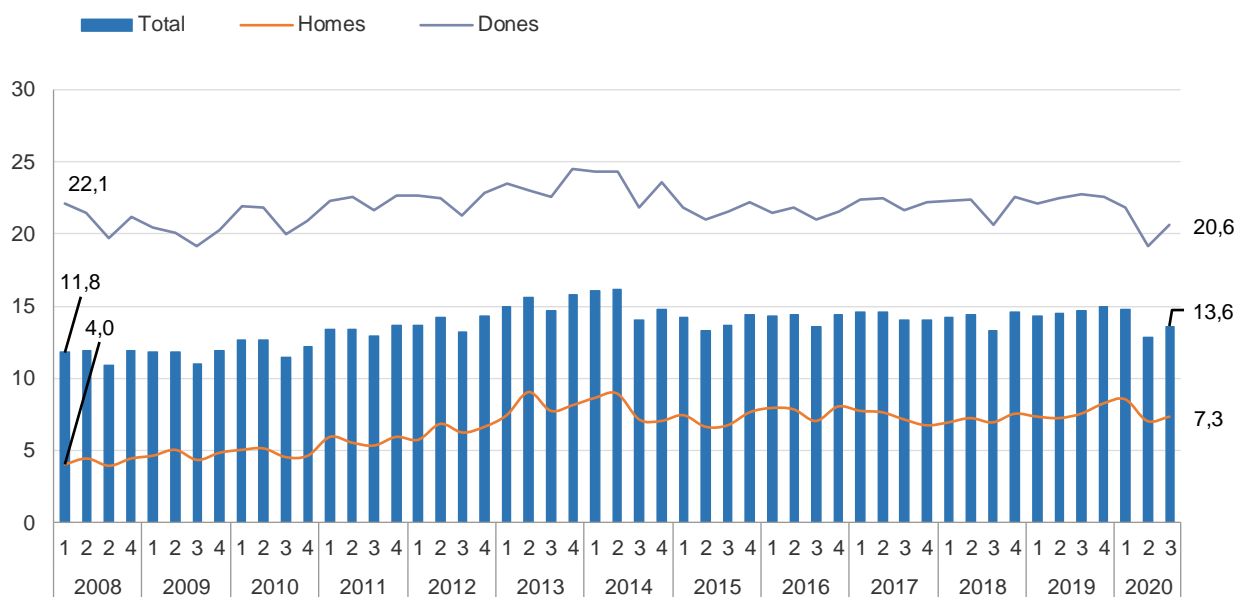
Entre les causes que enumeren les dones per optar per una reducció de la jornada laboral es troba la cura d'infants o persones dependents a càrrec, és a dir les tasques de cura, i altres obligacions familiars i personals. La possibilitat de combinar la jornada laboral amb altres activitats i compromisos, així com per facilitar l'equilibri entre la vida personal i laboral és un dels aspectes rellevants per escollir el treball a temps parcial. Però les dades relatives al tercer trimestre de 2020 de l'EPA també mostren que, si bé aquestes raons són la base de l'elecció del temps parcial per aproximadament el 24,5% de les dones, hi ha un altre motiu més freqüentment al·legat que és la impossibilitat de trobar un treball a jornada completa, el 38,8%.<sup>298</sup>

---

<sup>297</sup> Tot i ser una font estadística diferent convé esmentar que la contractació laboral registrada per tipus de jornada mostra que entre el període entre el mes de març i el setembre de 2020 hi ha una reducció dels contractes a temps parcial del 48,8% respecte als registrats en el mateix període del 2019, mentre que el nombre de contractes de jornades completes es redueix el 39,2%. Aquesta reducció es especialment acusada els mesos d'abril i maig (-76,5% i -74,1%, respectivament). Per a més informació vegeu [Impacte en la contractació laboral del coronavirus SARS-CoV-2 a Catalunya](#). Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del CRL de Catalunya, novembre de 2020.

<sup>298</sup> Càlculs fets sobre dades de la submostra de l'EPA per a Catalunya a partir de la mitjana mòbil anual.

**Gràfic 5. Evolució trimestral de la taxa de parcialitat per sexe. Catalunya 2008-2020**



Unitats: percentatges.

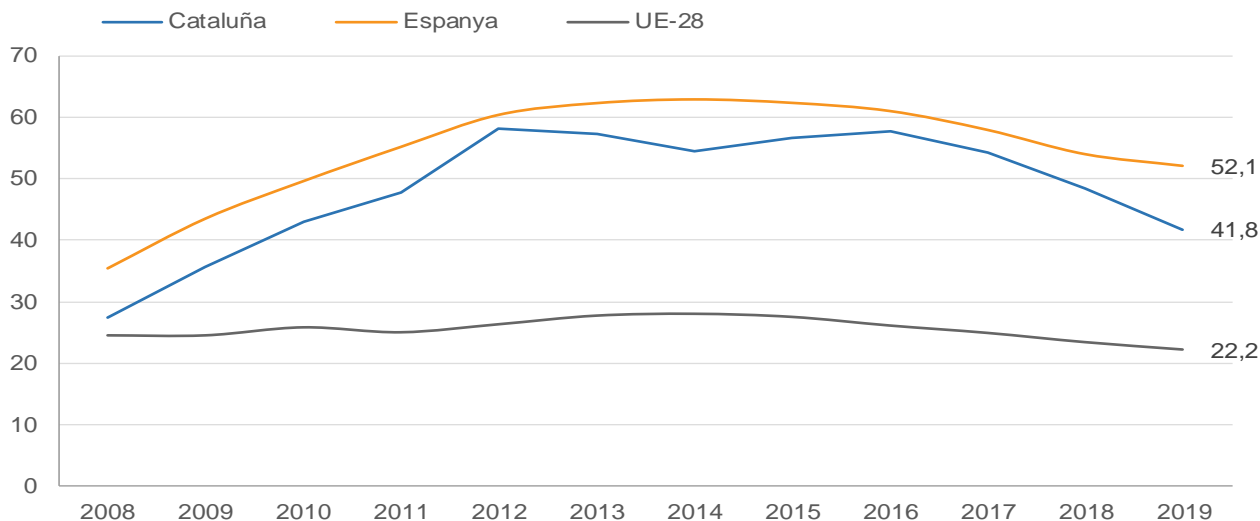
Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma (Reials decrets 463/2020 i 487/2020) motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades trimestrals de l'EPA de l'INE.

En relació amb el treball a temps parcial, l'OCDE (2020a) constata que les persones ocupades en ell solen rebre salaris més baixos en tots els països, tenen més inseguretat laboral i participen menys en activitats formatives o de capacitació. Sens dubte, aquestes circumstàncies afecten les condicions econòmiques, laborals i personals especialment de les dones.

**La parcialitat involuntària o no volguda:** Malgrat que existeixen col·lectius que utilitzen la parcialitat de forma voluntària per compatibilitzar el temps de treball amb altres activitats personals o formatives, ja sigui per augmentar l'ocupabilitat i/o per progressar en la seva trajectòria professional o, com ja s'ha esmentat, per motius de conciliació, la veritat és que la parcialitat involuntària ha passat de suposar el 27,3% el 2008 al 41,8% el 2019 a Catalunya.

## Gràfic 6. Comparativa de l'evolució de l'ocupació a temps parcial involuntària. Catalunya, Espanya i UE-28, 2008-2019



Unitats: percentatges.

Nota: % sobre l'ocupació total a temps parcial.

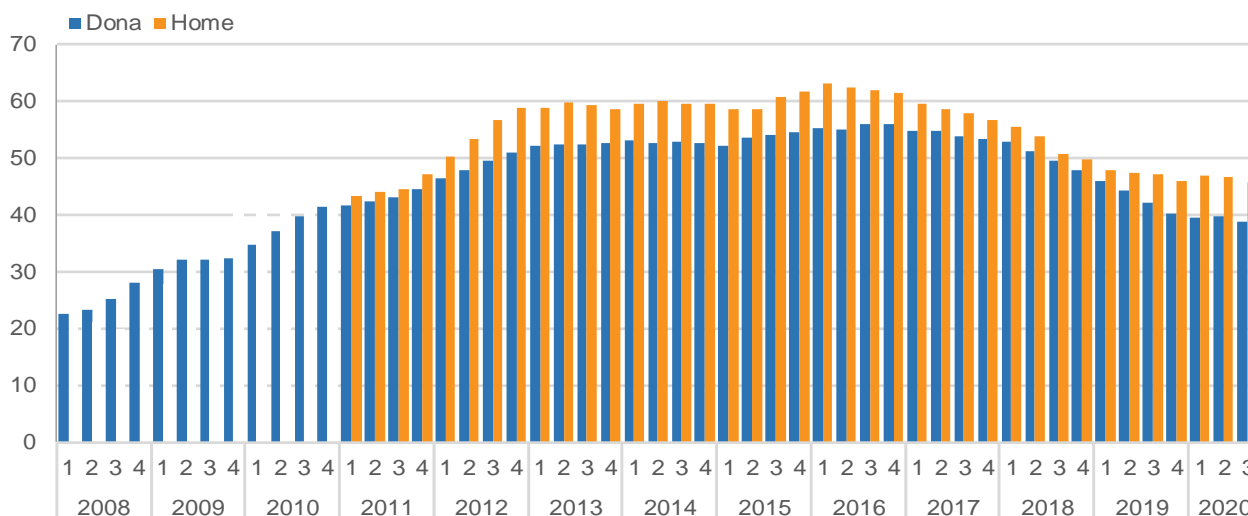
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa d'Eurostat i de l'INE.

Aquesta situació certificada pel percentatge de persones que desitjaria treballar més hores i tenen un treball a temps parcial de forma involuntària es pot considerar una forma de subocupació i posa de manifest la necessitat de millorar l'encaix entre el temps de treball desitjat i el real.

La dissociació entre allò desitjat i la realitat és clara quan es pregunta a les persones ocupades en temps parcial sobre la raó de treballar en jornades parcials. Les dades són concloents en tant que mostren que un dels motius principals per tenir un treball a temps parcial és la impossibilitat de trobar una ocupació de jornada completa.

Aquesta és la resposta majoritària entre les dones i els homes a Catalunya. Les dades relatives al tercer trimestre del 2020 així ho corroboren. El 38,8% de les dones de 16 i més anys responen que aquesta és la principal raó per treballar en una jornada parcial, mentre que per als homes la xifra encara és més elevada, el 45,6%.

**Gràfic 7. Evolució de la proporció de població ocupada a temps parcial involuntari segons sexe. Catalunya 2008-2020**



Unitats: percentatges.

Nota 1: % sobre l'ocupació total a temps parcial.

Nota 2: les dades dels homes dels anys 2008 a 2010 no són estadísticament significatives (menys de 80 observacions) per aquest motiu no s'han introduït en el gràfic.

Nota 3: Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma (Reials decrets 463/2020 i 487/2020) motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa d'Eurostat i de l'INE.

**La subocupació per insuficiència d'hores.** Un dels riscos de les ocupacions a temps parcial és el de treballar molt poques hores, fet que condueix a la subocupació d'una proporció important de les persones que treballen en aquesta tipus de jornada.<sup>299</sup>

Segons Eurofound (2020a) el treball a temps parcial de jornades molt reduïdes (que defineixen com aquell on el còmput setmanal és de 20 hores o menys) té conseqüències evidents en l'adequació dels ingressos obtinguts, especialment quan aquests ingressos són un component important del conjunt d'ingressos de la llar, té repercussions en les carreres professionals i sovint també té afectació pel que fa als drets de la protecció social.<sup>300</sup>

<sup>299</sup> A l'EPA la definició que s'aplica a les persones subocupades per insuficiència d'hores recull les persones ocupades que desitgen treballar més hores, que estan disponibles per treballar durant les dues setmanes següents a la de referència i en les que les hores efectives treballades la setmana de referència, tant el l'ocupació principal com en una possible ocupació secundària, són inferiors a les hores setmanals que habitualment treballen les persones ocupades a temps complet de la branca d'activitat en la que la persona subocupada té la seva ocupació principal.

<sup>300</sup> Les dades que recullen en el seu estudi mostren que el 2018, el 4% dels treballadors de la UE treballava 10 hores o menys a la setmana i l'11% treballava 20 hores o menys a la setmana. La bretxa entre els homes i les dones també es feia evident en aquest cas i la subocupació era més pronunciada entre les dones (el 17% de les dones enfront del 6% dels homes treballaven en jornades molt reduïdes), si bé les dades apunten que creix més entre els homes. També l'Eurostat constata la necessitat de centrar-se en el treballadors/ores a temps parcial subocupats. En les seves publicacions estadístiques destaca que el 2019 a l'àmbit europeu, el

A Catalunya les dades de l'EPA anuals del 2019 publicades per l'INE estimen que 239,4 milers de persones estan subocupades i desitjarien treballar més hores.<sup>301</sup> El 45,7% d'elles declara voler treballar més hores en la mateixa ocupació on treballa, el 15,4% en una ocupació diferent amb un horari ampliat i el 3,5% en una altra ocupació. A més, hi ha una proporció elevada, el 34,8% que desitjaria treballar més hores sense delimitar en quina de les opcions exposades. Val a dir que la subocupació estimada per l'EPA els darrers anys presenta dades més altes entre els anys 2012 i 2014, quan afectava més de 300 milers de persones, mentre que en anys anteriors al 2012 i els posteriors al 2014 les xifres se situen a l'entorn de les 250 milers de persones o menys.

**La pluriocupació:** Una de les opcions per resoldre els problemes de la subocupació és ampliar el nombre d'hores de treball de l'ocupació principal mitjançant la cerca d'altres ocupacions secundàries, dos o més.<sup>302</sup> A la pràctica les opcions són múltiples, poden ser per compte d'altri, en altres empreses, o per compte propi, al mateix temps que poden correspondre a la mateixa activitat o suposar un canvi de sector.<sup>303</sup>

Sovint aquesta és la resposta de moltes persones davant la necessitat d'incrementar els ingressos procedents de l'ocupació principal, ja que aquests són insuficients per fer front al pagament de les despeses habituals i per al manteniment d'una vida digna.

Però, la pluriocupació pot implicar alguns inconvenients i tenir efectes negatius, com ara la necessitat d'efectuar un major nombre de desplaçaments laborals per arribar als diferents llocs de treball, amb una inversió de més temps i de diners. Aquests factors actuen en detriment del temps de descans necessari i de les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Igualment són importants els efectes sobre la salut i sobre els riscos psicosocials, malgrat que l'edat, el sexe o el tipus de les ocupacions desenvolupades determinaran la intensitat de la seva afectació.<sup>304</sup>

---

3% de la població ocupada de la UE-28 d'entre 20 i 64 anys està subocupada a temps parcial, xifra que ascendeix fins al 5,1% en el cas d'Espanya.

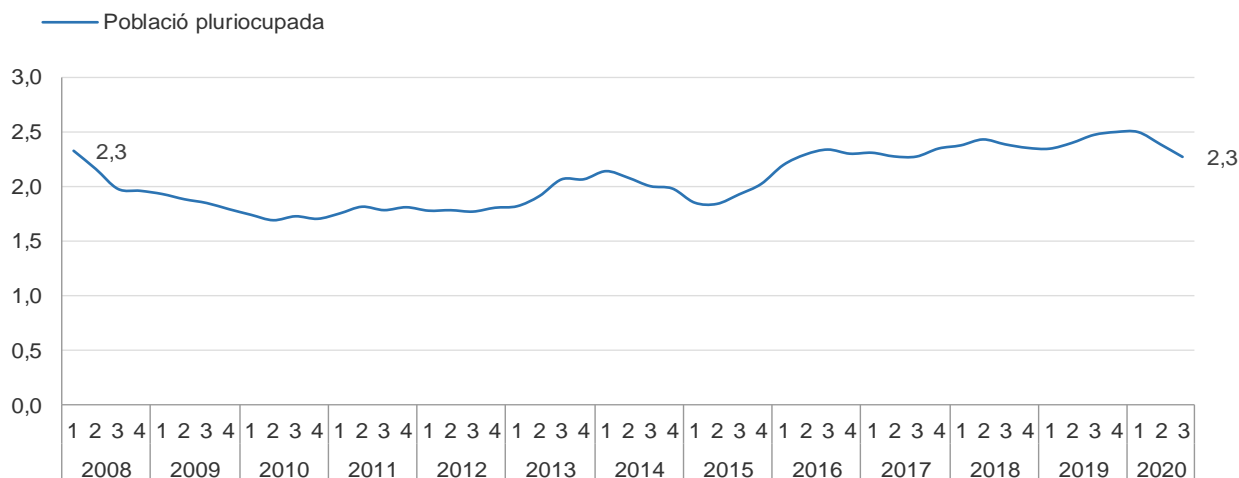
<sup>301</sup> Segons s'extreu de l'explotació de les microdades de l'EPA (INE), a Catalunya el nombre de persones subocupades per insuficiència d'hores estimades pel primer trimestre del 2020 és de 204,93 milers, pel segon trimestre de 183,61 milers i pel tercer trimestre de 244,74 milers. Malauradament en el moment d'elaboració d'aquest informe encara no està disponible la desagregació en funció del lloc on desitjarien incrementar el nombre d'hores.

<sup>302</sup> Segons Eurofound (2020a) aproximadament el 4% de les persones treballadores de la UE indiquen tenir més d'una ocupació. Entre ells, tenen una importància relativament alta les persones ocupades a temps parcial, sobre tot els que tenen treballs atípics compostos (temporals, temps parcial o autoocupats). També en l'àmbit europeu, destaca que un de cada quatre treballadors/ores pluriocupats treballen 20 hores o menys en la seva ocupació principal.

<sup>303</sup> Malgrat que en aquest punt es fa referència a la pluriocupació en sentit ampli entesa com la possibilitat compaginar el treball en diferents ocupacions, legalment cal diferenciar entre la pluriocupació i la pluriactivitat. La Seguretat Social entén que una persona està pluriocupada quan treballa per compte aliè i presta els seus serveis professionals per a dos o més empreses i en activitats que donen lloc a l'alta obligatòria en un mateix règim del sistema. D'aquesta forma, totes les cotitzacions laborals se sumen i compten per a la percepció i fixació de les quanties futures de les prestacions contributives de qualsevol tipus. Quant a la pluriactivitat, la normativa legal del Ministeri de Treball la defineix com aquella en la qual un/a professional, tant per compte propi com per compte aliè, està obligat a donar-se d'alta en dos o més règims diferents del sistema de Seguretat Social.

<sup>304</sup> Tal és així, perquè les persones treballadores pluriocupades requereixen de nivells alts d'organització, sovint estan sotmeses a diferents condicions laborals en funció de l'ocupació i és freqüent que pateixin més

### Gràfic 8. Evolució de la proporció de població ocupada amb més d'una ocupació. Catalunya 2008-2020



Unitats: percentatges.

Nota1: % de la població amb més d'una ocupació respecte al total. Mitjana ponderada.

Nota 2: Nota: En el primer trimestre de 2020, com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma (Reials decrets 463/2020 i 487/2020) motivats per la pandèmia del COVID-19, la mida mostral de les primeres entrevistes d'EPA en les setmanes 11 a 13 ha estat inferior a la d'altres trimestres, pel que els coeficients de variació de les estimacions més desagregades poden ser superiors a allò habitual.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de població activa d'Eurostat i de l'INE.

A Catalunya el tercer trimestre de 2020 hi ha més de 66.823 de persones pluriocupades, és a dir, que combinen dos o més treballs, segons les dades de l'EPA.

Les dades relatives als darrers anys mostren que el valor més àlgid va tenir lloc el segon trimestre del 2019 (90.435 persones pluriocupades), moment a partir del qual es produeix un descens progressiu. Per la seva rellevància, d'acord amb la baixada de l'activitat laboral de la pandèmia del COVID-19 en el mercat laboral, convé destacar les reduccions del segon i tercer trimestre del 2020.<sup>305</sup>

Davant d'aquests reptes detectats en el treball a temps parcial la NC pot incidir, segons el sector d'activitat econòmica i l'ocupació on es desenvolupi, amb aspectes com:

Cercar estratègies per a la millora de l'encaix entre el temps de treball desitjat i el realitzat, especialment en aquells sectors amb una parcialitat elevada, sempre que les condicions de l'activitat ho facin possible.

estrès. Alhora és més probable que tinguin més dificultats que aquelles persones que treballen les jornades completes en una mateixa ocupació per desenvolupar relacions interpersonals amb altres treballadors/ores.

<sup>305</sup> El quart trimestre del 2019 el nombre de persones pluriocupades estimades per l'EPA va ser de 85.483, el primer trimestre del 2020 de 84.350 persones, el segon trimestre de 70.220 persones i el tercer de 66.823 persones. Respecte a la xifra de persones pluriocupades del segon trimestre de 2019 (90.435 persones), aquestes dades posen de manifest un descens percentual del 28,8% en el segon trimestre del 2020 i del 35,3% en relació a les persones pluriocupades el tercer trimestre del 2020.

Proposar un sistema d'informació contínua sobre les vacants o oportunitats disponibles en les empreses per tal que les persones d'ocupacions a temps parcial que així ho desitgin puguin optar als llocs de treball a temps complet.

Actuar per afavorir la promoció de la formació de les persones treballadores a temps parcial per tal de millorar la viabilitat de la seva ocupació actual i les seves perspectives de trobar ocupacions diferents a temps complet.

Promocionar mitjançant la formació, la incorporació al treball a temps complet de persones que treballen a temps parcial de forma involuntària, sempre que sigui possible.

Intercedir per ajudar a les persones que treballen en horaris reduïts per motius de conciliació per ampliar-los mitjançant mesures destinades a superar determinats obstacles, com ara la millora de la flexibilitat d'entrada i sortida, la flexibilitat horària i el teletreball, sempre que sigui possible.

### 5.3. L'ús d'Instruments per flexibilitzar el temps de treball

La flexibilitat en el temps de treball té, com ja s'ha comentat, efectes positius tant per a l'empresa com per a les persones treballadores, atès que els permet adaptar-se a les necessitats que puguin tenir en cada moment i que són fluctuants. La recerca d'aquesta flexibilitat és una de les tendències recents en el mercat de treball (Eurofound, 2020a) i que previsiblement haurà incrementat a partir de la pandèmia de la COVID-19.<sup>306</sup>

El mòdul especial de l'EPA sobre organització i durada de la jornada laboral proporciona informació sobre algun dels instruments que permeten assolir aquesta flexibilitat. A continuació es destaquen les dades més importants, corresponents a l'any 2019,<sup>307</sup> per tal de contextualitzar els reptes que planteja en la NC aquesta tendència:

Pel que fa a la flexibilitat de la jornada laboral des de la perspectiva de les persones treballadores, les dades mostren que la majoria de les persones ocupades a Catalunya (el 68,4%) no podien decidir l'inici i el final de la jornada laboral, atès que aquesta venia determinada per l'empresa o els clients. El 30,3% restant podia escollir la distribució de la jornada, el 15% amb algunes restriccions i el 15,3% sense.<sup>308</sup>

L'any 2004 es va fer un mòdul especial de l'EPA també sobre organització i distribució de la jornada, si bé amb variables diferents. L'única variable d'aquest mòdul que admet una certa comparació amb les del 2019 refereix a la persona que fixa l'horari de treball.

<sup>306</sup> Les *Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2*, consensuades en el CRL preveuen, entre altres, la implantació de diferents tipus de mesures d'organització del temps de treball que impliquen un canvi en l'organització del treball, entre les quals se hi ha la flexibilitat d'horaris, la reducció de la presència al centre de treball, torns especials, etc.

<sup>307</sup> Per a un major detall d'aquestes dades vegeu [Condicions de treball: l'organització de la jornada laboral: any 2019](#) de l'Observatori del Treball i del Model Productiu (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2020a).

<sup>308</sup> Les dades per al total de l'Estat són similars, si bé el percentatge de les persones que no tenen flexibilitat és lleugerament superior (del 70,6%). En canvi, a la UE-28, la població ocupada que no pot decidir el seu horari és menor (el 58,7%), i per tant, les persones ocupades que el poden decidir amb restriccions és superior (20,8%), com també ho és les que el poden decidir de manera unilateral (18,2%).

Amb les cauteles pertinents, es podria afirmar que la flexibilitat de la jornada laboral ha augmentat de manera significativa a Catalunya: l'any 2004 pràcticament la totalitat de la població ocupada no podia decidir l'horari laboral (el 92,5%) i només el 6% ho feia de comú acord amb l'empresa, sent residual el pes de les persones ocupades que el fixaven de manera unilateral (1,5%).

Ara bé, la flexibilitat de la jornada pot analitzar-se també a partir d'altres variables, com la possibilitat de disposar d'una o dues hores lliures en el mateix dia (pot fer-ho el 63,1% de la població ocupada), així com agafar un o dos dies lliures amb tres dies laborables d'antelació (fet factible per al 63,4% de la població ocupada).<sup>309</sup>

La demanda de flexibilitat en el temps de treball des de la perspectiva de l'empresa es concreta en els instruments explicats en els capítols anteriors, principalment a través de les hores extraordinàries, les complementàries i la distribució irregular de la jornada, sobretot la sobrevinguda.

Les dades mostren que set de cada deu persones ocupades (el 71,2%) rep poc freqüentment sol·licituds imprevistes de canvi d'horari per motius empresarials (per la persona ocupadora o pels clients), mentre que el 12,6% va haver d'atendre canvis imprevistos almenys un cop per setmana i l'11,4% un cop al mes.<sup>310</sup>

Pel que fa al temps de descans, el 65% de les persones ocupades a Catalunya no ha estat mai contactada durant el seu temps lliure, en relació amb la seva feina, en els dos mesos anteriors a l'enquesta, enfront del 30% que sí ha estat requerida. Al voltant de l'11% ha estat contactat com a mínim tres vegades.<sup>311</sup>

Comparativament amb la dada anterior, hi ha menys població ocupada que no ha estat contactada durant el temps lliure que població ocupada a qui no han modificat l'horari de manera imprevista (65% vs. 71,2%).

Les projeccions sobre els canvis que introduirà la pandèmia de la COVID-19 en el mercat de treball i en concret en matèria de flexibilitat, apunten a què es modificaran la duració de la jornada setmanal i anual, els horaris d'entrada i sortida, així com els descansos (Future for Work Institute, 2020).

Els efectes positius de la flexibilitat en el treball s'han constatat al principi de l'apartat. Ara bé, cal tenir en compte que la manca de previsió del temps de treball pot tenir efectes negatius en les persones treballadores (Eurofound, 2020a), en termes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la difuminació de les fronteres entre el temps de treball i de descans, així com provocar estrès o ansietat.

---

<sup>309</sup> Per al total estatal, aquests percentatges són similars: el 63,2% i 61,1%, respectivament.

<sup>310</sup> Per al conjunt d'Espanya, el pes de la població ocupada que rep pocs canvis d'horaris és superior (del 74,7%), mentre que el 9,8% va atendre canvis imprevistos almenys un cop per setmana i el 12,4% un cop al mes. En canvi, la població amb pocs canvis d'horaris per motius empresarials és menor (el 56,7%), mentre que els que els canvien un cop a la setmana és el 17,9% i el 20,2% un cop al mes.

<sup>311</sup> Al total de l'Estat els percentatges són del 65,9%, 18,3% i 12,7% (respectivament).



Aquests riscos psicosocials no afecten per igual a tota la població ocupada i presenten diferències per sexe, edat, sector d'activitat i ocupació (Eurofound, 2020a). En determinats col·lectius, la manca de previsibilitat del temps de treball va associada també a unes pitjors condicions de treball, en termes de salari, promoció professional, inseguretats de protecció social i un risc més elevat de pobresa vinculada al mercat de treball.

Així mateix, les empreses poden veure's afectades en tenir una població ocupada amb menys satisfacció laboral, la productivitat de la qual pot variar a l'alça o a la baixa en funció de les condicions en què treballi (Eurofound, 2020a).

Davant d'aquesta situació, la NC i el diàleg social poden contribuir positivament a millorar aspectes del funcionament d'aquests instruments de flexibilitat, una demanda que previsiblement incrementarà els propers mesos. En aquest sentit, els aspectes en què es pot incidir són:

Introduir instruments per garantir la predictibilitat del temps de treball i dels horaris. En aquest sentit, Eurofound (2020a) apunta als preavisos de durada suficient, que permetin tant a l'empresa adaptar-se a les necessitats del mercat, com a les persones treballadores conciliar aquesta necessitat amb la vida personal i familiar.

Garantir el dret al descans i a la desconexió laboral durant aquest temps. Aquesta necessitat afecta totes les persones treballadores, no només a les que treballen a distància, amb un ús intensiu de la tecnologia i la connectivitat digital, si bé cal tenir en compte les especialitats d'aquesta modalitat de prestació de treball.

Afavorir una organització del treball basada en la distribució flexible de tasques i la direcció per objectius (sempre que sigui possible) i superar l'organització del treball més burocràtica i centralitzada.

#### 5.4. La digitalització i el temps de treball

La digitalització ha anat adquirint un protagonisme especial en els darrers anys. Les TIC han penetrat en tots els àmbits socials i econòmics amb la irrupció i la difusió d'Internet com a plataforma universal que, juntament amb el desenvolupament intens d'algunes infraestructures, com la banda ampla o la fibra òptica, permet una connectivitat total, tant de persones com d'objectes. Al mateix temps, augmenten les innovacions tecnològiques, amb una aplicació potencial a la majoria de sectors i activitats econòmiques.

En l'àmbit concret de les relacions laborals, la digitalització afecta diversos aspectes, especialment els relatius a l'espai i temps de la prestació de treball, els límits dels quals queden difuminats (Cruz, 2017) amb l'aparició de noves modalitats de treball com el teletreball, *smartworking* o bé el treball a través de plataformes. Si bé aquestes formes de prestació de treball van guanyant presència amb la digitalització, la irrupció de la COVID-19 ha estat un punt d'inflexió, en molts casos forçat per les circumstàncies.<sup>312</sup>

<sup>312</sup> Amb tot, com així s'exposava a la introducció, durant la pandèmia especialment destacable ha estat l'increment de l'ús del teletreball. Per aquest motiu, el CRL va crear durant el 2020 un Grup de Treball de Treball a Distància i Teletreball que adapta les seves funcions al nou RDL 28/2020, per elaborar una Guia per a la

## El treball a distància: teletreball i *smartworking*

En primer lloc, cal entendre el treball a distància com aquell que es realitza fora dels establiments i centres habituals de l'empresa. En aquest apartat distingirem entre teletreball i *smartworking*.

### 1. Teletreball

El **teletreball** és un tipus de treball a distància, el qual implica bàsicament la prestació de serveis mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicacions, tal com estableix el Reial decret llei 28/2020 del treball a distància, que es comentarà posteriorment.

Tot i que la crisi de la COVID-19 ha accelerat els canvis en l'organització del treball, essent un dels més destacats el creixement exponencial del teletreball, encara no es pot afirmar si aquests romandran en el temps o bé tenen caràcter més conjuntural.<sup>313</sup>

L'EPA<sup>314</sup> ofereix dades sobre el nombre de treballadors/ores que treballaven des de casa abans de la pandèmia, així com del segon i tercer trimestre del 2020, tal com es pot observar al gràfic següent.

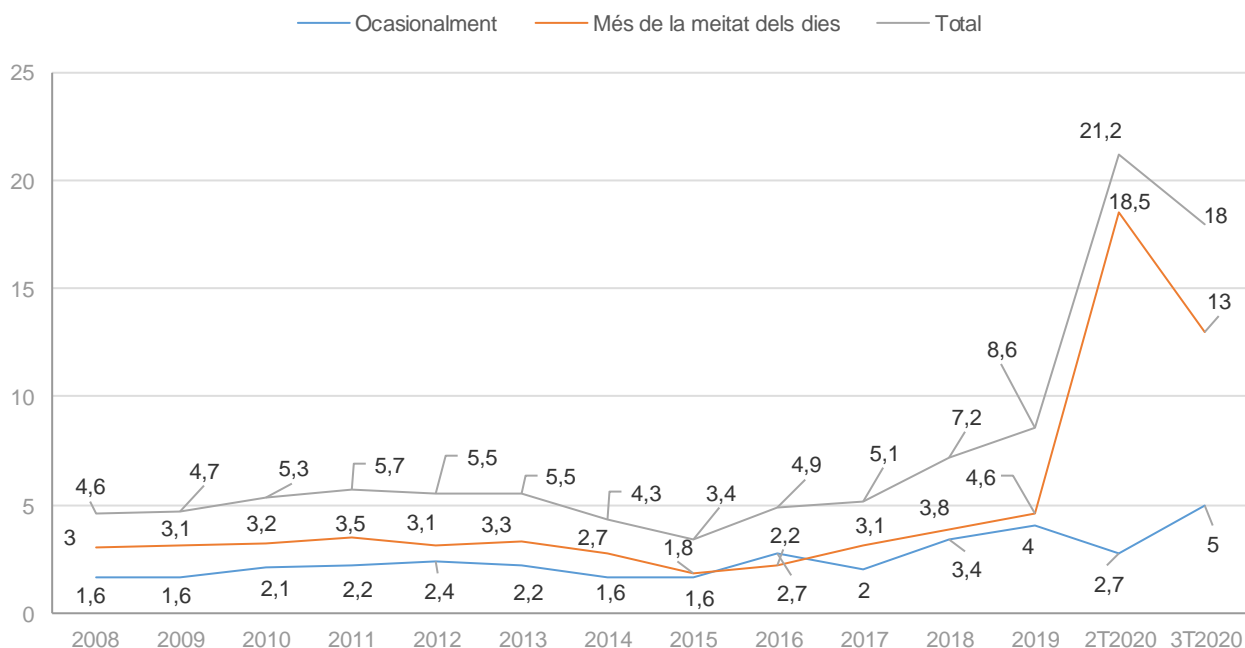
---

implantació del treball a distància i teletreball a les empreses i de recomanacions. A més, va acordar la [Declaració en matèria de mobilitat i treball a distància i teletreball en el context del coronavirus SARS-CoV-2.](#)"

<sup>313</sup> Les *Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2* preveuen la implantació de la implantació de diferents tipus de mesures d'organització que impliquen un canvi d'organització del treball i fan referència expressa al teletreball. En aquest sentit, recomanen establir i mantenir sistemes de teletreball i treball a distància sempre que sigui possible.

<sup>314</sup> Així com l'informe d'Amarelo (2020) elaborat pel Departament d'Economia i Hisenda.

## Gràfic 9. Percentatge de persones ocupades que treballen des del seu domicili particular. Catalunya, 2008-2020



Unitats: percentatges.

Nota 1: les dades del període 2008-2019 són anuals, a diferència de les de 2020, que són trimestrals.

Nota 2: En el moment d'elaboració d'aquest informe, les sèries sobre la població ocupada que treballa des del seu domicili particular publicades per l'INE corresponen exclusivament al segon i tercer trimestre del 2020. Per aquest motiu, el gràfic no mostra les dades del primer trimestre.<sup>315</sup>

Font: elaboració pròpia a partir de la submostra de l'EPA (INE).

Al llarg de la darrera dècada el teletreball ha anat augmentant la seva presència a Catalunya, si bé d'una manera lenta. L'any 2008, el 4,6% de la població ocupada realitzava alguna forma de treball des del domicili (10,7 % a la UE). Durant els anys següents, el pes va anar augmentant lentament, fins que els primers anys de recuperació del període 2013-2015 va retrocedir lleugerament. Des del 2016 va tornar a guanyar pes, fins arribar al màxim del 8,6 % l'any 2019.

La proporció de treball a distància a Catalunya és força inferior a la que mostren altres països europeus. A la UE-27, un 14,4 % de la població ocupada realitzava algun tipus de teletreball el 2019, i a alguns països europeus (Països Baixos, Finlàndia o Luxemburg) la proporció superava el 30 %. Per tant, Catalunya se situa per sota de la mitjana de la UE-27 en el total de teletreball (8,6%), si bé l'indicador que mostra una pitjor posició és el percentatge de treball ocasional des del domicili (4 %), que se situaria dins dels més baixos per territoris (només per darrere d'Itàlia, Grècia i alguns països de l'Est d'Europa). En canvi, en el teletreball habitual la diferència respecte a la mitjana comunitària (5,4 %) és inferior.

Al llarg del 2020 l'INE ha avançat la publicació de la submostra de condicions laborals, que inclouen les dades de treball a distància per al segon i tercer trimestre del 2020 i ja es poden

<sup>315</sup> Segons s'assenyala pel propi INE, en l'EPA del segon i tercer trimestre de 2020 s'obtenen resultats de les variables sobre el treball en el domicili i sobre horaris atípics que habitualment són anuals. Això permet comparar aquestes xifres amb les de la submostra anual dels anys anteriors com a referència ([Nota de premsa EPA, tercer trimestre de 2020](#). INE).

començar a copsar els efectes de la crisi sanitària. Així, les mesures de confinament aplicades el 2020 per controlar la pandèmia han disparat el teletreball a Catalunya, que s'ha situat en el 21,2 % i el 18% durant el segon i tercer trimestre, respectivament. En l'àmbit estatal, els percentatges han estat inferiors, del 19,1% i el 14,5%.

En el segon trimestre, el que va augmentar va ser la proporció de persones amb treball a distància habitual, que es va incrementar del 4,6 % al 18,5 %. Aquesta dada reflecteix el fet que, arran del confinament, una part important dels treballadors/ores va passar a realitzar la seva activitat laboral mitjançant teletreball de manera gairebé completa. Per gènere, l'alça del teletreball va ser més gran en el cas de les dones, ja que el teletreball va passar del 8,4 % (2019) al 23%, mentre que en els homes va augmentar del 8,7% al 19,6%.

El tercer trimestre, quan es van relaxar les restriccions més estrictes i el confinament domiciliari del trimestre anterior, el percentatge de treball des del domicili va reduir-se a Catalunya, fins al 18 % de la població ocupada. Aquesta davallada afecta sobretot el teletreball habitual (13 % dels ocupats), mentre que el teletreball ocasional augmenta lleugerament (del 2,7 % al segon trimestre fins al 5 % dels ocupats el tercer). Tot i que el percentatge de teletreball entre les dones va continuar sent més alt (18,8 %) va retrocedir 4,4 punts percentuals. El dels homes va ser d'un 17,2 %, també inferior al segon trimestre, però amb un retrocés més moderat que en el cas de les dones, de 2,2 punts percentuals.

A banda de l'EPA, el centre d'estudis d'opinió (CEO) va realitzar una enquesta per estudiar l'efecte del teletreball sobre els usos del temps a Catalunya, entre el 4 i el 15 de maig de 2020. El 58,8% de les persones enquestades va respondre que treballaven a distància.<sup>316</sup> En l'àmbit estatal, la Generalitat valenciana ha realitzat l'enquesta "Impacte de la COVID-19 a Espanya", de la qual es desprèn que fins a mitjans d'abril més del 35% de la població ocupada respon que està treballant a distància. A finals de maig, aquest percentatge es redueix al voltant del 20%.

Si bé no es disposa de dades per al 2020 corresponents als països de la UE, Eurofound ha realitzat una enquesta (Eurofound, 2021) per a diferents països europeus a partir de la qual es desprèn que el 38,8% de les persones ocupades ha començat a teletreballar a partir de la pandèmia. En el cas d'Espanya, el percentatge se situa per sota de la mitjana (30,2%).

El teletreball pot tenir efectes positius i negatius, tant per a l'empresa com per a les persones treballadores (Eurofound, 2020b).

Aquesta modalitat de prestació de treball dota les persones treballadores d'una major autonomia sobre l'horari, que els permet organitzar la seva jornada laboral amb més flexibilitat. També implica una reducció del temps de desplaçament al lloc de treball, que pot suposar efectes positius en termes de productivitat i des del punt de vista mediambiental. Cal destacar també que permet realitzar la feina des d'entorns rurals i això pot ser una oportunitat

---

<sup>316</sup> Aquest percentatge és més elevat que el de l'EPA, esmentat anteriorment. El propi CEO posa de manifest que es tracta d'una enquesta experimental i, per tant, no és representativa de la població de Catalunya. Un altre motiu que pot explicar les diferències és la situació excepcional que es viu en el període de realització de l'enquesta, la qual cosa comporta que alguns llocs de treball difícils de fer a distància s'estiguessin duent a terme en aquesta modalitat.

per revertir la despoblació a territoris que pateixen una davallada demogràfica, tal com s'assenyala a les Directrius Generals de l'Estratègia Nacional enfront del repte demogràfic (2019).

El teletreball també té efectes positius en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, si bé suposa un repte evitar la consolidació del biaix de gènere. A banda d'això, segons Eurofound (2020b) tot i que el teletreball permeti una flexibilitat i autoorganització que facilita la conciliació, també s'evidencia una major dificultat per concentrar-se a la feina, ateses les responsabilitats familiars, especialment per a les persones que treballen des de la seva llar. En aquest sentit, no dominen ni els efectes positius ni els negatius sobre l'equilibri entre vida personal i professional i, en tot cas, depèn també d'altres factors com les característiques individuals del treballador/a, la cultura empresarial i l'organització del treball.

D'altra banda, però, el teletreball pot suposar més hores de feina, la sensació d'estar sempre disponible, així com l'ambigüitat de rols i la imprecisió del límit entre treball i vida personal (Eurofound, 2020b). Aquest fet pot generar nivells d'estrès i ansietat més elevats, així com altres problemes de salut. Un altre aspecte que pot afectar negativament la salut, és l'aïllament i la impossibilitat de compartir informació amb els companys/es de feina de les persones treballadores que realitzen teletreball tots els dies de la setmana. Alguns estudis suggereixen que la millora de les condicions de treball i els beneficis són més elevats quan es realitza el teletreball de manera ocasional.

Tal com s'ha esmentat, si bé el teletreball facilita la flexibilitat, cosa que reverteix en una millora del rendiment individual, també fa que siguin més complexes la seva gestió i supervisió ja que les dinàmiques de control ordinari no són aplicables. Els mecanismes de control, el fet de poder treballar més temps, amb més intensitat i amb interrupcions, l'expectativa de connectivitat constant amb la feina (presencialisme virtual) i la possible interferència entre temps de treball i de no treball indiquen que algunes persones treballadores poden sentir alts nivells d'exigència i intensitat de treball.

Cal tenir en compte també que no tots els treballadors/ores tenen les mateixes possibilitats de fer teletreball ja que depèn, entre d'altres factors, del tipus d'activitat econòmica que realitzin i de les possibilitats de dur a terme les tasques a distància. Alguns autors, com Anghel, Cozzolino i Lacuesta (2020) consideren que la probabilitat de fer teletreball és més alta a l'educació, les activitats professionals, científiques i tècniques, les activitats immobiliàries, la informació i les comunicacions, les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment i les activitats financeres i d'assegurances. Així mateix, també associa més freqüència de teletreball entre els assalariats/des amb contracte indefinit que entre els que tenen contracte temporal i constata un augment a mesura que creix l'experiència laboral i el nivell formatiu.

Des del punt de vista de l'empresa, el teletreball pot enfortir la creació d'equips sense limitacions geogràfiques i controlar la feina per consecució d'objectius i no per hores treballades. Altrament, facilita l'atracció i retenció de talent, així com la reducció de l'absentisme. També pot suposar un estalvi en matèria de costos de transport i instal·lacions. No obstant, l'empresa pot detectar menys control directe sobre la persona treballadora, una pèrdua d'identificació amb l'empresa, així com un esforç organitzatiu més gran.

En el context d'embranchada del teletreball, cal destacar l'aprovació, el setembre de 2020, del Reial decret llei 28/2020, de treball a distància, l'objectiu del qual és proporcionar una regulació suficient, transversal i integrada en una norma única. La norma, però, no és l'únic instrument regulador ja que, tal com es veurà, li dona un paper molt rellevant a la NC, així com a l'acord de treball a distància entre l'empresa i la persona treballadora. Això planteja reptes i dona marge perquè es pugui incidir, millorar i concretar la regulació.

Cal tenir en compte que el Reial decret llei només s'aplica al treball a distància regular, entès com aquell que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada<sup>318</sup>. Tot i que, a priori, sembla que la norma deixa fora del seu àmbit d'aplicació el treball a distància residual, obre la possibilitat de regular un percentatge o període de referència inferiors mitjançant la NC. Això suposa un canvi respecte de l'anterior regulació a l'article 13 de l'ET que només establí que el treball a distància es realitzés de "manera preponderant".

És important tenir present que el Reial decret llei conté una sèrie d'exclusions en el seu àmbit d'aplicació. Així, resta fora del seu àmbit el treball a distància implantat excepcionalment com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19 i, en aquest sentit, mentre aquestes es mantinguin s'aplicarà la normativa laboral. No obstant, s'estableix l'obligació de les empreses de dotar les persones de les eines necessàries per treballar i fer-se càrrec del manteniment. En aquest cas, també s'emplaça la NC per establir la forma de compensació.

El Reial decret llei estableix una exclusió transitòria per a les relacions de treball a distància ja regulades per un conveni col·lectiu en el moment de l'entrada en vigor de la norma. En aquest sentit, aquesta no seria aplicable fins que el conveni perdi vigència i en el cas que aquesta no estigui prevista, es dona un termini d'un any. No obstant, les parts negociadores poden acordar un termini superior, amb un màxim de tres anys.

La darrera exclusió que estableix la norma és el teletreball dut a terme a l'Administració pública, el qual ha estat objecte d'un Reial decret llei<sup>319</sup> propi.

Una vegada situat el marc general de la norma, en destacarem les característiques principals, així com les possibilitats que té la NC per incidir-hi, especialment en aquelles matèries relacionades amb el temps de treball:

Un dels eixos principals del treball a distància és la seva voluntarietat, tant per a la persona treballadora com per a l'empresa i la necessitat de signar un acord de treball a distància, que pot formar part del contracte inicial o realitzar-se posteriorment, sens perjudici del que reconegui la NC. Així mateix, la norma atorga la facultat a la NC per identificar quines funcions són susceptibles de realitzar a través del treball a distància i en quins supòsits.

---

<sup>318</sup> O bé el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

<sup>319</sup> [Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19](#). BOE núm. 259, de 30.09.2020

El treball a distància té caràcter reversible, tant per a l'empresa com per a la persona treballadora. L'exercici de la reversibilitat es podrà exercir en els termes que prevegi la NC i, en el seu defecte, en els fixats per l'acord de treball a distància.

L'acord de treball a distància té un contingut mínim obligatori, també sens perjudici de la regulació continguda en els acords o convenis col·lectius. La modificació d'aquest ha de ser objecte d'acord entre l'empresa i la persona treballadora. S'atorga prioritat per ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcial de manera presencial a les persones que realitzen teletreball des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la jornada.

Així mateix es faculta per establir mecanismes i criteris pels quals la persona que duu a terme treball presencial pugui passar a fer treball a distància, o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, entre les quals es citen les personals o familiars, formació, promoció i estabilitat, pluriocupació, entre d'altres. La norma estableix que en els dissenys d'aquests mecanismes cal evitar perpetuar rols i estereotips de gènere i fomentar la corresponsabilitat. No obstant això, no regula mesures concretes i és aquí on es troba un altre dels reptes de la NC ja que existeix el risc que les dones assumeixin un percentatge major de les tasques de cura i, tal com les dades il·lustren, tenen major presència en el treball a distància.

Pel que fa al temps de treball, l'acord ha de regular l'horari de treball de la persona treballadora, així com les regles de disponibilitat. També es fa una crida a l'acord i a la NC perquè estableixin els termes en què el treballador/a pot flexibilitzar l'horari de prestació de serveis acordat, respectant el temps de disponibilitat obligatòria, així com la normativa sobre temps de treball i descans. Es diu també, que els convenis o acords col·lectius poden regular una jornada mínima presencial en el treball a distància, que pot contribuir a evitar l'aïllament de la persona i la integració amb l'equip de treball.

Pel que fa al registre horari, el Reial decret llei dona marge a la NC per establir un sistema que reflecteixi fidelment el temps que la persona treballadora que realitza treball a distància es dedica a l'activitat laboral. D'aquest punt se'n deriva un repte, atesa la flexibilitat horària de què es pot disposar i la manera de reflectir de manera real l'inici i finalització de la jornada de treball.

Les persones que treballen a distància tenen reconegut el dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball en els termes que estableix ja la Llei, la qual reconeix que l'empresari/a ha de respectar el temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores, afavorint la conciliació entre la seva activitat laboral i la seva vida personal i familiar. El Reial decret llei estableix que en el cas del treball a distància aquest deure de l'empresari/a comporta la limitació de l'ús dels mitjans tecnològics durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada. En aquest cas, també fa una crida a la normativa legal o convencional per fer una concreció dels límits i precaucions en matèria de jornada.

A més, s'estableix que l'empresa, prèvia audiència de l'RLT, elaborarà una política interna en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital, així com accions de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

La norma, en darrer terme, emplaça la NC per establir els medis i mesures adequades per garantir l'exercici efectiu d'aquest dret en el treball a distància, així com l'organització adequada de la jornada, de tal manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans. Aquest punt planteja un repte important ja que, tal com s'ha apuntat abans, el treball a distància desdibuixa les fronteres entre temps de treball i no treball i en ocasions podria comportar una connexió permanent a través de les eines tecnològiques, que també provoca distorsions en la vida personal i familiar.

Malgrat l'obligació esmentada d'establir criteris i protocols de desconnexió digital, manca camí per recórrer en el camp pràctic, en el sentit de determinar amb claredat el dret a descansar i a no respondre trucades i correus durant aquest temps, tot valorant les circumstàncies especials que puguin existir.

Tot i que la major part de convenis no concreten l'exercici d'aquest dret, es pot citar el nou conveni per a les caixes i entitats financeres d'estalvi, publicat recentment<sup>320</sup> ja que té algunes clàusules en la matèria i suscita interès per ser posterior al Reial decret llei. Algunes d'aquestes són la previsió de no realitzar trucades telefòniques, enviament de correus o de missatges mitjançant les eines de treball posades a disposició per part de les entitats des de les 19 de la tarda fins les 8 del dia següent, excepte en situacions d'urgència. Així mateix, s'estableixen una sèrie de bones pràctiques com l'assistència voluntària a les reunions programades fora de la jornada laboral, la inclusió a les convocatòries de l'hora d'inici i final de la reunió i la incorporació de videoconferències per evitar desplaçaments, entre d'altres aspectes.

Un dels elements que també pot generar conflicte és el control. La norma estableix els mitjans de control com a contingut mínim de l'acord individual entre les parts i, com en els altres aspectes, sens perjudici d'allò que pugui regular la NC. La norma diu que l'empresa pot adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per tal de verificar el compliment de les obligacions laborals del treballador/a. S'inclou la utilització dels mitjans telemàtics, tot i que es salvaguarda la dignitat de la persona treballadora i, si escau, la capacitat real en el cas de discapacitat.

Aquesta qüestió també suposa un repte, ateses les precaucions que cal tenir amb el control tecnològic i les fronteres d'aquest amb el dret a la intimitat i la protecció de dades. D'altra banda, ens trobem, de nou amb la desdibuixament de les fronteres entre temps de treball i de no treball que té també relació amb el control. El Reial decret llei fa referència a la Llei de protecció de dades i, a més, diu que no se li pot exigir a la persona treballadora la instal·lació de programes o dispositius de la seva propietat. A més, emplaça les empreses per establir criteris d'utilització dels dispositius digitals, amb la participació de l'RLT, sempre respectant la protecció de la intimitat. Pel que fa a les condicions per poder utilitzar els dispositius per motius personals, la norma fa una remissió a la NC.

Tot i no tenir una relació directa amb el temps de treball, és important destacar que la norma exigeix que a l'acord individual constin els mitjans, equips i eines que exigeix el

---

<sup>320</sup> [Resolució, de 23 de novembre de 2020, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el Conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi](#). BOE núm. 316, de 03.12.2020



treball a distància, així com l'enumeració de despeses que pugui tenir la persona treballadora i la forma de compensació obligatòria per l'empresa. Tot i això, demana a la NC perquè determini el moment i la forma per realitzar la compensació, la qual cosa pot generar inseguretats jurídiques si els convenis no ho regulen. En aquest àmbit podem citar el conveni de BP Oil Espanya (febrer de 2018), que preveu un complement casa-oficina, de 800 euros, per tal de condicionar el domicili quan sigui necessari, així com un complement de teletreball pels que s'acullen a aquesta modalitat durant la totalitat de la seva jornada laboral, de 6.407 € bruts anuals per compensar despeses ordinàries de calefacció, llum, neteja i una quantitat màxima de 1.900 per les obres necessàries.

Després d'haver exposat els aspectes que tenen algun tipus de relació amb el temps de treball, es pot observar clarament el gran paper que atorga la normativa, tant a la NC com a l'acord de treball a distància, que suposa un repte de cara a la seva aplicació pràctica, així com a la concreció de com es durà a terme. Pel que fa a la NC, les crides nombroses que fa la norma poden tenir avantatges atesa la legitimitat i eficàcia dels convenis, així com la capacitat d'acostar-se a les especificitats de les empreses o els sectors que regulen. Així mateix, els convenis poden aportar seguretat jurídica en la mesura que concretin allò que la legislació deixa obert. Tal com s'ha vist, l'obligació de signar un acord sobre el treball a distància també li dona un gran protagonisme a l'autonomia individual ja que el Reial decret llei enumera el contingut mínim obligatori i atorga un caràcter formal a l'acord, sens perjudici que la NC també hi pot incidir. Tal com es desprèn del capítol 4 d'aquest informe, no són molts els convenis que aborden el tema del teletreball, malgrat les crides que en fan tant els acords interprofessionals com a l'*Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la negociació col·lectiva*. Els que tenen una regulació més detallada són convenis d'empresa, sovint dedicades a activitats amb un ús intensiu de les TIC.

## 2. L'*smartworking*

Tal com s'ha enunciat anteriorment, una altra de les tendències que ja estava present abans de la irrupció de la pandèmia, és l'*smartworking*, una altra forma de treball a distància, que presenta alguns trets diferencials amb el teletreball. La crisi sanitària ha accelerat la seva implantació, si bé lamentablement no disposem de dades oficials.

Aquesta modalitat amplia la capacitat de decisió de les persones treballadores sobre com, quan i on treballen i se substitueix la presència física a l'empresa per una connexió digital que pot realitzar-se en qualsevol moment. Per tant, no coincideix amb el teletreball en sentit estricte, si bé s'aproxima a les noves formes d'aquest. Algunes de les característiques que presenta són la mobilitat permanent, la comunicació contínua i bilateral entre el treballador/a i l'empresa, la pluralitat de llocs de treball, l'alt nivell de connectivitat i el treball remot. Pel que fa al temps de treball, destaca l'autogestió d'aquest que en fa la persona treballadora i els horaris i jornades flexibles. Aquest sistema exigeix també noves formes de direcció, que estan més orientats al compliment d'objectius de la persona treballadora.

L'*smartworking* ofereix avantatges, tant per a l'empresa com per a la persona treballadora. La deslocalització del treball elimina costos per a les empreses com, per exemple, els derivats de les instal·lacions, i per a les persones treballadores, que no han de desplaçar-se al centre de treball. A més, facilita l'existència d'equips de treball que poden estar ubicats geogràficament a diversos llocs, la qual cosa també juga a favor de la retenció de talent. En ser un model basat en els resultats, pot suposar una valoració més objectiva de la feina i

una motivació per al treballador/a. L'autonomia de què disposa la persona treballadora pel que fa als horaris i a la localització, pot facilitar la conciliació de la seva vida personal, familiar i laboral, amb les salvaguardes que ja s'han comentat a l'apartat de teletreball.

Algunes de les debilitats de l'*smartworking* són el possible aïllament en relació a la resta de l'equip de treball, de manera coincident amb el teletreball); la sensació de manca de jerarquia, sobretot en la presa de decisions i, també de la mateixa manera que en el cas del teletreball, la difuminació de fronteres entre temps de treball i temps personal.

És clar que aquesta nova forma de treballar afecta elements cabdals de la relació de treball (temps, lloc i contingut), que poden ser abordats per la NC per tal d'oferir un marc, tant per a les empreses com per a les persones treballadores. Pel que fa al temps de treball i, tal com indiquen alguns autors (Rodríguez, 2014), alguns dels aspectes en què poden incidir els convenis són les noves formes de control del temps de treball. Malgrat això, atesa la possibilitat d'una disponibilitat contínua de la persona treballadora i la possible ampliació de la dedicació laboral més enllà de la seva jornada, també cal regular la desconnexió digital, tal com també s'ha comentat en relació amb el teletreball.

Tot i que no estan relacionats *strictu sensu* amb el temps de treball, no es poden obviar altres aspectes com la determinació concreta de les obligacions laborals i control del seu compliment; els mitjans de control; la formació i actualització en matèria de noves tecnologies; la retribució, els possibles riscos per a la salut i la gestió de riscos per al treballador/a (privacitat, connexió permanent...) i per a les empreses (usos extralaborals de les eines facilitades per l'empresa, gestió de la informació), relacionats amb les TIC.

Amb tot i, tal com s'ha pogut observar, davant dels reptes detectats pel que fa a la digitalització, la NC pot incidir sobretot pel que fa al teletreball. A continuació s'esmenten alguns dels aspectes més rellevants, que poden variar en funció del sector d'activitat i l'ocupació:

Introduir elements per tal de concretar la flexibilitat horària de què poden gaudir els treballadors/ores, compatible amb el temps de disponibilitat obligatòria i els descansos corresponents.

Establir un sistema que permeti fer compatible el registre horari amb la flexibilitat del temps de treball.

Garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió digital i la seva modulació, tenint en compte l'ús intensiu de la tecnologia i la connectivitat digital.

Determinar quines funcions es poden dur a terme en la modalitat de teletreball i en quins supòsits.

Afavorir la direcció per objectius i la distribució flexible de les tasques, en la mesura del possible.

L'increment de la modalitat del teletreball i la seva simultaneïtat amb les tasques de cura i de la llar fan imprescindible repensar-lo des de la perspectiva de gènere. Si bé és cert que els sistemes d'organització alternatius a través del treball a distància poden reduir

l'abandonament temporal de la feina o la necessitat d'acollir-se a jornades reduïdes, també és cert que impliquen un conjunt de nous i vells riscos laborals des de la perspectiva de gènere. Sobretot, si no es garanteix la corresponsabilitat del treball domèstic i de cura. En aquest sentit, caldria que els protocols que s'estableixin tinguin en compte la perspectiva de gènere i que garanteixin que no existeixen criteris de desigualtat.

Concretar la manera en què es pot exercir la reversibilitat, tant des del punt de vista de la persona treballadora com de l'empresa.

Concretar de quina manera es compensaran les despeses que suposa la realització del treball a distància.

Establir sistemes de control del temps de treball, tenint en compte el dret a la intimitat i a la protecció de dades. Així mateix, també cal que es determinin les condicions d'ús personal de les eines facilitades per l'empresa.

## 6. Consideracions i recomanacions

El temps de treball és una de les matèries que té més elements de caire transversal en les condicions de treball de les persones treballadores i en l'organització del treball a les empreses.

En primer lloc, destaca per l'estreta relació de la durada de la jornada de treball amb l'aspecte retributiu ja que, com a regla general, es percep un salari per la prestació de serveis durant unes determinades hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, alhora que la quantitat salarial depèn, en gran mesura, de la quantitat de temps treballat. A més, afecta de manera considerable a aspectes com la igualtat de gènere, la conciliació del treball amb la vida personal, familiar i laboral, i la corresponsabilitat. Per últim, pot estar vinculat amb la salut laboral i la prevenció de riscos.

D'altra banda, les formes d'organitzar el temps de treball guarden relació amb la capacitat productiva de les empreses, la capacitat d'atendre exigències sobrevingudes o l'adequació als aspectes cíclics de les dinàmiques dels mercats de producció de béns i serveis.

No és estrany, per tant, que el temps de treball sigui una de les matèries més tractades en l'àmbit de la NC.

A partir de la normativa internacional sobre el temps de treball i de les conclusions de les investigacions recents en aquest àmbit, l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha identificat cinc dimensions rellevants sobre el temps de treball (OIT, 2019). Aquestes dimensions serveixen de base per tal que l'organització del temps de treball garanteixi un equilibri entre les necessitats de la persona treballadora i les de les empreses:

Promoure la salut i la seguretat;

Augmentar la productivitat i la sostenibilitat de les empreses;

Ser convenient per a la família, per millorar l'equilibri entre el treball i la vida privada;

Promoure la igualtat de gènere; i

Facilitar l'elecció i la influència de la persona treballadora en el temps que treballa.

El CTESC considera que l'ordenació del temps de treball en la NC hauria de tendir a garantir aquestes cinc dimensions. Amb aquesta finalitat el present document conté un seguit de consideracions i recomanacions, fruit de les aportacions dels membres del CTESC i dels principals resultats que es desprenen de la recerca feta en aquest informe.

Totes aquestes recomanacions han estat debatudes i acordades en el si del CTESC, fet que aporta el valor afegit del consens. No obstant això, el CTESC constata que les propostes s'han de contextualitzar en cada sector d'activitat i ocupació concreta. En aquest sentit, el CTESC recomana fer una anàlisi detallada de les necessitats de les empreses i de les persones treballadores abans de recollir-les en la NC.

## 6.1. Consideracions i recomanacions generals

La NC és un acord assolit entre els representants de les empreses i la representació de les persones treballadores sobre les condicions de treball i de productivitat (salari, jornada, classificació professional, promoció professional, mesures de caràcter assistencial, etc.) i, en el seu cas, sobre mesures per garantir la pau laboral, negociada a l'empara de l'Estatut dels treballadors (ET). Els convenis col·lectius subscrits amb els requisits establerts a l'ET obliguen a totes les empreses i a les persones treballadores que estan sota el seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps que sigui vigent.

Els acords Interprofessionals són adoptats per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma, regulats per l'ET i que bàsicament tenen un doble objectiu: establir les regles que han de regir l'estructura de la NC i l'articulació dels convenis col·lectius, així com definir els procediments per a la resolució de conflictes de concurrència que es puguin generar entre els diferents convenis col·lectius. Així doncs, s'evidencia el paper rellevant que tenen els acords interprofessionals i, en concret a Catalunya, l'AIC en l'estructura de la NC.

L'ET reconeix a la NC una sèrie de competències molt rellevants quant al temps de treball. Tanmateix, la normativa aprovada els darrers anys i l'aplicació de les reformes laborals han introduït algunes modificacions en la regulació del temps de treball i en la NC. El RDL 7/2011 de mesures urgents per a la reforma de la NC i la Llei 3/2012 de regulació de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, suposen un conjunt de canvis que incideixen significativament en la NC. L'art 84 de l'ET, preveu la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa respecte dels convenis sectorials, en determinades matèries, entre les que hi ha l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances i de les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. A aquest fet, se li ha d'afegir que arran de la reforma de 2012 el conveni col·lectiu d'empresa es pot negociar en qualsevol moment de la vigència d'altres convenis d'àmbit superior.

Alhora, s'ha modificat la regulació del temps de treball: la distribució irregular de la jornada, el treball a temps parcial i les hores complementàries, així com diversos supòsits de modificació del temps de treball per causes taxades per l'ET com l'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral; la cura del nadó (antic permís de lactància); la guarda legal i cura directa de familiars; la consideració de víctima de violència de gènere o víctima del terrorisme; la modificació substancial de les condicions de treball (també pel que fa a l'horari i la distribució del temps de treball i el sistema de treball a torns); i la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa. Alhora, no podem deixar de banda, els canvis normatius que s'han produït respecte al temps de no treball o de descans.

Amb la pandèmia de la COVID-19, el treball a distància o teletreball com a modalitat àmpliament utilitzada en certs llocs de treball i sectors, ha generat unes casuístiques que han comportat la necessitat d'una regulació, amb especial importància pel que fa a la desconexió digital. Aquest és un dret de la persona treballadora lligat al temps de descans, la conciliació, la salut i la prevenció de riscos i al dret a la intimitat de les persones treballadores, entre d'altres. No obstant, cal destacar que l'RDL 28/2020 de treball a distància, deixa a la NC part de la seva regulació.

En relació amb el temps de treball, la NC es configura com un instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball (s'adapta al sector i/o empresa), i al mateix temps té més capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores. Per tant, l'instrument més adient per tal de mantenir l'equilibri necessari entre les necessitats empresarials i socials són la concertació i el diàleg social i, com a concreció última d'aquest diàleg, la plasmació de les mesures en els convenis col·lectius.

Així mateix, la NC implica una comunicació constant i una permeabilitat recíproca.

En aquest marc, el CTESC fa un recull de recomanacions de caràcter general que s'enumeren a continuació:

1. El CTESC considera que és necessari impulsar la via del diàleg i la concertació social per a la modernització de les relacions laborals. Així mateix, considera que cal reconèixer la NC com l'element fonamental per avançar en aspectes tan importants com la regulació i l'ordenació del temps de treball, per tal d'augmentar la productivitat i la competitivitat i garantir l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació. Cal destacar la rellevància atribuïda a la NC, davant les garanties que aporta en termes d'adaptació equilibrada gràcies al coneixement que els interlocutors socials tenen de les necessitats dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores.
2. El CTESC considera convenient que la NC i el diàleg entre els principals agents socials del nostre país es mantinguin com a eines que han de permetre continuar millorant i defensant un model català de relacions laborals, ja que tal com s'assenyala en l'AIC 2018-2020 "Les parts (signants) considerem que la concertació social i la NC constitueixen els mecanismes més idonis per aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses i que consolidi procediments basats en la negociació i l'acord".
3. El CTESC considera, que després de les últimes reformes laborals, cal garantir que siguin les organitzacions patronals i sindicals més representatives a través de la NC i el diàleg social les que regulin les principals condicions de treball. El conveni col·lectiu és l'eina fonamental per aconseguir un equilibri entre les necessitats de les empreses i les de les persones treballadores.
4. El CTESC considera que cal vetllar perquè la NC d'àmbit autonòmic pugui adaptar les mesures acordades a Catalunya en relació amb el temps de treball, en especial les que conté l'AIC.
5. El CTESC considera que el temps de treball és un dels aspectes més rellevants de les relacions laborals. En aquest sentit, la NC ha de treballar per a la seva reordenació per tal de poder donar cobertura a les necessitats de les empreses i a la millora de la qualitat de vida de les persones treballadores.

## 6.2. Consideracions i recomanacions sobre el procés negociador i el Consell de Relacions Laborals (CRL)

L'anàlisi que ha desenvolupat aquest informe pretén mostrar els efectes en la NC dels canvis normatius de les darreres reformes laborals i la influència de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016) del Consell de Relacions Laborals (CRL) en matèria de temps de treball.

Com ha quedat palès en l'informe, les normes legislatives tenen més influència que les orientacions, malgrat aquestes últimes hagin estat pactades pels agents socials, que són els actors legitimats per desenvolupar la NC. En tot cas, cal tenir present que mentre els convenis col·lectius han de respectar les condicions establertes en la llei en virtut del principi de jerarquia normativa, l'aplicació de les orientacions emanades dels acords dels agents socials està condicionada per la voluntarietat de les parts negociadores.

Amb tot, els canvis legislatius en matèria de temps de treball tampoc han provocat canvis tan generalitzats en la mostra analitzada dels convenis col·lectius com es podria esperar. Els motius d'aquesta limitada influència poden ser molt variats i alguns d'ells poden explicar els resultats d'ambdues anàlisis.

En primer lloc, i possiblement el més evident, és que en l'àmbit dels convenis sectorials és més difícil concretar les casuístiques organitzatives de totes les empreses del sector, per molt homogeni que sigui aquest, i per tant la regulació convencional requereix d'una concreció posterior en les empreses. Ha quedat palès que l'organització del temps de treball es regula amb més concreció en els convenis d'empresa.

Aquesta qüestió és també aplicable a les orientacions del CRL, on s'aposta per una flexibilitat negociada del temps de treball que tingui en compte les necessitats de conciliació de les persones treballadores a més de les necessitats del teixit empresarial, així com per l'increment de la influència de la persona treballadora en la gestió del temps de treball. Aquestes circumstàncies adquireixen una major concreció en la implementació en l'àmbit empresarial que en el sectorial.

En segon lloc, els canvis en la regulació del temps de treball poden tenir conseqüències molt diverses i poden afectar de manera important tant a l'organització del treball com a la vida de les persones. Aquesta circumstància pot tenir un efecte de cautela envers els canvis i, per tant, una major distància temporal entre la regulació legal o la publicació d'una recomanació i la seva implementació en els convenis col·lectius.

En tercer lloc, els canvis més profunds que es van introduir en la reforma laboral del 2012 en matèria de temps de treball, estaven relacionats amb la possibilitat de distribuir irregularment la jornada de treball per motius productius, sent aquesta una matèria que ja venia sent tractada pels convenis col·lectius de manera bastant generalitzada. No obstant, la reforma va introduir alguns elements en aquesta regulació, com ara el temps de preavis o el percentatge de jornada a distribuir irregularment. Per tant, la presència de regulació específica de la distribució irregular en molts convenis sectorials fa que l'impacte del canvi normatiu sigui menor del que inicialment es pensava.

Per últim, esmentar que quan una regulació es manté en el temps, normalment és perquè té una certa utilitat per a les empreses i les persones treballadores, de forma que es van consolidant en el text dels convenis col·lectius. Així es reflecteix en algunes matèries relacionades amb el temps de treball regulades als convenis col·lectius, que en molts casos destaquen per ser convenis madurs i amb una llarga trajectòria temporal.

L'anàlisi de la incidència de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016) del CRL en els convenis reflecteix una incidència relativament baixa de les orientacions consensuades pels agents socials. No obstant això, algunes de les propostes d'aquest document ja havien estat plantejades en un document anterior Recomanacions per a la NC en matèria de gestió del temps de les persones treballadores (2010). Aquesta circumstància ha comportat que les parts negociadores dels convenis les hagin pogut incorporar després de la publicació d'aquest document i amb caràcter previ a l'Acord de 2016. Val a dir que la manca d'una anàlisi concreta sobre la incidència de les Recomanacions per a la NC (2010) del CRL en el moment de l'elaboració d'aquest informe, no ha permès tenir una visió global de la influència en els convenis col·lectius de les seves recomanacions i orientacions.

Així mateix, caldria remarcar que el període de tres anys acostuma a ser el període mitjà de vigència d'un conveni. Per tant, estudiar l'impacte que tenen les orientacions de l'esmentat Acord de 2016 a 2020 és una anàlisi una mica prematura atès que previsiblement alguns convenis no han estat objecte de renovació o s'han renovat just després dels canvis proposats.

També cal tenir en compte que en aquest informe s'han analitzat convenis estatals, en els quals la possibilitat d'influència de les recomanacions fetes en el CRL a Catalunya és relativament baixa, ja que en ells intervenen comissions negociadores compostes per membres que no són solament de Catalunya sinó també de la resta de l'Estat.

En darrer lloc, l'informe ha palesat les dificultats de disposar de dades suficients sobre la NC. En aquest context cal tenir present que en l'actualitat, el Butlletí del Mapa de la NC del CRL, elaborat pel Grup del Mapa de la NC del CRL, informa de l'estructura de la NC i, una vegada l'any, d'estadístiques sobre l'estat de les clàusules més significatives dels convenis sectorials amb aplicació a Catalunya. Amb tot, aquesta anàlisi depèn d'un tractament específic d'integració de microdades de diferents fonts, no pot ampliar la seva anàlisi als convenis d'empresa i no pot disposar dades per al càlcul concret dels increments salarials i la jornada de treball anualment pactada. En aquest darrer sentit, l'Observatori del Treball i Model Productiu aportava fins l'any 2012 a les seves anàlisis sobre "Xifres sobre la negociació col·lectiva" dades per al càlcul concret d'increment salarial pactat i jornada de treball per a un període anual de referència.

Per tal de revertir aquestes situacions el CTESC fa les següents propostes.

6. El CTESC considera adient promoure des del CRL i en l'àmbit del diàleg i la concertació social les seves recomanacions i orientacions en temps de treball perquè es vegin més reflectides en els convenis col·lectius. En aquest sentit, el CTESC considera que cal endegar accions informatives i formatives per difondre les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016).



7. El CTESC recomana crear un sistema de buidatge automàtic de generació de microdades sobre clàusules dels convenis col·lectius a partir de les bases de dades alimentades pel sistema de Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) i pel Cercador de convenis col·lectius de la Generalitat de Catalunya. Aquesta explotació automatitzada estadística permetria copsar la realitat a Catalunya del marc de les relacions laborals de forma quantitativa.

Alhora, facilitaria fer un seguiment constant de les recomanacions i les orientacions del CRL, detectar les bones pràctiques i apuntar àmbits de millora.

Fora convenient que aquest sistema d'extracció de dades es fonamentés en una base de dades que permetés també accedir, de manera ordenada i sistemàtica, als textos dels convenis negociats i així permetre ràpidament identificar tipus de clàusules negociades amb documentació concreta de referència. Aquesta documentació hauria també d'associar-se amb les disposicions normatives, l'articulat dels acords interprofessionals i les propostes de recomanacions i orientacions emeses pel CRL.

8. El CTESC considera que fóra bo impulsar la capacitat informativa del Butlletí del CRL i recuperar la publicació de Xifres de l'Observatori del Treball i Model Productiu.
9. El CTESC considera que el Govern ha de garantir que es disposi dels recursos personals i econòmics necessaris per poder fer l'explotació estadística dels convenis col·lectius.
10. El CTESC creu convenient millorar la informació i les dades que s'incorporen en els fulls estadístics que han d'omplir obligatòriament les comissions negociadores en el moment de la signatura del conveni col·lectiu ja que, malgrat l'esforç que això requereix, resulten clau per a l'anàlisi estadística de la NC.

D'acord amb les millores previstes pel Reial decret 708/2015, de 24 de juliol, pel qual es modifiquen diversos reglaments generals en l'àmbit de la Seguretat Social per a l'aplicació i desenvolupament de la Llei 34/2014, de 26 de desembre, de mesures en matèria de liquidació i ingrés de quotes de la Seguretat Social, i d'altres disposicions legals, també seria d'interès poder disposar dels codis d'acord col·lectiu associats amb els diferents comptes de cotització i, així mateix, el nombre de persones afiliades a la Seguretat Social per a cada compte i els seus corresponents codis de la Classificació nacional/catalana d'activitats econòmiques (CNAE/CCA) associats. Aquesta informació es troba en l'actualitat a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS).

La disposició d'aquestes dades de la TGSS milloraria de manera significativa la capacitat d'anàlisi de la cobertura de la negociació col·lectiva en el nostre territori. En l'actualitat aquesta informació només es troba a partir dels agregats resultants de la informació recollida pels fulls estadístics dels convenis.

### **6.3. Consideracions i recomanacions específiques sobre l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius**

Les recomanacions que es proposen a continuació es desprenen de l'anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball a partir d'una mostra de convenis col·lectius que s'analitzen en el capítol 4. És important detallar que la mostra de convenis s'ha distribuït segons els següents criteris que es troben detallats en l'apartat de metodologia de l'informe:

Per àmbits territorials: estatals, autonòmics, provincials i convenis d'empresa. Aquesta classificació és rellevant ja que la proximitat territorial a l'hora de negociar convenis col·lectius s'adapta més a les característiques del mercat de treball i a les necessitats de les persones treballadores i del teixit productiu.

Per àmbit temporals: convenis subscrits amb anterioritat a la reforma de 2012, durant el període entre 2013 i 2015 i el període comprès entre 2016 i l'actualitat. Per poder arribar als objectius inicials de l'estudi –avaluar els efectes sobre el temps de treball de les modificacions derivades de la reforma laboral de 2012 i de les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària (2016)- el criteri de temporalitat establert és determinant.

En el capítol 4 l'anàlisi primerament se centra en la repercussió de la reforma laboral del 2012.

En aquest context hi ha hagut dues qüestions rellevants on la regulació convencional sí que influeix de forma destacable. D'una banda, la reforma del treball sobre el temps parcial del 2013 ha afectat de manera important a la NC, que ja regulava les hores complementàries en aquest tipus de contractació. En la majoria d'aquests convenis col·lectius s'ha ampliat el nombre d'hores complementàries, tant en les pactades en contracte laboral com en les que es poden fer a proposta de l'empresa. Aquesta circumstància té més rellevància encara si tenim en compte l'important pes de la contractació a temps parcial i la seva incidència especialment en les dones. És evident que la NC pot modular en base al sector aquesta forma de contractació, si s'escau, establint jornades mínimes àmplies o la conversió en jornades completes.

La segona qüestió, possiblement impulsada per una conscienciació més gran cap a la conciliació i la corresponsabilitat, és la regulació dels permisos retribuïts, que s'ha desenvolupat més que d'altres matèries, ja sigui augmentant la durada d'aquests permisos, com incloent noves causalitats per al seu gaudiment o ampliant els subjectes causants dels permisos.

D'altra banda, des de l'any 2019 s'han aprovat diverses normes que poden tenir un important efecte en la regulació del temps de treball en els convenis col·lectius, com són la modificació del art. 34.8 de l'ET, que regula l'adaptació de la jornada de treball, la incorporació de l'art. 34.9 sobre el registre de jornada i el Reial decret llei 28/2020 de treball a distància, amb la remissió de part de la seva regulació a la NC. Aquest últim, no tant per la seva publicació, com per l'extensió del teletreball que ha provocat la pandèmia i que ha permès posar en pràctica aquesta modalitat organitzativa. És evident que aquestes regulacions s'aniran incorporant als convenis col·lectius en els propers anys, tot i que el seu desenvolupament pot tenir velocitats diferents en funció dels sectors d'activitat.

D'altra banda, cal remarcar que, tal com s'ha esmentat, el segon objectiu de l'estudi és analitzar la incidència de les orientacions del CRL en l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016).

Les variables analitzades en l'informe són d'una rellevància cabdal pel que fa al temps de treball: la jornada de treball, els horaris, el temps de descans, els permisos i les llicències i la corresponsabilitat i el temps de treball. Però també s'analitzen altres elements que es deriven d'aquestes.

Una vegada analitzades totes aquestes variables, es pot comprovar que en la majoria d'elles, tant la reforma laboral de 2012 com les orientacions de l'Acord del CRL van tenir una relativa poca incidència, amb certes excepcions.

Pel que fa a les orientacions de l'Acord del CRL és important destacar-ne dues, concretament la 8 i la 10, vinculades als plans d'igualtat i als riscos psicosocials, de les quals no s'ha pogut concretar l'anàlisi en profunditat atès que contenen qüestions vinculades al temps de treball que normalment no estan incloses en els convenis col·lectius sinó en altres documents.

Quant als plans d'igualtat, cal recordar que el Reial decret llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació regula per primer cop, l'obligació de registrar-los. Per la qual cosa, crea un Registre de Plans d'Igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de les autoritats laborals. Atès el seu contingut, els plans d'igualtat són un instrument que poden millorar aspectes del conveni col·lectiu. Per això, la incorporació dels aspectes relacionats amb la gestió de la jornada laboral, com l'orientació de l'Acord del CRL poden aparèixer en el pla d'igualtat i no en el conveni col·lectiu.

Pel que fa a la incorporació en el conveni col·lectiu de les millores en relació amb els riscos psicosocials de l'empresa, com una altra de les orientacions de l'Acord del CRL, també cal especificar que aquestes poden estar incorporades en el Pla de prevenció de les empreses, document que tot i la seva obligatorietat, és independent al conveni col·lectiu.

En aquest context, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions desagregades segons els apartats desenvolupats en capítol 4 de l'informe.

### **6.3.1. Jornada de treball**

La definició de la quantitat de temps de treball que la persona treballadora ha de prestar el seus serveis a l'empresa és una qüestió de vital importància, per a les persones treballadores i per a les empreses. L'art. 34.1 ET remet al conveni col·lectiu o al contracte de treball la concreció de la durada de la jornada de treball, si bé estableix el límit màxim de mitjana en còmput anual en les 40 hores setmanals.

Però la remissió a la NC no se circumscriu exclusivament a la durada, sinó que el mateix article fa al·lusió a altres preceptes relacionats amb la jornada. El paper de la NC és rellevant en matèries com la distribució irregular de la jornada (art. 34.2 ET), els descansos inter i intra jornades (art. 34.3 ET i 34.4 ET), el dret de les persones treballadores a sol·licitar les

adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 34.8 ET) o el registre de jornada (art. 34.9 ET).

Amb tot, l'ET també fixa algunes limitacions a la NC, tal com determina l'art. 84 ET que, en el seu apartat 4, regula que la jornada màxima anual de treball no podrà ser negociada en els convenis autonòmics, excepte que resulti d'aplicació un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'art. 83.2 ET (sens perjudici d'allò recollit en art. 84.3 ET) o, en l'apartat 2, on estableix que determinades matèries com l'horari i la distribució del temps de treball, el règim del treball a torns o la planificació anual de les vacances siguin matèries on el conveni col·lectiu d'empresa tinguin prioritat aplicativa.

L'anàlisi del capítol 4 de la regulació convencional de la jornada de treball ha permès identificar algunes clàusules que contribueixen a proporcionar seguretat jurídica i més predictibilitat de les condicions de treball, si bé s'hauran d'analitzar en atenció a la idiosincràsia de cada sector i necessitats de l'empresa.

Pel que fa a la distribució irregular de la jornada, el CTEESC ha detectat les següents clàusules:

La definició de les circumstàncies que permeten aplicar-la, sobretot quan aquestes són sobrevingudes i no estan programades amb antelació.

La regulació del termini de preavis superior als cinc dies que estableix amb caràcter mínim l'ET.

La regulació de diferents tipus de distribucions irregulars aplicables a determinats col·lectius dins de l'empresa, en funció de l'àrea d'activitat, ocupació i l'any d'ingrés. El personal al qual se li aplica el règim més flexible rep també un complement salarial específic.

Condicionar l'aplicació de determinades mesures de flexibilitat a l'assoliment d'un determinat llinar de producció de l'empresa o bé a l'estabilitat de l'ocupació de l'empresa.

Pel que fa al treball a temps parcial, el CTEESC destaca les següents clàusules:

La previsió de terminis de preavis superiors als tres dies que preveu l'ET.

La previsió de la jornada mínima de treball expressada en hores al dia, a la setmana o al mes.

Així mateix, alguns dels convenis analitzats en el capítol 4 preveuen una bossa d'hores (ja siguin positives o negatives), nodrida de les hores derivades de recuperació, de la compensació d'hores flexibles, de les hores extraordinàries i de la prolongació de jornades.

Pel que fa a la regulació concreta d'aquests instruments de flexibilitat, el CTEESC remet a les recomanacions que conté la guia de l'OIT per establir una ordenació del temps de treball

equilibrada (OIT, 2019), sempre que sigui possible en el sector i en les ocupacions. Aquesta guia recomana, entre d'altres, especificar el temps que es pot acumular, el període en què es pot fer, així com determinar l'abast i el règim de compensació del temps treballat. També recomana determinar els procediments de decisió i els criteris específics per fixar les hores de treball i el temps de descans.

Per últim, el CTESC constata que la regulació de la jornada de treball té una incidència directa en la seguretat i salut laboral de les persones treballadores. En aquest sentit, el CTESC remet a les recomanacions de la guia de l'OIT (2019) sobre la regulació dels descansos, el treball per torns, el treball nocturn i l'organització de les càrregues de treball, entre d'altres.

En aquest marc, el CTESC considera com una bona pràctica que els convenis puguin establir, en base a les necessitats específiques del sector, les següents recomanacions.

11. El CTESC creu convenient que els convenis col·lectius, quan així sigui possible, valorin la conveniència de comptar amb jornades laborals negociades entre l'empresa i l'RLT i el dret a la seva adaptació.
12. El CTESC considera que els convenis col·lectius haurien d'establir aspectes com la durada màxima de la jornada ordinària de treball anual, l'obligació d'elaborar anualment el calendari laboral i la concreció horària del treball nocturn.
13. En termes històrics, i pel que fa a l'organització del treball, sovint s'ha pogut premiar a aquelles persones treballadores que més disponibilitat han tingut per prolongar les seves jornades laborals. I en una cultura com la nostra, ha estat clara la prevalença dels homes per fer aquestes pràctiques. El CTESC assenyala que treballar moltes hores però amb una mala organització del treball també pot donar com a resultat una pèrdua de productivitat.

En relació amb les prolongacions de jornades laborals i amb l'objectiu de reduir el "presentisme", el CTESC assenyala que la NC pot:

- a. Valorar, quan això sigui factible, la possibilitat d'establir l'excepcionalitat de les prolongacions de jornada delimitant les causes que permeten la seva execució de manera clara i transparent, establint mecanismes per analitzar, de manera compartida, les càrregues de treball amb l'objectiu de reduir les sobrecàrregues que poden provocar l'extensió de les jornades de treball.
  - b. Afavorir, sempre que sigui possible, una organització del treball basada en la distribució temporal més flexible de les tasques i una direcció més orientada a l'assoliment d'objectius. Perquè això sigui viable, els objectius han de ser mesurables i adaptats a la jornada laboral de les persones treballadores.
14. El CTESC recomana que la NC abordi la participació de la representació legal de les persones treballadores en la implementació i el seguiment dels sistemes de rendiment, que han d'estar basats en criteris objectius i assolibles dintre de la jornada de treball.

15. El CTESC comparteix que la NC pot preveure la regulació de les bosses horàries per tal que, d'una banda, permeti a les empreses donar resposta a les necessitats productives i, de l'altra, poder utilitzar-les al servei de la conciliació de les persones que hi treballen.
16. El CTESC considera adient que la NC valori la possibilitat de concretar la regulació pel que fa a les hores complementàries dels contractes a temps parcial.
17. El CTESC creu convenient que la NC abordi el tractament excepcional de les hores extraordinàries estructurals promovent l'anàlisi compartit de la causalitat i la naturalesa d'aquestes hores extres, fet entre empreses i representants de les persones treballadores, que poden tenir un impacte en l'ocupació. En tot cas, els convenis col·lectius haurien de valorar el caràcter excepcional de les hores extraordinàries i promoure fórmules que fomentin la seva compensació en forma de descans com alternativa a la compensació salarial.

### 6.3.2. Calendari laboral i horaris

El calendari laboral i els horaris són dues eines de distribució del temps de treball. En relació amb el calendari, l'ET és molt concís i disposa que anualment s'elaborarà per l'empresa i que s'haurà d'exposar en un lloc visible de cada centre de treball, si bé en el Reial decret 1561/1955 es determina que l'RLT tindrà dret a ser consultada per l'empresa i que podrà emetre un informe amb caràcter previ a l'aprovació. En la pràctica diversos convenis col·lectius inclouen clàusules sobre el calendari amb una reproducció literal del text reglamentari, però en altres ocasions s'incorporen clàusules on resta palesa la participació de l'RLT. En l'informe s'han analitzat diversos espais on la NC té un paper actiu: en l'elaboració, en la determinació del temps de negociació, en els processos que cal fixar quan hi ha manca d'acord, en la fixació del moment de publicació i en el contingut.

D'altra banda, la NC sovint regula aspectes relatius a l'horari, eina de distribució del temps de treball al llarg del dia. Són freqüents les clàusules sobre modalitats horàries, flexibilitat d'entrada i de sortida i sobre horaris diferenciats al llarg de l'any (vacances, Nadal, Setmana Santa, divendres, etc.). Altres temes d'especial rellevància per a la NC versen sobre el registre horari i sobre el treball a torns, en festius i nocturn.

Respecte del calendari laboral i els horaris, i tenint en compte aquestes reflexions, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions que s'enumeren a continuació.

18. L'AIC estableix que els convenis col·lectius han de tenir la previsió d'establir els termes de la participació de l'RLT en la confecció dels calendaris laborals. El CTESC comparteix que és convenient que es regulin i es potenciïn els procediments de participació de l'RLT en l'organització flexible del temps de treball.

També considera que s'han de definir els mecanismes per resoldre les discrepàncies i, en aquest sentit, la remissió a les comissions paritàries en cas de desacord i la submissió al TLC en cas de desavinença haurien de ser la norma en els convenis col·lectius.

19. El CTESC entén que, d'acord amb les pautes fixades per a la reforma horària, en els sectors i els llocs de treball que ho permetin:

- a. La NC ha d'afavorir la jornada continuada, i en tot cas, la reducció de la pausa per dinar, ja que aquestes mesures poden contribuir a la millora de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- b. En la valoració del establiment dels descansos dins de la jornada es tindran en compte les avaluacions de riscos i els informes de sinistralitat i els informes epidemiològics de vigilància de la salut.
- c. Quan es fa servir la distribució irregular de la jornada, augmentant o disminuint la jornada diària, la NC ha de vetllar per adequar les pauses a la jornada diària realment realitzada, tenint en compte la prevenció de riscos i les necessitats de descans de les persones treballadores.

20. La norma estableix la concreció en la NC dels sistemes de registre de jornada. En aquest sentit, el CTESC considera que la NC ha de tenir present les següents reflexions:

- a. El sistema de registre ha de ser fiable.
- b. Ha de respectar els drets a la intimitat i a la protecció de dades personals i, en aquest sentit, els sistemes de fixatge han de ser el menys invasius possible de l'esfera personal.
- c. La informació a la que tenen dret d'accés les persones treballadores i els seus representants ha de ser comprensible.
- d. Convé establir la periodicitat en l'entrega de la informació a l'RLT, per tal que permeti analitzar els excessos de jornada mitjançant la totalització de les hores.
- e. El teletreball i el treball a distància han de tenir un sistema fiable de registre de jornada, sens perjudici de la flexibilitat horària.

21. En relació amb la flexibilitat ajustada a les necessitats de gestió del temps de la persona treballadora, el CTESC entén que la NC ha de promoure, quan així sigui possible en el sector i en l'ocupació, elements d'adaptabilitat de les jornades de treball per part de les persones treballadores, tenint en compte els límits de la jornada màxima legal diària. Algunes bones pràctiques podrien ser:

- a. Establir marges amplis de flexibilitat, a l'inici i al final de les jornades diàries, perquè les persones puguin gestionar la seva conciliació.
- b. Definir horaris de presència mínima, dins dels marges de flexibilitat.
- c. Establir bosses d'hores per a la gestió individual del temps de treball.

22. El CTESC considera adient apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària d'entrada i de sortida regulada en la NC que sigui compensable en la setmana o fins i tot en períodes més llargs.

23. En relació amb el treball a torns, el CTESC constata que en alguns sectors les persones treballadores poden estar sotmeses a un sistema de permanència fins al relleu de la feina, això pot comportar moltes vegades haver d'estar més temps al treball. Per tant, el CTESC considera adient que els convenis col·lectius continguin mecanismes que regulin aquesta situació.

### 6.3.3. Temps de descans

L'ET regula el dret de les persones treballadores a uns descansos, remetent la seva regulació en molts aspectes a la NC, de tal forma que aquesta disposa d'un ampli marge d'actuació. Alguns aspectes on la NC pot incidir de forma clara són la determinació de si les pauses són constitutives o no de temps efectiu de treball, la retribució o compensació de les possibles reduccions del temps assignat a les pauses, la seva ampliació, la distribució al llarg de la jornada, la setmana o l'any, el treball en festius o les vacances.

El dret al temps de descans està relacionat amb el dret a la desconnexió digital. Aquest dret pren una especial rellevància com a conseqüència de la irrupció de la pandèmia del COVID-19, moment en el qual s'ha potenciat el teletreball i el treball a distància, si bé aquest dret ja va ser regulat amb anterioritat, amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. L'art. 88 reconeix legalment aquest dret de desconnexió per tal de garantir que a les persones treballadores se'ls respecti el temps de descans, permisos i vacances, així com la seva intimitat personal i familiar. Amb tot, la norma preveu que els convenis col·lectius podran establir garanties addicionals dels drets i llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals i la salvaguarda dels drets digitals en l'àmbit laboral. Alguns dels convenis analitzats al capítol 4 ja contenen clàusules relatives al dret de desconnexió digital, si bé com la regulació és recent encara no són gaire nombrosos.

En aquest context i pel que fa al temps de descans, el CTESC recull un conjunt de propostes que es relacionen a continuació.

24. Quant al descans per al dinar, el capítol 4 recull que els convenis analitzats regulen una pausa d'entre un mínim de mitja hora o una hora i un màxim de dues hores o dues hores i mitja, deixant que la persona treballadora concreti el seu temps de pausa. El CTESC considera adient que, sempre que el sector productiu i l'activitat de l'empresa així ho permetin, la NC incentivi uns horaris saludables dels àpats.

25. D'acord amb l'orientació 9 de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària del CRL que propugna impulsar les propostes de la reforma horària que permetin l'adaptació als ritmes circadianis per cercar cotes de salut més altes de les persones treballadores, el CTESC considera convenient que la NC impulsi, quan sigui possible, la regulació dels horaris de la pausa per dinar en la franja entre les 12 hores i les 14 hores i la del sopar entre les 19 hores i les 21 hores.



26. En la línia d'establir una millor regulació sobre el dret a la desconnexió digital en els convenis, el CTESC valora com a convenient que es tinguin en compte tres aspectes fonamentals: l'horari habitual de treball en l'empresa, l'existència o no de franges horàries de presència/connexió obligatòries i la capacitat d'autoorganització de la persona treballadora del seu temps de treball, sempre respectant els horaris de disponibilitat o de presència obligatòria.

27. A més, dins de les possibles actuacions per garantir el dret a la desconnexió digital, el CTESC recomana incloure en la NC l'impuls d'accions de formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques, posant més èmfasi en la necessitat d'aplicar aquest dret en casos en què els empleats treballin a distància o des del seu domicili de forma parcial o total.

#### 6.3.4. Permisos i llicències

La incidència de la NC en la regulació dels permisos i les llicències és notòria. L'art. 37.3 ET estableix una sèrie de permisos que poden ser millorats mitjançant els convenis col·lectius o els plans d'igualtat. Aquestes possibilitats es fan paleses en molts convenis col·lectius que incorporen clàusules amb aquesta finalitat de millora. Val a dir que, seguint la relació dels apartats del capítol 4, en aquest punt es tracten els permisos que no estan directament vinculats amb la corresponsabilitat, atès que aquests darrers s'analitzen en el punt següent.

L'anàlisi del capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que atorguen més flexibilitat a les persones treballadores a l'hora de gaudir dels permisos, ja sigui ampliant la seva durada o permetent que el gaudi es faci en fraccions o bé compactat. Al mateix temps són nombrosos els convenis col·lectius que regulen supòsits *ex novo*.

Respecte als permisos i les llicències, el CTESC recull un conjunt de propostes i recomanacions que s'enumeren a continuació.

28. El CTESC considera convenient destacar els aspectes següents com a possibles propostes de regulació:

- a. Valorar la flexibilització de la durada dels permisos, així com el seu moment de gaudi, sempre que sigui possible, en funció d'aspectes com a distància a recórrer o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- b. En la línia de les orientacions de l'Acord del CRL, plantejar la possibilitat de compactar els permisos en jornades senceres, com ara les reduccions de la jornada o el permís per cura del nadó, previ acord entre les parts.
- c. Valorar la incorporació, sempre que sigui possible, d'alguns permisos nous, com ara l'acompanyament del progenitor/a a exàmens prenatals o tècniques de preparació al part dins de la jornada laboral o l'acompanyament dels fills/es amb una discapacitat superior al 33% als centres on reben suport.

- d. Valorar la incorporació de permisos sense sou en alguns supòsits, com els de reproducció assistida, adopció o acolliment i hospitalització prolongada per malaltia greu d'un familiar.
- e. Tradicionalment la conciliació s'ha orientat envers la cura dels infants i no ha tingut tant en compte la de les persones dependents. Per aquest motiu, es recomana incorporar en el concepte de conciliació i, conseqüentment en les mesures que se'n deriven, no només la cura dels fills/es sinó també la cura de les persones en situació de dependència en un sentit més ampli: vellesa, discapacitat, etc.

29. Pel que fa als diferents supòsits que permeten reduir la jornada de treball per motius de conciliació, l'anàlisi dels convenis feta al capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que a parer del CTEESC poden contribuir a millorar la seva aplicació, proporcionant més seguretat jurídica i evitar els conflictes laborals.

- a. Establir el procediment per sol·licitar, negociar i exercir el dret a la reducció de jornada, tal com també es recull en les orientacions del CRL.
- b. Estudiar la possibilitat de fer compatible la reducció de la jornada amb l'exercici d'altres drets, com ara la formació professional.

### 6.3.5. Corresponsabilitat i temps de treball

El capítol 4 de l'informe ha analitzat la corresponsabilitat i el temps de treball des de tres vessants. En primer lloc, les adaptacions i reduccions de la jornada per motius familiars; en segon lloc, els permisos i llicències per motius familiars i, en darrer terme, l'informe s'ha focalitzat en la gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat.

Partint d'aquesta anàlisi, el CTEESC proposa un conjunt de recomanacions que s'enumeren a continuació.

30. Pel que fa al dret d'adaptació i distribució de la jornada per motius de conciliació, l'anàlisi del capítol 4 ha permès identificar algunes clàusules que contribueixen a proporcionar seguretat jurídica i evitar eventuais conflictes. Entre les opcions destacades convé assenyalar la concreció de les causes o circumstàncies que poden donar lloc a sol·licitar l'exercici d'aquest dret, així com la regulació del procediment per concretar-ho.

31. L'RDL 6/2019 modifica el redactat de l'article 34.8 de l'ET per facilitar la conciliació mitjançant l'adaptació de la jornada de treball, en els termes establerts a la NC. Per donar compliment a aquest mandat normatiu, el CTEESC considera valorar en la negociació col·lectiva les següents possibilitats:

- a. Informar l'RLT de les sol·licituds presentades i de la resolució de les mateixes.
- b. Concretar els criteris de prioritització per al gaudiment del dret d'adaptació de la jornada en determinats supòsits, com ara els casos de cura de fills o filles

de menys de 12 anys o amb algun grau de discapacitat, així com en els casos de víctimes de violència de gènere.

32. Pel que fa a les excedències, s'han identificat algunes clàusules que permeten ampliar o bé la seva durada o bé la del període de reserva. En d'altres casos es possibilita també la seva ampliació si concorren supòsits excepcionals. També es regulen nous supòsits: excedència per conciliació de la vida personal, familiar i professional; excedència per a persones que es troben en un procés d'adopció o acollida i excedència per a persones víctimes de la violència de gènere. El CTESC considera que es podria valorar l'adaptació de la durada de les excedències i aquests nous supòsits en la NC.

33. A l'anàlisi del capítol 4 s'han identificat alguns convenis que estableixen mesures concretes per als plans d'igualtat, si bé la majoria només estableixen objectius o indicadors que han de tenir els diagnòstics previs als plans. Pel que fa a les mesures concretes en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i professional, i sense perjudici que algunes d'elles estiguin relacionades amb altres temes tractats en aquest document, el CTESC en recull les següents per tal que, si escau, es valori la seva incorporació a la NC:

- a. Possibilitat d'acumular les reduccions de la jornada en dies complets, a gaudir en períodes de temps continuats, sempre que sigui possible en atenció al sector i l'ocupació.
- b. Fer les reunions preferentment durant la jornada laboral habitual.
- c. Informar a les persones treballadores dels seus drets per tal de fomentar la utilització dels permisos parentals que atorga la legislació vigent com a via per avançar en la corresponsabilitat.
- d. Fomentar l'ús de mitjans de comunicació a distància que facilitin l'assistència no presencial a les reunions, sempre que sigui possible.
- e. Analitzar i, si escau, acordar mesures d'acció positiva en matèria de corresponsabilitat.

#### **6.4. Consideracions i recomanacions sobre les tendències del temps de treball i reptes que planteja la COVID-19**

La pandèmia de la COVID-19 ha provocat una situació sense precedents que està afectant de forma significativa el mercat de treball.

L'informe analitza un seguit de tendències sobre temps de treball en el món laboral que han patit un canvi accelerat evident com a conseqüència de la pandèmia: l'evolució del temps destinat a treballar, el treball a temps parcial, l'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball i la digitalització i el temps de treball.

I, si bé en els darrers temps molts d'aquests usos del temps de treball anaven prenent cada cop més rellevància, no ha estat fins a l'arribada de l'emergència sanitària i dels efectes que se'n deriven que han pres una forta embranzida. Tal és així que s'ha generalitzat la seva utilització i implantació en les empreses, fet que ha provocat l'aprovació d'una normativa específica que requereix el seu desenvolupament a través de la NC.

L'informe constata que la NC té el repte d'afrontar l'eventual consolidació de les mesures introduïdes per fer front a la pandèmia (flexibilitat d'horaris, teletreball, videoconferències). En aquest sentit, el CTEESC remet a les recomanacions que conté la guia de l'OIT per a establir una ordenació del temps de treball equilibrada, que recomana tenir en compte els factors que poden influir en els horaris i que variaran en cada cas (com ara el transport públic disponible, els equipaments escolars i de cura d'infants, entre d'altres).

Pel que fa a les tendències sobre el temps de treball i els reptes que planteja la COVID-19 de caràcter general, el CTEESC recomana un conjunt de propostes que s'enumeren a continuació.

34. El CTEESC recomana reconvertir la crisi generada per la pandèmia en una oportunitat perquè, a través de la NC, s'identifiquin i es consolidin les bones pràctiques que hagin emergit en relació amb l'adopció de nous sistemes de treball, així com per accelerar les transformacions necessàries cap a un model més just, eficient i sostenible, que afronti el repte tecnològic i climàtic.

35. El CTEESC considera que, tal com apunta l'OCDE (2020b), les fluctuacions en la intensitat de l'activitat empresarial (amb independència de la seva causa) podrien ser una oportunitat pels agents socials per obrir, a través de la NC, el debat sobre com aprofitar-los per formar i requalificar el personal afectat, en particular l'ús de la tecnologia i la formació en línia.

#### 6.4.1. L'evolució del temps destinat al treball

El CTEESC considera que els agents socials, mitjançant la NC, han de fer front al repte d'invertir millor les hores de treball per augmentar la productivitat de les empreses i millorar la situació laboral de les persones treballadores, en especial pel que fa a la formació i l'adaptació, sobretot la relacionada amb la digitalització.

Pel que fa al temps de treball, el CTEESC recomana:

36. En relació amb la mobilitat per anar i tornar al centre de treball o que es pugui produir per motius ocupacionals, el CTEESC considera que la NC podria establir i regular espais d'interlocució, amb l'objectiu de reduir els temps de desplaçament. L'acord per a la posada en marxa de plans de desplaçaments sostenibles i segurs és una bona eina que, a més, permetria assolir millores respecte d'altres problemàtiques (sinistralitat, qualitat ambiental, canvi climàtic, reducció de costos, etc.).

37. També per reduir aquesta mobilitat, el CTEESC considera que, en les organitzacions multicentres, s'haurien de promoure, de forma negociada en els convenis col·lectius i d'acord amb les especificitats de cada empresa, polítiques que possibilitin

l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.

#### 6.4.2. El treball a temps parcial

En els darrers anys la contractació a temps parcial ha augmentat. En determinades circumstàncies i sectors la utilització d'aquesta contractació pot resultar una eina efectiva per millorar la competitivitat de les empreses o pot obeir amb una jornada parcial desitjada per la persona treballadora per motius de conciliació o disponibilitat.

Però també cal tenir en compte que moltes vegades es una situació involuntària. La subocupació genera la necessitat de moltes persones treballadores de pluriocupar-se per tal de pal·liar els efectes negatius que pot comportar sobre tot a nivell de ingressos, si bé això pot suposar llargues jornades de treball a disposició entre diferents empreses o centres de treball. S'hauria de prestar atenció als riscos que aquesta fragmentació de l'activitat professional té, pel que fa al temps de treball, per a la persona treballadora. A més, el treball parcial involuntari afecta majoritàriament les dones, contribuint a una desigualtat de gènere.

Sobre el treball a temps parcial involuntari o no desitjat i s'apunta com una opció interessant definir un sistema d'informació continua sobre les vacants o oportunitat disponibles en les empreses per tal que les persones amb ocupacions a temps parcial que així ho desitgin puguin optar als llocs de treball a temps complet. Amb tot, també es valora com adient potenciar la formació per millorar l'ocupabilitat de les persones que treballen a temps parcial de forma involuntària i contribuir a la seva incorporació a temps complet, sempre que sigui possible, així com valorar possibilitats que permetin, si es considera adient, ajudar a les persones que treballen en horaris reduïts per motius de conciliació per ampliar-los mitjançant mesures destinades a superar determinats obstacles.

Per tot això, el CTESC considera que la NC té un paper clau per poder incidir en aquests aspectes. En aquest sentit:

38. El CTESC considera que cal introduir estratègies per a la millora de l'encaix entre el temps de treball desitjat i el realitzat, especialment en aquells sectors amb una parcialitat més elevada, sempre que les condicions de l'activitat ho facin possible.

#### 6.4.3. L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball

Una de les tendències que tot fa preveure que té més futur pel que respecta a la relació entre necessitats de les empreses i també de les persones treballadores, és la flexibilitat en el temps de treball. En aquest sentit, el CTESC considera que la NC també ha de tenir un paper rellevant en la millora d'aquesta flexibilitat: introduint instruments per facilitar la predictibilitat del temps de treball i dels horaris, quan això sigui possible, i afavorir una organització del treball basada en la distribució flexible de tasques i la direcció per objectius. Així mateix, aquesta flexibilitat hauria de fer possible la màxima eficàcia en el procés productiu i una capacitat d'adaptació més gran als canvis .

En aquest context, el CTESC recomana:

39. El CTESC proposa aconseguir que la NC estableixi una flexibilitat laboral des d'una perspectiva bidireccional que adapti, d'una banda, les necessitats de les empreses a la demanda del mercat laboral i, per altra, la voluntat i la possibilitat de les persones treballadores de conciliar la seva vida laboral amb la personal i la familiar.
40. A l'hora de determinar els sistemes de flexibilitat de la jornada, el CTESC considera que la NC pot establir els aspectes que permetin la seguretat i la predicibilitat per a les parts. En aquest sentit, es recomana establir, quan així sigui possible, mecanismes d'informació que permetin el coneixement previ dels canvis amb la suficient antelació perquè permetin a les persones afectades adaptar-se de manera adient als canvis horaris i possibilitar, previ acord amb l'empresa, permutes entre els afectats.
41. El CTESC considera convenient que la NC tingui en compte la participació de l'RLT en la determinació dels descansos compensatoris derivats dels sistemes de flexibilitat. En aquest sentit, recomana que, en la mesura del possible i dins del poder d'organització de l'empresa, es possibiliti la participació de l'RLT en l'establiment dels calendaris del gaudiment dels descansos compensatoris, possibilitant la compactació dels descansos en dies complets o permetent la gestió individual d'aquests descansos per millorar la conciliació laboral i personal, sempre tenint en compte les necessitats productives o de prestació de serveis de les empreses.

#### **6.4.4. La digitalització i el temps de treball**

La digitalització en el treball i el teletreball ha tingut una gran impacte en l'àmbit laboral, afectant la gestió i l'organització del temps de treball i al descans i la desconnexió digital, entre d'altres. Però, a més, la irrupció de la COVID-19 ha accelerat la implantació del teletreball al nostre país de manera massiva i en moltes ocasions, improvisada. En pocs dies, es va passar de fer-ne un ús residual, a ser una mesura estesa i utilitzada per empreses i milers de persones treballadores, que van haver d'adoptar el teletreball com a modalitat de prestació del treball preferent.

El treball a distància i altres mesures de flexibilitat interna han servit també per evitar suspensions de contractes mantenint l'activitat de les empreses i la continuïtat dels llocs de treball.

Per tant, el teletreball presenta una sèrie d'avantatges i dificultats que cal tenir en compte, des del punt de vista de l'empresa però també de les persones treballadores. Així, les persones treballadores poden organitzar la seva jornada amb més flexibilitat, permet realitzar la feina des d'àmbits rurals, evita desplaçaments, estalvia temps i té clars efectes sobre la conciliació personal, familiar i laboral, sempre que s'eviti el biaix de gènere. Des de la perspectiva empresarial, el teletreball pot enfortir la creació d'equips sense limitacions geogràfiques i permet establir el treball per objectius i adaptat a les hores treballades, alhora que pot afavorir l'atracció i retenció de talent.

Però mirant la vessant contrària d'aquesta forma de treball, el teletreball pot comportar per a les persones treballadores més hores de feina, sensació d'estar sempre disponibles, aïllament i manca de delimitació entre la vida personal i la feina i, per part de l'empresa, manca

de control directe sobre la persona treballadora, pèrdua d'identificació d'aquesta amb l'empresa i un esforç organitzatiu més elevat, a més dels potencials costos econòmics per ambdues parts.

Amb tot, ha fet falta una crisi sanitària mundial per posar de manifest que el teletreball és, no només possible, sinó necessari; i que implementar-lo en alguns llocs de treball és més factible del que s'hauria pensat d'entrada. A més la seva utilització s'ha vist afavorida pel desenvolupament de la digitalització i la implantació de les tecnologies de la informació i la comunicació.

El teletreball ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i que, sens dubte, tindrà un impacte permanent. Per tant, cal que des de la NC i el diàleg social s'afronti aquesta nova realitat per tal de garantir i equilibrar drets.

D'altra banda, el CTESC constata que la incorporació de les noves tecnologies en l'àmbit laboral comporta noves formes de prestació de serveis, que faciliten, per la seva pròpia naturalesa, l'autogestió del temps per part de les persones de manera individual, major grau d'autonomia de la persona treballadora, que no està subjecta a un horari determinat ni a la presència física en les instal·lacions empresarials, sinó a una obligació de resultats objectius que s'han d'adaptar al temps de treball. En aquests supòsits, la capacitat d'autogestió de la persona treballadora ha de facilitar l'ajust del temps dedicat al treball amb el temps personal i familiar.

Ara bé, el CTESC considera que també s'ha de tenir en compte que ni tots els sectors ni totes les professions permeten aquestes noves formes de treball. El treball a distància és una forma d'organitzar el treball i, per tant, atès que els treballs existeixen en el context de les empreses, ha d'atendre també a les necessitats i realitats empresarials. El teletreball s'ha de configurar en la base de l'acord entre l'empresa i les persones treballadores, on ambdues parts es beneficiïn dels avantatges d'aquest tipus d'organització que, si sorgeixen d'una visió de mutu acord i confiança, són nombrosos.

La irrupció del teletreball, com a conseqüència de la pandèmia, també ha posat al descobert la bretxa digital que existeix al nostre país, entesa com la desigualtat que hi ha entre la població que té accés a internet i a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i la que no en té, diferenciant també amb quines condicions s'accedeix i quina és la qualitat d'ús que la ciutadania fa d'aquestes TIC. Treballar per una Catalunya més digital és una aposta estratègica pel creixement, l'ocupació i la competitivitat. Tots aquests canvis, inclosa la mateixa pandèmia, tindran un gran impacte en el mercat de treball dels propers anys. Aquests mesos s'ha evidenciat la necessitat de disposar de les habilitats digitals adequades per afavorir les transicions en aquest moment de transformació, així com per desenvolupar projectes tecnològicament estratègics.

Tanmateix, durant els darrers mesos s'observa una tendència a marxar fora de la ciutat, impulsada, entre altres motius, per la digitalització de les empreses i l'auge del teletreball, fet que pot generar noves oportunitats per als pobles rurals d'augmentar la seva població i activar l'economia del territori. Tot i així, cal seguir avançant per desplegar les xarxes a tot el territori i així reduir la bretxa digital.

El CTEESC considera que la NC és rellevant a l'hora de potenciar aquestes eines entre les persones treballadores, així com per dotar-les de les competències i habilitats digitals necessàries i contribuir d'aquesta manera a obrir noves oportunitats a les empreses i sectors.

En aquest sentit, el treball a distància no pot ser un obstacle per al desenvolupament de l'economia territorial de país, sinó tot el contrari: ha de ser una oportunitat per a les persones i per a les nostres empreses i per rebre inversions estrangeres de qualitat. No es pot passar per alt que el teletreball pot ser una oportunitat precisament per a les empreses basades en el talent.

En aquest context, el CTEESC proposa que es tinguin en consideració les següents propostes:

42. Que la NC pugui tenir present de manera transversal els efectes de la digitalització en el mercat de treball i en les relacions laborals, tant pel que fa als canvis tecnològics com en les seves repercussions en el temps de treball.
43. El CTEESC considera que les administracions públiques han de garantir el dret de les persones a l'accés a la informació, mitjans i eines digitals per reduir la bretxa digital.
44. El CTEESC insta el Govern a implementar una actuació decidida per impulsar un servei universal i de qualitat d'internet per a les persones i les empreses com una eina de cohesió social, territorial i laboral.
45. El CTEESC recomana que per reduir la bretxa digital el Govern impulsi un procés de capacitació digital amb l'elaboració de plans formatius en competències digitals per a les empreses i les persones treballadores, assalariades i autònomes.
46. Pel que fa al teletreball, el CTEESC recomana:
  - a. Impulsar el teletreball en la NC.
  - b. Facilitar els mitjans necessaris per dur a terme el teletreball amb les millors condicions laborals possibles, així com l'establiment dels termes relatius a les seves condicions i instruccions d'ús i conservació.
  - c. Fomentar la formació en competències digitals de les persones treballadores.
  - d. Adaptar el registre horari a la modalitat del teletreball i garantir el dret a la desconexió digital de manera efectiva.
  - e. Tenir en compte la perspectiva de gènere en el teletreball, per evitar el biaix que perjudica habitualment les dones.
  - f. Garantir la seguretat i la salut laboral en el teletreball.
  - g. Garantir una adequada protecció de dades.



---

47. Tenint en compte que l'RDL 28/2020 fa crides nombroses a la NC, el CTESC recomana que els convenis col·lectius:

- a. Determinin quines tasques es poden dur a terme amb la modalitat de teletreball i en quins supòsits.
- b. Afavoreixin la direcció per objectius ajustats a la durada de jornada laboral de les persones treballadores.
- c. Concretin la manera en què es pot exercir la reversibilitat, tant des del punt de vista de les persones treballadores com de l'empresa.

48. La nova regulació del treball a distància i el teletreball a l'RDL 28/2020 planteja un repte per a la NC en l'articulació d'aquest sistema organitzatiu, també en matèria de temps de treball amb l'establiment de les franges de disponibilitat obligatòria i la possibilitat de flexibilitzar la jornada de treball. En aquest sentit, el CTESC recomana que la NC reguli la relació entre disponibilitat i jornada flexible de manera que, allà on sigui possible, permetin una millor conciliació entre la vida laboral i personal.

49. El CTESC considera que en el context del treball a distància la NC ha de garantir l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com els permisos establerts i vetllar per evitar els potencials problemes de biaix de gènere.

## 7. Bibliografia

Agustí, J. (2019). [El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del RDL 6/2019: la cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento](#). *Jurisdicción social: revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 199 (2019). Madrid: Juezas y Jueces para la Democracia.

Alfonso, C. L. (2013a). [La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012](#). *Revista internacional de organizaciones*, núm. 8 (2013), p. 63-86. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.

Alfonso, C. L. (2013b). La reforma de la regulació legal de la negociació en la Ley 3/2012 especial referencia a la negociació en la empresa, la estructura de la negociació y la inaplicación de los convenios. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 3 (2013). Madrid: La Ley.

Alós, A. (2019). [La conciliación como fórmula para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres: registro horario, derecho a adaptación de la jornada y permisos parentales](#). Dins *Jornada sobre medidas para eliminar la brecha salarial y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*. Barcelona.

Amarelo, C. (2020). [El teletreball a Catalunya segons les dades de l'EPA](#). Articles d'economia. Barcelona: Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda.

Anghel, B., Cozzolino, M. i Lacuesta, A. (2020). [El teletrabajo en España](#). *Boletín económico*, núm. 2 (2020). Madrid: Banco de España.

Aragón, C. (2019). ["Adaptación" del tiempo de trabajo por motivos familiares \(art. 34.8 y 37 ET\)](#). Dins *VI Jornada sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Tiempo de trabajo y descanso"*. Barcelona.

Aragón, C. (2020). [Claves prácticas del permiso retribuido recuperable](#). El Foro de Labos.

ATM (2020). [Enquesta de mobilitat en dia feiner 2019: EMEF 2019: la mobilitat a l'àmbit del Sistema Integrat de Mobilitat Metropolitana de Barcelona](#). Barcelona: Autoritat del Transport Metropolità.

Ballester, M. A. (2013). La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo. *Revista de derecho social*, núm. 62 (2013). Albacete: Bomarzo.

Basterra, M. (2017). Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador. *Revista de derecho social*, núm. 78 (2017). Albacete: Bomarzo.

Baylos, A. (2020a). [El II Acuerdo social de defensa del empleo y el RDL 24/2020 de 26 de junio](#). Según Antonio Baylos...: información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social.

Baylos, A. (2020b). *Estado de alarma sanitario, COVID-19 y relaciones de trabajo*. Según Antonio Baylos...: información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social.

Baylos, A. (2020c). *Sobre el permiso retribuido recuperable como medida de contención de la crisis sanitaria originada por el Covid-19*. Según Antonio Baylos...: información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social.

Beltran de Heredia, I. (2019a). *El derecho a la desconexión digital*. Una mirada crítica a las relaciones laborales: blog de derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Ponència al II Congrés de Dret Laboral de l'ICAB.

Beltran de Heredia, I. (2019b). *El derecho de adaptación de jornada para conciliar la vida familiar y laboral (art. 34.8 ET)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales: blog de derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Beltran de Heredia, I. (2019c). *Sobre el tiempo de trabajo: qué es y qué no es (últimos criterios interpretativos)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales: blog de derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Beltran de Heredia, I. (2020a). *COVID-19 y medidas sociolaborales: «Refundición» RD Ley 6 a 31/2020 y Ley 3/2020*. Una mirada crítica a las relaciones laborales: blog de derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Beltran de Heredia, I. (2020b). *Tiempo de trabajo y descanso: síntesis de criterios jurisprudenciales*. Una mirada crítica a las relaciones laborales: blog de derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Benavente, M. I. (2011). *Poder de dirección, autonomía individual y negociación colectiva: a propósito de una revisión salarial unilateral*. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 108 (2011), p. 221-238. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Blanco, T. (2020). *Permiso retribuido recuperable, vacaciones y permisos retribuidos no recuperables: Covid 19*. Elderecho.com: noticias jurídicas y actualidad.

Cámara, A. (2012). Medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad social*, núm. 100 (especial 2012). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad social.

Carrizosa, E. (2017). *El impacto de las normas de concurrencia tras las reformas legales*. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 140 (2017). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Charro, P. (2020). *Vacaciones, Covid-19 y permiso retribuido recuperable*. Arinsa. Blog.

Chinn, D., Klier, J., Tesfu, S. et al. (2020). *Safeguarding Europe's livelihoods: mitigating the employment impact of COVID-19*. New York: McKinsey.

Cruz, J. (2013). [Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva](#). *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 120 (2013), p. 13-32. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Cruz, J. (2015). [La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva](#). Informes y Estudios. Relaciones Laborales, núm. 107. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Cruz, J. (2017). [La transformación de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía](#). *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (2017), p. 13. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Cruz, J. (2020a). [Breve comentario de urgencia al Decreto de prórroga de los ERTES](#). Blog de Jesús Cruz Villalón: reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad.

Cruz, J. (2020b). [Permisos retribuidos recuperables, un reparto de sacrificios](#). *Cinco días*, 29 de marzo de 2020. Madrid: Ediciones El País.

CTESC (2015). [La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària](#). Col·lecció estudis i informes, núm. 37. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

CTESC (2018). [El model productiu i la productivitat a Catalunya](#). Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

De la Flor, M. L. (2017). [Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada](#). *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 140 (2017). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Del Rey, S. (2016). [Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012](#). Informes y Estudios. Relaciones Laborales. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2020a). [Condicions de treball: l'organització de la jornada laboral: any 2019](#). Barcelona: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Observatori del Treball i Model Productiu.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2020b). [L'ajust d'ocupació, en hores treballades](#). Barcelona: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Observatori del Treball i Model Productiu.

Doffman, Z. (2020). [Working From Home: VPN Use Reveals Longer Hours And May Hide Privacy Threat](#). Forbes.

Eurofound (2020a). *Labour market change: trends and policy approaches towards flexibilisation: challenges and prospects in the EU series*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2020b). *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age: new forms of employment series*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2021). *Working during COVID-19*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Fernández, M.F. (2006). *Guía de Negociación para Negociadores*. Colección Guías de Negociación. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Ferradans, C. (2016). Análisis jurisprudencial de cláusulas de ventajas reservadas pactadas en la negociación colectiva. *Revista de derecho social*, núm. 75 (julio-septiembre 2016), p. 195-220. Albacete: Bomarzo.

Future for Work Institute (2020). *¿Cómo trabajaremos en nuestras empresas cuando termine la pandemia?*. Sant Cugat del Vallès: Future for Work Institute.

Galiana, J. M. (2007). *Autonomia colectiva y autonomia individual en la regulación de las condiciones de trabajo*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68 (2007), p. 13-24. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

García-Perrote, I. (2008). *La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido*. Dins Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008). *La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Goerlich, J. M. (cord.) (2008). *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*. Informes y estudios. Relaciones laborales, núm. 86. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Gorelli, J. (2015). *El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación sobre vacaciones*. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 130 (2015). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Gorelli, J. (2016). *Tiempo de trabajo y jornada: regulación y tratamineto en la negociación colectiva*. Informes y estudios. Relaciones laborales, núm. 112. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gutiérrez, M. (2014). *El deterioro de la negociación colectiva tras las últimas reformas*. Dins Gorelli, J., coord. (2014). *El derecho a la negociación colectiva: liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Igartua, M. T. (2019). *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 147 (2019). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Lahera, J. (2020). *El acuerdo del trabajo a distancia*. Dins *Congrés sobre la regulació del treball a distància i el teletreball*. València: Universitat de València.

Martín, O. (2017). *Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo: especial referencia al caso español*. *Revista latinoamericana de derecho social*, núm. 25 (juliol-setembre 2017). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Martínez, J. (2012). Medidas de flexibilidad interna. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad social*, núm. 100 (especial 2012). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad social.

Merino, A. (2012). La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos. *Revista de derecho social*, núm. 57 (2012), p. 249-262. Albacete: Bomarzo.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008). *La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Molina, C. (2017). *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso*. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (2017). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Montoya, A. (2014). *El declive de la eficacia normativa del convenio colectivo*. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 161 (2014), p. 15-40. Madrid: Thomson Reuters Aranzadi.

OCDE (2020a). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: OCDE.

OCDE (2020b). *Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: options for an immediate employment and social-policy response*. Paris: OCDE.

OIT (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

OIT (2020). *Observatori de l'OIT: la Covid-19 i el món del treball: segona edició: estimacions actualitzades i anàlisis*. Ginebra: Organització Internacional del Treball.

Rivas, P. , Valle, F. A. i Moreno, S. (2010). *El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya: fórmules de gestió flexible del temps de treball*. Col·lecció estudis, núm. 1. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell de Relacions Laborals.

Rodríguez, G. (2014). Una regulación más flexible de las horas complementarias. *Revista de derecho social*, núm. 67 (2014). Albacete: Bomarzo.

Rojo, E. (2014). *Los acuerdos individuales "en masa" como vía (ilegal) de modificación sustancial de condiciones de trabajo: notas a la sentencia del TS de 29 de julio*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.

Rojo, E. (2020a). *Emergencia sanitaria y legislación laboral: ERTES “de transición” y “de rebrote”, y más medidas de apoyo al empleo autónomo: notas a propósito del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.

Rojo, E. (2020b). *Emergencia sanitaria y legislación laboral: notas al RDL 10/2020 de 29 de marzo (“Permiso retribuido recuperable”)*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.

Rojo, E. (2020c). *Un primer análisis de las medidas laborales contenidas en el RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.

Roldan, A. (2014). *Algunos efectos de un nuevo modelo de negociación colectiva más dinámico y cercano a la empresa: conexiones, relaciones e interferencias entre convenios y acuerdos colectivos*. *Revista de derecho social*, núm. 67 (2014), p. 211-238. Albacete: Bo-marzo.

San Martín, C. (2014). *Ultraactividad de los convenios colectivos: estado de la cuestión en el ámbito judicial*. *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 161 (febrero 2014). Madrid: Civitas.

San Martín, C. (2014). *Ultraactividad de los convenios colectivos: estado de la cuestión en el ámbito judicial*. *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 161 (febrero 2014). Madrid: Civitas.

Sepúlveda, M. (2012). *La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: aspectos para el debate*. Dins Castellano, E. (dir.) i Feria, I. R. (dir.) (2013). *Estudios en torno a la reforma laboral de 2012*. Sevilla: Punto Rojo Libros.

Sepúlveda, M. (2013). *La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012: aspectos para el debate*. Dins Castellano, E. i Feria, I. R. (dirs.) (2013). *Estudios en torno a la reforma laboral de 2012*. Sevilla: Punto Rojo Libros.

Serrano, M. (2019). *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral*. *IusLabor*, núm. 2 (2019). Barcelona: University Pompeu Fabra.

Todolí, A. (2017). *El derecho a la desconexión digital ya existe: nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere*. Argumentos en derecho laboral.

Todolí, A. (2019). *El derecho a la desconexión digital aprobada por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales*. Argumentos en derecho laboral.

Todolí, A. (2020). *Desconexión digital y derecho a la intimidad*. Dins *Congrés sobre la regulació del treball a distància i el teletreball*. València: Universitat de València.

Valverde, A. J. (2014). [Un proceso de cambio continuo en el régimen jurídico de la relación de trabajo: \(otras\) dos nuevas reformas estructurales Real Decreto Ley 16/2013 y Real Decreto Ley 3/2014](#). *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 124 (2014). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Ysàs, H. (2016). [El diálogo social y la participación sindical tras la reforma de 2012 balance y perspectivas](#). *Revista de derecho social*, núm. 75 (2016), p. 221-234. Albacete: Bomarzo.



## 8. Annex I: Les orientacions i les recomanacions del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

### 8.1. Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016)

El segon objectiu de l'estudi és analitzar la incidència de les orientacions del CRL en l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva (2016).

A continuació, s'enumeren les deu orientacions:

1. Promoure la inclusió de clàusules sobre el temps de treball remunerat als convenis col·lectius, acords o pactes en els àmbits públic i privat amb la finalitat de possibilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i buscar l'equilibri entre les necessitats de les empreses i les persones treballadores.
2. Preveure des de la negociació col·lectiva la regulació de les borses horàries per tal que, d'una banda, permetin a les empreses donar resposta a les necessitats productives i, de l'altra, permetin a les persones treballadores poder utilitzar-les al servei de la conciliació de la seva vida personal, familiar i formativa.
3. Posar l'accent (en les mesures de gestió flexible del temps de treball remunerat que s'introdueixin en la negociació col·lectiva) en la distribució de la jornada, i no només en la dimensió quantitativa de la jornada, si bé és convenient que qualsevol reducció de la jornada efectiva de treball remunerat es realitzi de manera negociada per tal de garantir la seva viabilitat i la reordenació efectiva dels temps de treball.
4. Afavorir la jornada continuada, i en tot cas la reducció de la pausa per dinar, allà on el sector i el lloc de treball ho permetin.
5. Establir i regular des de la negociació col·lectiva espais d'interlocució en matèries relacionades amb la mobilitat de les persones treballadores en l'accés a la feina, amb l'objectiu de reduir els temps de desplaçament.
6. Promoure en les organitzacions multicentres, de forma negociada i d'acord amb les especificitats de cada empresa, polítiques que possibilitin l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.
7. Incorporar la perspectiva per a supòsits excepcionals de la diversitat en la gestió del temps remunerat, sense que s'alteri el caràcter genèric de la regulació de les condicions de treball,
8. Incorporar els aspectes relacionats amb la gestió de la jornada laboral dins dels plans i de les mesures d'igualtat.
9. Impulsar les propostes de la iniciativa de la reforma horària que permetin l'adaptació als ritmes circadianis, amb l'objectiu de cercar cotes de salut més altes:

Incentivar un horari saludable dels àpats de manera que l'hora de dinar i la de sopar es produeixin, sempre que sigui possible, en la franja de les 12 a les 14 hores i en la de les 19 a les 21 hores respectivament

A les jornades continuades ampliar el màxim possible el ventall d'hores en les quals es pugui realitzar la pausa a fi d'afavorir que les persones treballadores que així ho desitgin puguin dinar entre les 12 i les 14 hores o sopar entre les 19 i les 21 hores, segons si l'horari és de matí o tarda.

Adequar els espais als centres de treball per tal que es pugui portar a terme aquesta mesura i el consegüent canvi d'hàbits, sempre que les característiques de l'empresa ho permetin

10. Incorporar les mesures consensuades en l'àmbit de l'empresa (calendari laboral, plans d'igualtat, implementació de millores en relació amb riscos psicosocials, etc) al conveni col·lectiu.

## **8.2. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores (2010)**

Alhora, i com s'ha assenyalat al llarg de l'informe, convé tenir present que algunes de les propostes recollides en l'anterior Acord tenen el seu origen en les Recomanacions per a la NC en matèria de gestió del temps de les persones treballadores (2010).

Les Recomanacions del CRL (2010) comprenen un ampli ventall de propostes que, a tall de resum, es poden dividir en el següents blocs:

1. Mesures per a una flexibilitat negociada del temps de treball:

Flexibilitat horària d'entrada i de sortida, dies i hores d'assumptes propis i compactació d'hores en jornades senceres

Reduccions de jornada

Dret a l'adaptació i distribució de la jornada de treball

Dret a l'adaptació i distribució de la jornada de treball de les dones en situació de violència de gènere

Vacances anuals

Gestió participada dels temps de les persones treballadores des d'una perspectiva col·lectiva

Gestió flexible del temps de treball per necessitats objectives de l'empresa

2. Mesures per a una gestió més flexible i racional del temps de treball a torns

## Mesures per a una gestió més racional del temps de treball

La jornada continuada

La jornada intensiva una part de l'any

La millora de l'eficàcia de les reunions (establint criteris de temporització)

La realització de la formació continuada o permanent preferentment dins l'horari laboral habitual

La limitació de les hores extraordinàries i el foment de llur compensació amb temps de descans amb la possibilitat de compactació d'aquest temps en jornades completes.

Caldria afegir a aquestes mesures l'establiment a través de la negociació col·lectiva d'accions específiques encaminades a modificar les pautes culturals d'ús del temps de treball com per exemple:

Impulsar actituds i un llenguatge - verbal i no verbal - que no fomentin el 'presencialisme' i respectin l'ús del temps personal

Difondre una nova cultura del treball fomentant que les persones amb càrrecs de direcció i comandament organitzin de forma més flexible i racional llur temps laboral

Racionalitzar la presència en actes fora de l'horari laboral promovent que les decisions rellevants per a la marxa de l'empresa s'adoptin dins l'horari laboral estàndard.

### 3. El sistema de retribució i la planificació del treball com a eines de gestió més flexible i racional del temps de treball

Una gestió més flexible i racional del temps de treball ha de venir necessàriament acompanyada d'un sistema de retribució del treball que no sobredimensioni el temps presencial a l'empresa sinó l'acompliment d'objectius i/o la qualitat del treball i altres competències associades amb la qualitat com ara la capacitat de comunicació, de coordinació, la responsabilitat, la iniciativa o altres. Aquest sistema de retribució ha de basar-se en objectius transparents, equitatius i avaluables. Cal que garanteixi que les persones treballadores puguin conèixer llur evolució en el compliment dels objectius esmentats.

### 4. La flexibilitat locativa com a eina de gestió més flexible i racional del temps de treball i el teletreball

Cal destacar també la possibilitat de recórrer al teletreball com a eina per flexibilitzar i racionalitzar el temps de treball. El desenvolupament de les noves tecnologies de la informació i la telemàtica afavoreixen la millar gestió del temps de treball.

### 5. Organització flexible del temps de treball i mobilitat sostenible als centres de treball

El temps dedicat a anar o tornar a la feina des del domicili personal és una dimensió del temps de treball que ha de ser integrada en l'anàlisi d'aquest temps, per tal d'obtenir les millors solucions negociades i, especialment, les solucions més sostenibles.

6. Redimensionament de les mesures de gestió del temps de treball per sectors

Tenint en compte les especificitats dels diferents sectors d'activitat i, en particular, de la dimensió de l'empresa, les parts signatàries d'aquestes recomanacions consideren necessària una adaptació de les mesures aquí proposades que tingui en compte les diferents realitats productives i organitzatives existents a Catalunya.