

## 5. TEMPS DE TREBALL

### 5.1. INTRODUCCIÓ. LA IMPORTÀNCIA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA COM A INSTRUMENT DE REGULACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La importància de la regulació del temps de treball en la negociació col·lectiva ha estat una constant des dels orígens d'aquesta font del dret. Podria dir-se que ens trobem davant d'una de les dues matèries, juntament amb el salari, que estan vinculades genèticament a l'existència del conveni col·lectiu com a font reguladora del dret del treball i al mateix naixement d'aquesta branca del dret.

Són diverses les raons que poden explicar la importància que té l'ordenació del temps de treball en el si de la negociació col·lectiva, algunes estan directament vinculades a la importància objectiva de la matèria i d'altres responen a les importants capacitats de què disposa la negociació col·lectiva com a instrument de regulació en aquests temes. Així en relació amb la primera qüestió cal assenyalar que l'ordenació del temps de treball constitueix un aspecte clau per a temes de tanta transcendència i actualitat com poden ser la competitivitat empresarial, el creixement i millora de la qualitat de l'ocupació, la seguretat i la salut dels treballadors o la conciliació de la vida personal i familiar amb la vida laboral.<sup>1</sup>

Sense deixar de banda la importància que ha de tenir la normativa estatal en la regulació d'aquesta matèria, la negociació col·lectiva constitueix un instrument normatiu de primer ordre, sobretot des de la reforma operada per la Llei 11/1994, de 19 de maig. Aquesta Llei per a assolir els objectius definits expressament a la seva Exposició de motius, *“potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral”*, va comportar la dispositivització per a la negociació col·lectiva d'alguns dels límits legals que fins aleshores havien restat infranquejables. Una situació que ha comportat que la negociació col·lectiva, a banda de poder continuar realitzant la seves funcions clàssiques de complement i suplement de la normativa heterònoma, assoleixi un major protagonisme com a element d'ordenació i configuració del temps de treball. L'anàlisi de la regulació del temps de treball, ara més que mai, s'ha de fer en l'àmbit de la negociació col·lectiva, perquè és en aquest àmbit on es troba la resolució equilibrada de les tensions que poden produir-se entre seguretat-flexibilitat.

L'estudi es desenvoluparà en tres grans blocs en els quals respectivament seran analitzades la jornada ordinària de treball –on a més a més d'analitzar qüestions de caire més quantitatiu, com ara la conceptualització del temps de treball ordinari o la forma en que s'està determinant la jornada màxima de treball, es prestarà una atenció especial a la seva distribució–; el temps de treball extraordinari i un tercer gran bloc dedicat a aspectes de caire més distributiu, com poden ser el calendari laboral, l'horari de treball i els descansos i les vacances.

Cal dir que l'anàlisi es desenvoluparà en relació amb el contracte de treball a temps complet, atès que l'examen de la regulació del temps de treball en el supòsit dels contractes a temps parcial, en tant que element essencial i caracteritzador d'aquests, es realitzarà a l'apartat dedicat a l'estudi d'aquella modalitat contractual. Això no ha de

---

<sup>1</sup> Així, a l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 (codi de conveni 7902335) entre els criteris que es proposen per “coadjuvar a la modernització de les relacions de treball, sobre la base de compatibilitzar les necessitats objectives del projecte empresarial (flexibilitat, inversions, tecnologia, innovació, recerca, gestió del coneixement i de l'organització de treball a favor de més valor afegit), amb les necessitats dels treballadors/es de conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar, actualitzar i ampliar la seva formació, millorar les seves expectatives professionals i de promoció en un context de participació eficaç de la representació dels treballadors, s'orienta a la regulació “de l'organització flexible del temps de treball i la seguretat de les persones en la gestió del temps i la conciliació”. També a l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva del 2005 (ANC 2005) s'estableix com una de les mesures per aconseguir un increment de la productivitat en el marc d'una ocupació més flexible i segura “La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras”. Així com la necessitat de realitzar “un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar”.

significar l'absència de qualsevol mena de referència, sinó que aquesta es limitarà a aquelles particularitats que en matèria de temps de treball no obeeixen a la mateixa configuració d'aquests contractes.

## 5.2. LA DETERMINACIÓ DE LA JORNADA ORDINÀRIA DE TREBALL

### 5.2.1. LA REGULACIÓ CONVENCIONAL DE LA DURADA DE LA JORNADA ORDINÀRIA DE TREBALL

La necessària determinació de la quantitat de treball deguda i la necessària limitació de la durada de la prestació de treball, per tal de tutelar la seguretat i la salut dels treballadors, han comportat que la determinació de la jornada ordinària de treball, constitueixi un element de presència constant en la negociació col·lectiva.

L'establiment del temps de treball que el treballador ha de dur a terme en compliment del seu contracte de treball es remet per l'article 34.1 del TRLET al conveni col·lectiu i al contracte de treball, fixant, això sí, la llei un topall màxim de "cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"<sup>2</sup>. Convé tenir present, des d'ara, que la fixació de la jornada ordinària de treball, a banda de determinar la prestació deguda, compleix més funcions. Així, com es veurà, la fixació d'aquesta jornada, a més de determinar els màxims de treball ordinari exigible (aspecte quantitatiu), pot influir en la forma en què es distribuirà aquesta en el temps (aspecte qualitatiu) i configura la frontera entre allò que constitueix temps de treball ordinari/temps de treball extraordinari i contracte de treball a temps complet/contracte de treball a temps parcial.

La importància que per a la negociació col·lectiva assumeix la regulació d'aquesta condició de treball queda reflectida en el fet que el 100% dels convenis analitzats, amb independència del nivell on es negociïn, estableixen la jornada de treball ordinària i en què en la majoria de casos s'estableixen reduccions a la jornada màxima prevista legalment (prenent com a referència la jornada anual de 1.826 hores que es dedueix de la fórmula emprada per l'article 34.1 del TRLET<sup>3</sup>).

En relació amb la **dimensió purament quantitativa** que presenta la determinació de la jornada ordinària, tot i que el present estudi té un caire eminentment jurídic, creiem important destacar, com s'acaba d'assenyalar, que més del 75% dels convenis de la mostra estableixen reduccions a la jornada màxima prevista legalment.<sup>4</sup> Cal assenyalar que ens trobem davant de reduccions moderades, atès que al voltant del 50% dels convenis del mostreig estipulen una jornada que se situa entre les 1.750 i les 1.800 hores de treball anual. Unes dades que demostren que la negociació col·lectiva continua situant-se més a prop de les 1.826 hores previstes legalment que de l'objectiu sindical de les 1.598 hores que suposaria una jornada setmanal de 35 hores. Això no suposa que no ens hi trobem, amb convenis que hagin assolit aquesta xifra; no obstant això, es pot apreciar que o bé es

---

<sup>2</sup> La jornada ordinària de treball resta així determinada pel joc articulat de la llei, el conveni i el contracte de treball. Una articulació en la qual el conveni haurà de respectar el màxim legal, en tant que norma de dret necessari absolut, mentre que el contracte, per la seva banda, no podrà establir una jornada que superi el límit marcat pel conveni en no poder, tal com marca l'art. 3.1.c) del TRLET, disposar "en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos".

<sup>3</sup> Segons l'Acord interconfederal per a 1984 i la Sentència del Tribunal Central de Treball de 14 de maig de 1987, el límit de les 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual traspasat al mòdul anual seria de 1.826 hores/any.

<sup>4</sup> Una constatació que coincidiria amb les dades que respecte a la jornada anual mitjana pactada per als anys 2004 (1.758,5 hores) i 2003 (1.748 hores) s'establen a la Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya del 2004 del CTESC (<http://www.ctescat.net/memoria2004/web/index1.html>).

Constitueixen excepcions a aquesta tendència, a tall d'exemple, el cconveni col·lectiu de treball de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545), el cconveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385), el conveni col·lectiu de l'empresa Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix (CC 0803742), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ingeniería Ambiental Catalana, SA, IACSA (Sant Just Desvern) (codi de conveni núm. 0807941), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gráficas Terrassa, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa 96 de Comunicaciones, SL per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 0810282), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Treballs en alçada, SL, per al període 1.9.1999 a 31.12.2002 (codi de conveni núm. 0810512) o el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Naviera Pinillos, SA (personal de terra del centre de treball de Barcelona), per als anys 1999-2005 (codi de conveni núm. 0810701).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

tracta de convenis de l'Administració Pública o d'empreses privades amb una forta vinculació amb aquesta ja sigui pel fet dels seus vincles orgànics o per realitzar serveis de forma externalitzada per aquesta.<sup>5</sup>

Creiem que resulta remarcable el fet que més del 60% dels convenis amb una vigència plurianual estableixen reduccions progressives en la jornada de treball.<sup>6</sup> Una dada que a més de constituir un índex d'una possible tendència a disminuir el nombre d'hores de treball pot evidenciar la importància que per a l'operativitat d'aquesta mesura representa la seva programació.

Sense deixar aquest vessant quantitatiu interessa destacar que en alguns convenis col·lectius, si bé que de forma minoritària, s'estableix una **jornada ordinària variable**. És a dir convenis que no estableixen una jornada anual absolutament determinada, sinó que permeten, en forma més o menys flexible, la seva ampliació i/o reducció en funció de les necessitats empresarials.

Tradicionalment, la jornada màxima de treball efectiu s'ha establert mitjançant l'estipulació d'un nombre d'hores a realitzar prenent com a referència un determinat mòdul temporal (generalment la setmana o l'any), en què la jornada a realitzar es mantenia inalterable. Les possibles variacions en la jornada ordinària venien limitades a la seva distribució dins del mòdul preestablert, sense que això pogués suposar un increment o disminució del nombre total d'hores a realitzar. Un nombre d'hores que tampoc es podia modificar mitjançant el recurs al procediment de modificació substancial de condicions de treball establert a l'article 41.2, en constituir la jornada de treball establerta en conveni una de les matèries excloses de la possibilitat de pacte modificatiu. La possible necessitat d'operar un increment de la càrrega total de treball havia de dur-se a terme a través de la renegociació *ante tempus* del conveni col·lectiu, a través del recurs a les hores extraordinàries, la contractació de nous treballadors o l'externalització de part de l'activitat productiva. Mentre que l'única possibilitat de fer front a una menor càrrega de feina des de la perspectiva de la gestió del temps de treball –deixant de banda, doncs, decisions extintives– era donada per la suspensió del contracte de treball prevista a l'article 47 del TRLET.

La introducció d'aquests mecanismes flexibilitzadors es realitza a través de dues formes. Una directa, en la qual es preveu directament la possibilitat d'ampliar o reduir la jornada a realitzar i una d'indirecta, mitjançant el reconeixement de la possibilitat de compensar les hores distribuïdes irregularment o les hores extraordinàries

---

<sup>5</sup> Es el cas del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331) amb una jornada de 35 hores; el conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272) en relació al personal tècnic i administratiu; el conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles (laborals) per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0809922), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361). S'ha d'assenyalar que la major part de convenis de l'Administració Pública estableixen una jornada de 37'5 hores setmanals.

Es deixen de banda aquelles reduccions de jornada que tenen el seu origen en l'existència de previsions normatives legals específiques ateses les condicions d'especial penositat del treball, és el cas, per exemple, del treball subterrani previst a l'article 29 del RDJE, que té una jornada màxima de treball equivalent a la del treball en l'interior de les mines de 35 hores (art. 25 a 28 RDJE). Seria el cas del article 25 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (l'Hospitalet de Llobregat) (codi de conveni núm. 0806791) en relació amb el personal que fa tasques al clavegueram (34 hores setmanals) o del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Minera del Bajo Segre, SA, dels centres de treball de Serós i d'Almatret (Segrià), per a 1999-2001 (codi de conveni núm. 2500282).

<sup>6</sup> És el cas entre d'altres del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales S.A. (SAUR) (codi de conveni núm. 0804022), conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932), conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polimers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) o el conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585).

S'ha d'assenyalar que en algun cas ens trobem davant de reduccions molt significatives atenent al nombre d'hores que es redueixen. És el cas del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) amb una reducció total de 30 hores.

mitjançant la reducció de la jornada de l'any següent o, a la inversa, permetent que el defecte d'hores s'acumuli a la jornada de l'any següent.

A la mostra de convenis analitzats no s'han trobat exemples del primer supòsit. Això no significa que no hi hagi convenis que estableixin una jornada variable, sinó que aquests no resulten significatius. Així, un exemple de norma convencional que estableix una jornada d'aquest tipus és l'article 22 del conveni col·lectiu de empreses organitzadores del Bingo de Catalunya (codi de conveni núm. 7900205) a l'establir que:

*"La jornada laboral efectiva de treball queda fixada en 1.700 hores anuals de treball real.*

*No obstant això, quan les necessitats del servei ho exigeixin, a criteri de la Direcció de cada sala, la jornada pot ampliar-se fins a un màxim de 50 hores més anuals que, en cap cas, no es consideraran hores extraordinàries. Els treballadors que presten serveis a l'ampliació, se'ls abonaran les 25 primeres hores treballades en excés al preu fet de 750 pessetes per hora i les 25 hores següents a 800 pessetes per hora (...)"*

Més freqüents, encara que minoritaris, són els supòsits de convenis col·lectius en què la variabilitat de la jornada anual s'aconsegueix mitjançant la compensació de les hores extraordinàries o de la distribució irregular de la jornada entre les diferents anualitats. Així, utilitza la fórmula de la compensació de les hores extraordinàries, encara que de forma limitada a les hores extraordinàries realitzades dins el darrer trimestre de l'any, l'article 15 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115) en establir que:

*"Les empreses es comprometen a no realitzar cap hora extra. No obstant això, si per raons de feina dels dies festius autoritzats, períodes de rebaixes, promocions comercials o situacions d'incapacitat temporal i/o permisos personals, es fa una jornada anual superior a 1.796 hores, les hores que ultrapassin la xifra abans esmentada cal considerar-les d'hores extraordinàries, i s'han de compensar mitjançant el permís retribuït de 2 hores per cada hora extra realitzada.*

***Aquest permís retribuït s'ha de fer dins dels 3 mesos a la constatació de les hores extraordinàries i dins del primer trimestre de l'any següent, com a màxim."***

L'utilització de la distribució irregular de la jornada com a element flexibilitzador no solament de l'ordenació sinó també del *quantum* adopta dues grans fórmules. Una en què es permet un increment de la jornada en una anualitat compensant-la en la posterior, cosa que permet l'atenció d'increments de les necessitats productives, i una altra, en què es permet tant un increment com la reducció a compte de la jornada establerta pels diferents anys de vigència. Un exemple del primer cas el trobem a l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384) en declarar que:

*"Les empreses podran treballar en jornada ordinària fins a un màxim de 9 hores diàries durant els mesos de setembre a desembre, ambdós inclosos, compensant amb la corresponent reducció la resta de l'any, que es recuperarà dins dels 4 primers mesos de l'any següent. Únicament serà d'aplicació a les empreses amb calendari laboral prèviament pactat."*

Un exemple de la segona fórmula és l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) quan estableix que:

*"1. La jornada laboral durant els 4 anys de vigència del conveni és de 1.780 hores per a l'any 2001, de 1.770 hores per a l'any 2002, 1.760 hores per a l'any 2003 i 1.750 hores per a l'any 2004, anuals de treball, tant en jornada partida com continuada. L'empresa pot ampliar la seva jornada d'activitat per estar més temps activa en cadascun dels anys de durada del conveni. **Per aquest motiu, la jornada anual de cadascun dels anys de durada del conveni es pot ampliar compensant-ho en jornades equivalents, de l'any següent o anterior, traslladant-la d'any.** La diferència entre jornada laboral individual pactada en conveni i d'empresa activa ha de servir per afavorir la contractació, la formació i la millor redistribució de la jornada pactada en conveni. La diferència entre la jornada laboral individual pactada en conveni i la d'empresa activa s'ha de gaudir o compensar econòmicament en funció de les necessitats productives de cada empresa.*

### **5.2.2. LA FORMA DE DETERMINACIÓ DE LA JORNADA ORDINÀRIA: EL MÒDUL DE DETERMINACIÓ DE LA JORNADA COM A ELEMENT DE FLEXIBILITZACIÓ DE LA DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA.**

La determinació de la jornada ordinària de treball requereix l'adopció d'un paràmetre temporal de referència que determini l'àmbit en què actuarà el límit d'hores assenyalat. Aquest mòdul juga un important paper pel que fa a les possibilitats de distribuir el nombre d'hores de treball ordinari que són exigibles al treballador i respecte a la delimitació entre el treball ordinari i el treball extraordinari.

L'article 34 del TRLET utilitza dos paràmetres per determinar la jornada de treball, un de caràcter mixt, conforme al qual *"la duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de*

## La negociació col·lectiva a Catalunya

mitjana en còmput anual” i un que pren com a referència la jornada diària establint que “el nombre d’hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries”. La reforma operada el 1994 va suposar la incorporació de dos elements flexibilitzadors en relació amb aquesta qüestió. Així, d’una banda, la determinació de la jornada màxima global es va establir en còmput anual,<sup>7</sup> admetent que l’autonomia col·lectiva pogués establir una distribució irregular de la jornada al llarg de l’any (art. 34.3 del TRLET), i, d’altra, es va dispositivitzar en favor del conveni col·lectiu o, en lloc seu, per acord d’empresa, el límit de les nou hores ordinàries de treball.<sup>8</sup>

Deixant per a un altre epígraf l’anàlisi general de la distribució de la jornada, interessa ara remarcar que el mòdul utilitzat per determinar la jornada ordinària pactada pot condicionar la seva distribució, atès que com més ampli sigui aquest més àmplies seran les possibilitats de distribuir la jornada ordinària de treball al llarg de l’any. Així, mentre que l’establiment de la jornada diària o setmanal en un determinat nombre d’hores suposa la impossibilitat de fer un nombre d’hores de treball ordinari que superi aquesta quantitat, l’establiment en mòduls més amplis (mensual, bimestrals... o anuals) suposaria la desaparició d’aquells límits diaris o setmanals (no així, al nostre judici, del diari de 9 hores que sembla requerir un acord específic<sup>9</sup>).

L’anàlisi de la negociació col·lectiva reflecteix **cinc grans models** en la forma de determinació de la jornada ordinària de treball.

a) Així, en primer lloc, hi trobem convenis que es limiten a establir la jornada en còmput anual, sense establir-ne cap límit addicional. És el cas, per exemple, de l’article 15 del conveni col·lectiu de treball del sector d’elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l’1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125) en què es limita a establir que:

*“Durant la vigència del present conveni, la jornada laboral serà de 1.816 hores anuals de treball, repartides en cinc dies laborables i en la del diumenge de 6 hores continuades, repartides durant 273 dies hàbils.”*

Un exemple d’aquesta mena de clàusules a nivell empresarial la trobem en l’article 18 del conveni col·lectiu de treball de l’empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales S.A. (SAUR) (codi de conveni núm. 0804022) quan estableix que:

*“La jornada laboral en còmput anual per a l’any 1995 serà de 1.784 hores efectives de treball. Per a l’any 1996 serà de 1.781, i per a l’any 1997 serà de 1.776. Així mateix, si per qualsevol norma jurídica de compliment obligatori es publica en el BOE una reducció de jornada inferior a la pactada en aquest conveni, aquesta s’ha de fer efectiva a partir de la data de la seva publicació.*

*Així mateix, s’estableixen 6 hores computades com a jornada de treball per a la celebració d’assemblees de treballadors.*

*L’horari de treball s’ha de distribuir en cada explotació d’acord amb les seves necessitats.*

*Els dissabtes es consideren com a dia laborable amb caràcter general.”*

Aquest tipus de previsió pot suposar, especialment quan es troba a nivell d’empresa, atès que a nivell sectorial restaria encara la possibilitat d’establir a nivell d’empresa límits addicionals, la dispositivització del límit de les 40 hores setmanals, fixat legalment a l’article 34.1 del TRLET, i, per tant, la possibilitat de realitzar jornades setmanals superiors en determinats períodes de l’any. L’única limitació que existiria a la distribució de la jornada en aquest tipus de casos, al marge dels períodes de descans previstos legalment, seria el topall de 9 hores diàries, llevat que també aquest es dispositivitzés, i la impossibilitat de superar la jornada màxima anual.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Es culminava així una evolució en la partint de la jornada diària com a mòdul general (RD de 3 d’abril de 1919 sobre jornada màxima legal en tots els treballs en què s’establia que “la jornada màxima legal serà de 8 horas al día o cuarenta y ocho semanales...”, exigint-se a l’art. 1.3º de la RO de 15 de gener de 1920 sobre normes per a l’aplicació de la jornada màxima que l’establiment del mòdul setmanal es fes amb autorització o a través d’“acuerdo especial por conveniencia mutua de patronos y obreros”; model seguit per la Llei de jornada màxima laboral d’1 de juliol de 1931); es va afegir el mòdul setmanal amb la possibilitat d’establir un còmput anual via negociació col·lectiva (Llei 16/1976, de 8 de abril, de relacions laborals).

<sup>8</sup> Caldrà, això sí, respectar necessàriament el descans setmanal i el descans interjornades de 12 hores.

<sup>9</sup> Aquesta exigència es podria deduir de la disposició sistemàtica dels tres primers apartats de l’article 34.

<sup>10</sup> Al voltant d’un 10% dels convenis a nivell d’empresa es limiten a establir la jornada en còmput anual sense afegir límits addicionals. El percentatge s’eleva fins a un 15% en el cas dels convenis sectorials.

b) Un segon model, el trobem en aquells convenis que establint-ne també una jornada en còmput anual, remetent a l'acord a nivell d'empresa les possibilitats de distribuir irregularment la jornada. En aquest cas, a diferència dels anteriors, s'ha entès que l'establiment de la jornada en còmput anual no suposa per si mateix la possibilitat de superar el límit de les 40 hores setmanals, i per això és necessari l'acord a nivell d'empresa. Seria aquest el cas de l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) quan diu que:

*"Per als anys 2001 i 2002, la jornada laboral serà de 1.792 hores anuals de treball efectiu.*

*Per a l'any 2003 la jornada laboral serà de 1.790 hores anuals de treball efectiu.*

*Per a l'any 2004 la jornada laboral serà de 1.786 hores anuals de treball efectiu.*

*Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual pactada al conveni."<sup>11</sup>*

c) Un tercer model de conveni col·lectiu estaria determinat per aquells que estableixen la jornada en còmput anual, però hi afegeixen un règim jurídic al qual s'ha d'ajustar la distribució de la jornada que superi un determinat nombre d'hores. Una regulació que serà analitzada a l'apartat dedicat a la distribució irregular de la jornada.

d) Un altre model de conveni col·lectiu estaria constituït per aquells convenis que utilitzen un doble o triple mòdul<sup>12</sup> per determinar la jornada ordinària de treball. El més habitual és la determinació a través de l'establiment de la jornada en còmput anual i setmanal o bé la utilització del paràmetre anual o setmanal combinat amb un límit diari. És el cas, entre d'altres, de l'article 8 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905) en afirmar que:

*"La jornada laboral de treball per a tot el personal regit pel present conveni ha de ser l'establerta legalment, de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a 1.808 hores anuals de treball efectiu."<sup>13</sup>*

*Seria el cas, entre d'altres, a nivell d'empresa, del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales S.A. (SAUR) (codi de conveni núm. 0804022), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesco Control de Puertas, SA, per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0804222).*

*A nivell sectorial podria fer-se referència al conveni col·lectiu de treball de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545), conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125), del conveni col·lectiu de treball d'empreses de treball temporal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901245) respecte al personal d'estructura o del conveni colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de las agencias de viajes (codi de conveni número 9900155).*

<sup>11</sup> *Un exemple similar al transcrit però afegint limitacions addicionals quantitatives és el dels articles 14 i 30 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355). També es remetent a l'acord d'empresa segons el qual s'estableixen amb major o menor grau d'intensitat límits; per exemple, l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), l'article 42 del conveni col·lectiu de treball del sector de Netja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305), l'article 25 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) o l'article 11 del conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455).*

<sup>12</sup> *Un exemple d'utilització d'un mòdul triple és l'article 68 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Filtros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922) en establir que "La jornada en la companyia mercantil Mafinsa és de 40 hores setmanals, distribuïdes a raó de 8 hores diàries, de dilluns a divendres. La jornada anual de treball és de 1.748 hores".*

<sup>13</sup> *Un altre exemple, aquest a nivell d'empresa, seria el de l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mecánica Fénix, SA, (CC 803011) quan estableix que "La jornada laboral comprèn 40 hores efectives setmanals distribuïdes de dilluns a divendres, i s'hi han d'incloure els 15 minuts de l'entrepà, que s'han de considerar com a temps de treball. Per als anys 1996, 1997, 1998 i 1999, el total d'hores anuals ha de ser de 1.768 hores cada any.". A nivell sectorial 40 (article 11).*

## La negociació col·lectiva a Catalunya

En casos com el de la clàusula transcrita, semblaria que el conveni col·lectiu restringeix la distribució i impedeix la superació de la jornada setmanal pactada. L'únic dubte que plantegen aquestes hipòtesis, quan ens trobem davant d'un conveni sectorial, és si a través d'un acord d'empresa es podria superar aquell límit, una qüestió que genera importants controvèrsies i que fins ara la jurisprudència no ha resolt. Essent una qüestió poc clara i atès que la intervenció de l'acord en matèria de distribució irregular de la jornada és subsidiària a l'actuació del conveni, el més recomanable seria que si la voluntat de les parts fos deixar algun marge d'actuació a l'acord a nivell d'empresa s'especifiqués.<sup>14</sup>

D'altra banda, cal dir que l'establiment d'una jornada en còmput setmanal o en còmput anual i setmanal no suposa necessàriament que no s'admeti en aquell concret àmbit una distribució que superi les 40 hores setmanals o el nombre fixat pel conveni, atès que resulta possible que el conveni estableixi expressament i de forma específica la possibilitat de superar aquells límits. Seria el cas, per exemple, de l'article 9 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535) quan després d'afirmar que "La jornada laboral té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que el còmput anual no pugui ultrapassar les 1.786 hores, sense que això perjudgi l'horari comercial, que ha de ser determinat per l'empresa.", l'article 10, sota el nom de calendari irregular i jornada flexible, admet implícitament la possibilitat de superar la jornada setmanal.

A tall d'exemple, però sense representar cap valor significatiu, podem fer esment de la utilització d'un mòdul mixt anual/mensual en el cas de l'article 8 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Antigràff, SL, per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0809722):

*"La jornada de treball és de 1.809 hores efectives a l'any, i en còmput mensual és de 164 hores i 27 minuts.*

*Si per necessitats del servei el treballador no pot fer la jornada mensual, ho ha de compensar en el decurs dels 2 mesos següents.*

*Per necessitats del servei, previ avís de la Direcció, el treballador està obligat a fer la jornada laboral en dia festiu intersetmanal, en dissabte o en diumenge, i es compensa l'excés de jornada amb descansos.*

*En el supòsit de sinistre o emergència, el treballador està obligat a prolongar la jornada laboral, sense necessitat de previ avís."*

Diferents són aquelles clàusules que utilitzen també un paràmetre setmanal i anual però on s'estableix, de forma anàloga al que fa l'article 34.1 del TRLET, que la jornada setmanal és de mitjana en còmput anual. Un exemple d'aquesta fórmula la trobem a l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa 96 de Comunicaciones, SL per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 0810282) quan estableix que:

*La durada màxima de treball és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual distribuïda de dilluns a dissabte.*

Aquesta mena de clàusules poden plantejar, al nostre judici, algun problema interpretatiu en ser interpretables en dos sentits molt diferents. Així, podria entendre's que l'establiment de la jornada en còmput anual suposaria admetre la possibilitat de distribuir irregularment la jornada excedint en determinats períodes de temps les quaranta hores setmanals, o, per contra, entendre que aquesta mena de clàusules, igual que l'article 34.1 del TRLET, determinen, d'una banda, la jornada màxima de treball i, d'altra, un límit a la distribució de la jornada, en el sentit d'establir el nombre d'hores màxim a realitzar setmanalment. Resulta necessari en qualsevol cas efectuar una interpretació sistemàtica de la regulació que en matèria de temps de treball dugui a terme el conveni. En aquest sentit, especialment significativa a l'hora de determinar si s'ha permès efectuar una distribució irregular de la jornada pot ser la definició que s'hagi fet de les hores extraordinàries. Un exemple d'això el trobem al conveni col·lectiu de treball de l'empresa Treballs en alçada, SL, per al període 1.9.1999 a 31.12.2002 (codi de conveni núm. 0810512), així si atenem al seu article 14 podríem interpretar que s'està admetent la superació del límit de les 40 hores setmanals en establir que "La jornada laboral per als anys de vigència d'aquest conveni és de 1.826 hores cada any, a raó d'una mitjana setmanal de 40 hores efectives de treball"; no obstant això, aquesta impressió semblaria incorrecta, atès que al seu article 24 qualifica com a hora

---

<sup>14</sup> Exemples de convenis sectorials que estableixen la jornada en còmput anual i setmanal són el 36 (article 10).

extraordinària “les que excedeixen el nombre d’hores de treball que constitueixen la jornada de treball en còmput setmanal d’acord amb la legislació aplicable”.

e) El cinquè i darrer tipus de mòdul utilitzat per la negociació col·lectiva és aquell que estableix la jornada en còmput setmanal. Una fórmula que si no ve acompanyada de la previsió expressa de la possibilitat de distribuir irregularment la jornada impedeix que aquesta pugui superar el nombre d’hores predeterminat per les parts. Així, l’article 14 del conveni col·lectiu de treball de l’empresa Gráficas Terrassa, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612), en què s’estableix que

*“La jornada laboral ordinària és de 40 hores setmanals. No obstant això, amb caràcter ad personam, cal respectar el còmput de 36 hores setmanals dels treballadors que l’han tingut fins a la data i el vulguin mantenir. El personal pot tenir, dins la jornada laboral ordinària, 20 minuts de descans per a l’esmorzar o el dinar, que cal computar com a temps de treball efectiu.”*

### 5.3. LA DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA

Amb el terme distribució de la jornada ens referim a la forma en què es reparteix la jornada de treball efectiu al llarg de les diferents unitats de temps rellevants (dia, setmana), en què es pot descompondre el mòdul temporal de referència emprat per establir la durada de la jornada. Ens trobem davant d’un concepte genèticament depenent del mòdul de determinació de la jornada màxima, que sorgeix quan s’utilitzen paràmetres de determinació de la jornada que superen el mòdul diari<sup>15</sup> i que, com s’ha pogut veure, presenta una forta interrelació amb la forma en què es determina aquella.

Aquesta dimensió qualitativa de la jornada constitueix un paràmetre d’especial importància des de diferents vessants que en molts casos suposen tendències contraposades. Així, d’una banda, des de la perspectiva de la competitivitat i productivitat empresarial semblaria que la distribució de la jornada s’hagués de fer de la forma més adaptada possible a la variabilitat de les necessitats productives empresarials i, per tant, amb les menors limitacions distributives possibles. Des de la perspectiva de la salut dels treballadors i de la necessitat de conciliar la vida laboral amb la vida privada i familiar es fan necessaris determinats límits que condicionin la llibertat en la distribució per tal de garantir la realització d’aquests valors.

Per tal d’establir un mínim equilibri entre ambdues necessitats la normativa legal ha configurat tradicionalment determinats límits a la distribució de la jornada consistents en la imposició d’un nombre màxim d’hores a realitzar en determinats períodes (dia i setmana) i uns períodes de descans obligatori (descans intrajornades, descans interjornades, descans setmanal i vacances). La reforma del TRLET per la Llei 11/1994, amb l’objectiu expressament declarat a la seva Exposició de motius de potenciar el desenvolupament de la negociació col·lectiva com a element regulador de les relacions laborals i d’introduir “*mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral*”, va suposar la remissió expressa a la negociació col·lectiva perquè regulés la distribució de la jornada i la dispositivització de determinats límits<sup>16</sup> fins a llavors imperatius. Uns canvis que han suposat que la distribució de la jornada ordinària sigui un dels àmbits on més capacitat d’incidència tingui la negociació col·lectiva que haurà de configurar l’equilibri entre els diferents interessos que puguin tenir les parts de la relació laboral.

L’anàlisi de la distribució de la jornada a la negociació col·lectiva que es desenvolupa al present apartat s’estructura al voltant de tres grans apartats, en què de forma successiva s’aniran analitzant les clàusules que estableixen l’anomenada distribució irregular de la jornada, aquelles referides a la regulació dels períodes de descans preestablerts per la llei i finalment la regulació del calendari.

---

<sup>15</sup> Tal com ha posat de manifest el professor ALARCÓN CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Ed. Tecnos, Madrid 1988, pàg. 143, la noció de distribució de la jornada té sentit quan s’estableixen mòduls de determinació de la jornada que superen el dia.

<sup>16</sup> Així, a la mateixa Exposició de motius de la Llei 11/1994 es diu que “este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como... la distribución de la jornada...”.



Cal assenyalar que si bé la distribució de la jornada ordinària és una qüestió estretament lligada a l'horari i al calendari laboral, atès que la forma en què es distribueixi la jornada condicionarà els horaris i el calendari, ens trobem davant institucions que jurídicament cal diferenciar. La jornada es pot definir com el nombre d'hores que s'han de realitzar en els períodes de temps o mòduls de referència que determinin les parts. L'horari és la concreció horària de la jornada diària i inclou la determinació de les hores en què s'haurà de començar i finalitzar el treball efectiu. Finalment, el calendari és la determinació del nombre de dies laborables i, d'acord amb l'article 34.6 del TRLET i la disposició addicional 3<sup>a</sup> del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, correspon elaborar-lo a l'empresari, prèvia audiència amb els representants dels treballadors i respectant la normativa legal i convencional sobre descans setmanal, festius, vacances, normes sobre jornada – en les seves dimensions quantitatives i qualitatives –, així com les possibles condicions més beneficioses que puguin existir. La necessitat de diferenciar aquestes institucions (jornada, horari i calendari) és determinada pel fet que el seu règim jurídic no és uniforme, així qüestions com la seva determinació o la seva modificabilitat presenten importants diferències. Malgrat aquestes diferències s'ha cregut convenient incloure en aquest apartat l'anàlisi de la regulació convencional del calendari, per la seva estreta vinculació. L'autonomia de l'horari com a objecte d'estudi és donada per la importància quantitativa i pràctica que assumeixen el treball a torns i el treball nocturn.

### 5.3.1. LA DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA

#### **a) Introducció: la superació dels límits de les 40 hores setmanals i/o 9 hores de treball ordinari com a elements determinants de la irregularitat de la jornada. El paper constitutiu i regulador de la negociació col·lectiva**

L'article 34.2 del TRLET preveu la possibilitat que mitjançant conveni col·lectiu o, en lloc seu, per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors es pugui establir una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any amb l'únic límit de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal. Si bé la possibilitat d'establir jornades irregulars ja havia estat admesa per la jurisprudència, a través del reconeixement de la legalitat d'acordar jornades anuals via conveni col·lectiu,<sup>17</sup> amb la inclusió d'aquest apartat amb la Llei 11/1994 s'efectua un reconeixement exprés d'aquesta facultat de la negociació col·lectiva i s'amplia a l'acord d'empresa.<sup>18</sup>

La inclusió d'aquest apartat, sense definir què s'entén per distribució irregular de la jornada, i la forma en què, com a conseqüència també de la reforma de 1994, s'estableix la durada de la jornada màxima de treball (quaranta hores setmanals de mitjana en còmput anual) pot plantejar dubtes respecte a què s'ha d'entendre per distribució irregular de la jornada i per tant sobre quan resulta necessària l'existència de previsió convencional. Aquests dubtes provenen del fet que en establir-se la durada màxima de la jornada ordinària a través de la mitjana del nombre màxim d'hores a realitzar setmanalment, podria semblar que l'únic límit establert en aquell precepte seria la jornada màxima anual, s'admetia, doncs, per la mateixa llei i sense necessitat de previsió col·lectiva la possibilitat que en determinats períodes de l'any se superessin les 40 hores setmanals de treball efectiu ordinari compensant-les amb d'altres amb menys càrrega de feina sense superar el límit de les 1.826 hores anuals. D'altra banda i, en l'altre extrem, seria possible pensar, amb una lectura literal de l'apartat segon, que qualsevol tipus de distribució irregular, amb independència de l'entitat de la variabilitat de la distribució de la jornada, superés o no el límit de les 40 hores setmanals, requeriria de la previsió en instrument col·lectiu.

---

<sup>17</sup> La doctrina judicial va entendre que la possibilitat admesa per l'article 34.2 del Estatut dels treballadors de 1980 d'establir jornades anuals suposava la possibilitat d'establir una distribució irregular de la jornada. Així a la STCT de 28 de febrer de 1984 (art. 1936) es deia que "el 34 ET permite el cómputo anual de la jornada, si así se pacta en convenio colectivo, lo que significa que el módulo semanal, que es el único contemplado por la ley, se reconduce a otro ciclo de mayor duración en el que unas semanas se pueden realizar más horas que las previstas como jornada ordinaria, a cambio de otras semanas en que se reduce la duración de la misma". En idèntic sentit, entre d'altres, les SSTCT de 16 de desembre de 1983 (art. 11335), de 23 de març de 1984 (art. 3079), de 8 de octubre de 1984 (art. 8267) o de 20 d'octubre de 1988 (art. 6197).

<sup>18</sup> En aquest darrer cas només "en defecte" de conveni col·lectiu. L'admissió d'aquesta figura i el seu caràcter subsidiari obre nombrosos interrogants, com ara la determinació de quan s'ha d'entendre la situació d'absència que genera la possibilitat d'emprar l'acord d'empresa, la determinació de les possibles relacions d'aquests acords amb els convenis col·lectius aplicables o la de la seva possible modificació a través de l'article 41 del TRLET.

La necessitat de fer una interpretació sistemàtica d'ambdós preceptes suposa, al nostre judici, entendre que l'article 34.1 del TRLET no es limita a establir una norma quantitativa, expressiva de la jornada màxima anual de 1.826,27 hores anuals, establint també una norma de caire distributiu expressada en l'establiment d'una jornada màxima setmanal de 40 hores, només superable a través de l'acord previst en conveni col·lectiu o pacte d'empresa. Això permet, d'altra banda, que les distribucions irregulars de les jornades que suposin una jornada diferent entre les diverses setmanes de l'any sense superar el paràmetre de les 40 hores setmanals<sup>19</sup> puguin ser decidides de forma unilateral per l'empresari.

D'aquesta manera, la irregularitat en la distribució de la jornada i la correlativa necessitat de previsió convencional estaria determinada per la superació del paràmetre de les 40 hores setmanals, no havent-ne de considerar com a tals aquelles distribucions que no impliquessin la superació d'aquell topall. Una irregularitat que vindria únicament limitada per la necessitat de respectar "els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos" a la llei.

D'altra banda i amb una important relació amb les possibilitats de distribuir irregularment la jornada, s'ha de remarcar que la Llei 11/1994 va suposar la dispositivització del límit de les 9 hores ordinàries de treball efectiu que va veure així atenuat el seu caràcter de norma de dret necessari relatiu.<sup>20</sup> A partir de la reforma de 1994, i com a causa del nou redactat de l'apartat tercer de l'article 34 del TRLET, es permet que per conveni col·lectiu o, en lloc seu, per pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors es pugui establir una distribució del temps de treball diari que superi les 9 hores diàries de treball efectiu ordinari.<sup>21</sup> Una possibilitat que entenem que no es reiterativa de l'establerta a l'apartat anterior de l'article 34, atès que aquella s'ha d'entendre referida a la distribució irregular setmanal, mentre que aquesta es refereix a la distribució diària.

La dispositivització per a l'autonomia col·lectiva del límit diari de les 9 hores de treball ordinari facilita una distribució irregular de la jornada en suposar que les hores que excedeixin aquesta novena hora no tinguin la consideració d'hores extraordinàries.<sup>22</sup> Els únics límits que legalment continuarien actuant serien els límits genèrics del descans intrajornades, el descans de 12 hores interjornades, el descans setmanal i els límits específics referits al treballadors menors de 18 anys i als treballadors nocturns.

Deixant de banda els convenis del sector públic, la negociació col·lectiva evidencia un elevat nombre de convenis que admeten, en diferent grau, la possibilitat de distribuir irregularment la jornada. Així, comptabilitzant els convenis que permeten superar tant les 40 hores setmanals com aquells que també permeten la superació de les

---

<sup>19</sup> Un supòsit que només serà possible quan la jornada anual pactada estigui per sota de la màxima marcada legalment, en permetre aquest diferencial d'hores una distribució irregular sense superar el límit de les 40 hores setmanals, d'altra manera, la irregularitat suposaria forçosament l'establiment de jornades superiors a les 40 hores setmanals durant algun període de l'any.

<sup>20</sup> Un fet que ha estat admès de forma unànime per la doctrina, així, per exemple, GARCÍA NINET, J. I., "La ordenación del tiempo de trabajo", *op. cit.*, pàg. 33, diu que "a partir de ahora -y frente al criterio indiscutido de que diariamente no cabía hacer ordinariamente más de nueve horas, aparte de las posibles extraordinarias- este criterio resulta movable, deja de ser un mínimo de derecho necesario relativo, que resultaba rebajable, pero no superable, y se coloca dentro del conjunto de materias susceptibles de negociación a la baja o al alza, no sólo a la baja". En el mateix sentit, ALFONSO MELLADO, C. L., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, València, 1994, pàg. 31, diu que "hasta la actual reforma este límite era absolutamente imperativo, cualquier distribución irregular de jornada debía respetarlo". També MERINO SENOVILLA, H., "La jornada de trabajo", en La reforma del mercado de trabajo, dir. por VALDÉS DAL-RE, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, pàg. 275; GARCÍA BLASCO, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo; jornadas y descansos" en AA.VV., Reforma de la legislación laboral. Estudios en homenaje al Prof. Manuel Alonso García, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, pàg. 306; i ALARCÓN CARACUEL, M. R., "Duración del contrato, jornada y salario" en La reforma laboral de 1994, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1994, pàg. 175.

<sup>21</sup> Al Dictamen del Consell Econòmic i Social, dictat a les seves sessions de 28 de octubre i 4 de novembre, es destacava la conveniència d'atorgar al conveni la facultat de disposar no només del límit setmanal sinó també del diari, de manera que aquest no es convertís en un obstacle a la distribució que el conveni estimés més adient.

<sup>22</sup> Amb l'anterior normativa els Tribunals, sobre la base del article 34 de l'ET i l'article 40.2 del RD 2001/1983, de 28 de juliol, havien entès que "el tiempo trabajado por encima de las nueve horas en una jornada, es tiempo extraordinario, por exceder de un tipo legal, al margen de que el total semanal o anual no supere los módulos aplicables a éstas medidas de jornada" (STS de 22 de diciembre de 1992, Ar. 10353). També les SSTS de 30 de setembre de 1994 (art. 7267) i de 14 de novembre de 1994 (art. 9073).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

9 hores diàries un 54,71% dels convenis analitzats preveuen aquest mecanisme flexibilitzador. Un percentatge que en el cas dels convenis negociats a nivell empresarial és del 50% i del 60% a nivell sectorial.<sup>23</sup>

La doctrina ha aportat diverses raons per explicar la progressiva incorporació a la negociació col·lectiva d'aquest tipus de fórmules distributives de la jornada. No obstant això, totes coincideixen en el fet que les noves necessitats productives i organitzatives derivades del trànsit d'un sistema productiu taylorista i fordista a un nou model caracteritzat per la diversificació del sistema productiu i el major pes del sector terciari constitueixen una de les principals raons.<sup>24</sup> La dispositivització amb la reforma de 1994 de certs límits legals fins aleshores imperatius va possibilitar que la distribució del temps de treball fos un tema susceptible de ser tractat amb molta intensitat a les taules de negociació i esdevingués una qüestió susceptible de ser objecte d'intercanvis en el procés negociador.

La distribució irregular de la jornada, un cop és permesa pel conveni col·lectiu o acord d'empresa, queda sotmesa a molts pocs límits per part de la normativa legal: el descans dins la jornada de 15 minuts si la jornada supera les 6 hores (article 34.4 del TRLET), el descans entre jornades de 12 hores (article 37.1 del TRLET), les vacances (article 38 del TRLET), els dies festius (article 37.2 del TRLET) i el descans setmanal d'un dia i mig (article 37.1 del TRLET). La negociació col·lectiva no té per què limitar-se a autoritzar o permetre la distribució irregular, disposa d'un ampli camp d'aspectes sobre els quals incidir per tal de configurar l'equilibri que estimi més adient entre flexibilitat, seguretat i racionalitat.<sup>25</sup> Una tasca que pot evitar que la via judicial s'arbitri com a única garantia que aquesta facultat empresarial sigui utilitzada de forma abusiva<sup>26</sup> i a la qual ha estat cridada expressament per l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 en establir que

*"1. La negociació col·lectiva pot regular l'organització flexible del temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat i fluctuacions en la demanda.*

---

<sup>23</sup> Cal assenyalar, no obstant això, que en la major part dels convenis sectorials no s'estableix directament la jornada irregular, sinó que es limita a possibilitar el seu pacte a nivell d'empresa. Així entorn a un 80% d'aquests convenis es remetent a l'acord d'empresa, i només un 20 % són els que l'estableixen directament.

<sup>24</sup> Amb més deteniment, entre d'altres, ALARCÓN CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Ed. Tecnos, Madrid 1988; CRUZ VILLALÓN, J. "La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo", RL 1989-I, pág. 537; RIVERO LAMAS, J., "Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores", Documentación Laboral, nº 47, 1995, pág. 17 i ss.; PRADOS DE REYES, F.J., "La ordenación del tiempo de trabajo en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores", Relaciones Laborales 1996-I, pág. 499 i ss.

<sup>25</sup> Realitzant d'aquesta manera l'objectiu establert a l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 de "compatibilitzar les necessitats objectives del projecte empresarial (flexibilitat, inversions, tecnologia, innovació, recerca, gestió del coneixement i de l'organització de treball a favor de més valor afegit), amb les necessitats dels treballadors/es de conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar, actualitzar i ampliar la seva formació, millorar les seves expectatives professionals i de promoció en un context de participació eficaç de la representació dels treballadors".

<sup>26</sup> Així la STS (Sala Social) de 15 desembre 1998 (RJ 1998\10510), en relació a una distribució irregular de la jornada establerta pel conveni Col·lectiu del comerç de Balears afirma que "esta norma, autoriza que el convenio colectivo con los límites que señala, establezca la distribución irregular de la jornada a lo largo del año siempre que respete los períodos mínimos de descanso dispuestos legalmente. Lo que no significa, que el empresario pueda hacer uso de esta facultad a su capricho, arbitrariamente o de manera irracional, como en general, no puede hacerlo con ninguna de las facultades en que se vertebra el poder de dirección de la actividad laboral. Ningún poder jurídico tolera ser ejercitado con abuso (artículo 7.2 Código Civil), cosa que sucede cuando su titular lo emplea, con daño de terceros, para fines ajenos a los que determinaron su concesión. La decisión empresarial de fijar el horario de trabajo, siempre habrá de fundarse en causas conectadas con la utilidad y necesidades del funcionamiento de la empresa, la concurrencia de las cuales es aspecto susceptible de someterse al control judicial, caso de discrepancia. Entendido de esta suerte -como así lo hizo la sentencia combatida-, el artículo 29 del convenio no transgrede el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas disposiciones en punto a las acciones individuales y colectivas que los trabajadores tienen a su alcance en los supuestos de producirse una modificación sustancial de su horario de trabajo continúan plenamente en vigor". La clàusula, que el Tribunal Suprem considera legal, estableix: «La jornada máxima laboral anual se establece 1.819 horas de trabajo efectivas. La distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular siempre que no supere en computo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente convenio colectivo, debiendo de mediar un descanso mínimo, entre jornada y jornada de 12 horas... La distribución de la jornada de trabajo se realizará por el empresario de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan con una antelación mínima de 10 días naturales, la fijación del momento de la prestación de su trabajo. Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo, en jornada ordinaria. Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, o acumulación de clientes...».

2. Els convenis col·lectius poden establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

3. Els convenis col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les 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.

4. En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de l'empresa, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada flexible i el seu calendari.

5. La flexibilitat del temps de treball ha d'anar acompanyada de garanties i seguretat per a les persones, per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i de conciliació amb la vida personal. Els convenis col·lectius poden regular: el coneixement previ dels canvis en els calendaris de treball, els preavisos amb suficient antelació davant de prolongacions de jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre treballadors en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del conveni col·lectiu, i es podran establir també criteris de voluntarietat davant de torns de nova creació.

6. En matèria de conciliació de la vida laboral i personal, quant a la flexibilitat de la jornada és positiu que els convenis col·lectius estableixin la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris."

Així aspectes com la determinació de causes habilitants, competències dels possibles subjectes implicats (empresari, representants dels treballadors i treballadors afectats), límits quantitius, la formalització del procediment d'adopció de la decisió o la regularització de la jornada (descansos compensatoris) poden ser regulats pel conveni col·lectiu. El grau de flexibilitat de la distribució irregular permesa dependrà essencialment del nivell de concreció amb què s'estipuli aquest règim jurídic.

De forma prèvia a l'anàlisi del tractament dut a terme per la negociació col·lectiva d'aquests aspectes, creiem necessari fer un breu esment a la forma en que apareix reflectida la possibilitat d'establir distribucions irregulars de la jornada a la negociació col·lectiva. Una qüestió en què al nostre judici cal fer esment a tres tipus de clàusules.

Així, en primer lloc, cal assenyalar que un nombre cada cop més freqüent de convenis fan referència explícita a la distribució irregular de la jornada. Ja sigui per assenyalar de forma expressa aquesta possibilitat o bé per admetre explícitament la possibilitat de superar el nombre d'hores setmanals o diàries previstes com a jornada ordinària sense que aquestes hores tinguin consideració d'hores extraordinàries.

Un segon tipus de convenis és constituït per aquells que reconeixen de forma implícita la distribució irregular de la jornada mitjançant l'establiment de la jornada utilitzant un mòdul temporal que supera el setmanal previst legalment, per exemple, fixant la jornada en còmput mensual, trimestral o, de forma molt més habitual, anual.<sup>27</sup> Uns supòsits que com s'ha dit s'ha d'entendre que permeten una distribució de la jornada que superi, en determinat períodes de l'any, les 40 hores setmanals de treball ordinari amb l'únic límit de respectar la jornada màxima prevista<sup>28</sup> però que generen més dubtes en relació amb la possibilitat de superar el límit de les 9 hores diàries de treball ordinari.

---

<sup>27</sup> Al voltant d'un 10% del convenis a nivell d'empresa es limiten a establir la jornada en còmput anual sense afegir-hi límits addicionals. El percentatge s'eleva fins a un 15% en el cas dels convenis sectorials.

Seria el cas, entre d'altres, a nivell d'empresa, del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales S.A. (SAUR) (codi de conveni núm. 0804022), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesco Control de Puertas, SA, per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0804222).

A nivell sectorial podria fer-se referència al conveni col·lectiu de treball de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545), conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125), del conveni col·lectiu de treball d'empreses de treball temporal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901245) respecte al personal d'estructura o del conveni col·lectiu laboral d'àmbit estatal per al sector de les agències de viatges (codi de conveni número 9900155).

<sup>28</sup> En aquest sentit CRUZ VILLALÓN, J. "La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo", RL 1989-I, pàg. 537.

## La negociació col·lectiva a Catalunya

En tercer i darrer lloc cal fer esment d'aquells convenis col·lectius que remetent a l'acord d'empresa la decisió de dur a terme una distribució irregular. Una pràctica que sembla raonable quan es du a terme per la negociació col·lectiva sectorial donada la conveniència, segons l'acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007, que "en el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de l'empresa, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada flexible i el seu calendari". No obstant això, cal fer esment que en força casos, al voltant d'un terç dels convenis sectorials que es remetent a l'acord d'empresa, la remissió es fa sense que el conveni estableixi unes regles generals, no seguint la praxis recomanada per l'acord interprofessional de Catalunya, o bé amb meres recomanacions. N'és un exemple l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) que es limita a establir causes de manera àmplia i genèrica i recomanacions:

*"Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual pactada al conveni."*<sup>29</sup>

Més ajustat a la línia de tendència que evidencia la voluntat dels agents socials signants de l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 son clàusules com les establertes a l'article 25 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) en remetre a l'acord d'empresa el possible establiment d'una distribució irregular però fixant determinats límits quantitius i qualitius:

*"Es pot establir la distribució irregular de la jornada, sempre que ho acordin així ambdues parts, empreses i representants legals dels treballadors. Aquesta distribució ha de respectar en qualsevol cas els períodes mínims de descans diari i la jornada anual previstos en el present conveni i en la llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, ha d'haver-hi, com a mínim, dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a deu hores diàries. En qualsevol cas, cal respectar les hores de descans entre jornades. L'empresa, ha d'argumentar per escrit a la representació legal dels treballadors els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària, en els termes previstos en el paràgraf anterior. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, en el termini màxim de quinze dies des de l'inici de la negociació, hi ha d'intervenir la Comissió paritària del conveni, la qual ha de resoldre en el termini màxim de cinc dies. Si no s'assoleix l'acord en el seu si, la qüestió s'ha de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya"*<sup>30</sup>

Cal assenyalar que l'efecte que provoca la distribució irregular de la jornada en relació amb l'increment dels períodes d'activitat per part dels treballadors durant determinats períodes de temps per cobrir determinades necessitats empresarials, també es pot assolir a través de la utilització de les hores extraordinàries quan aquestes es compensen a través de períodes de descans dintre dels tres mesos següents a la seva realització. En algun conveni en què no es preveu la distribució irregular de la jornada, en establir-se una jornada en còmput setmanal i no fer-se esment exprés a aquella possibilitat, es preveu expressament la utilització de les hores extraordinàries amb aquella finalitat. És el cas per exemple de l'article 19 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272):

---

<sup>29</sup> Altres exemples són el conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585), el conveni col·lectiu de treball d'empreses de treball temporal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901245) o conveni col·lectiu laboral d'àmbit estatal per al sector de les agències de viatges (codi de conveni número 9900155).

<sup>30</sup> També el conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), el conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), el conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035), el conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305), el conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900285), el conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455) o el conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535).

*“A l'efecte de minimitzar el nombre d'hores extraordinàries; delimitant-les a les realment i estrictament indispensables, s'ha de procurar cobrir l'absència de treballadors en situació de baixa per malaltia o per qualsevol altre motiu la durada de la qual sigui inferior a 15 dies, amb la realització de la seva feina pels presents, sense donar lloc a hores extraordinàries ni afectar dies de descans.*

*S'estableix un màxim d'hores acumulables per aquest procediment equivalent a 6 dies de feina cada 3 mesos, i s'abonen com a hores extres les que superin aquest límit. Els dies de descans a què es tingui dret per acumulació d'hores treballades s'han de gaudir immediatament al final dels 3 mesos de còmput, llevat acord del treballador afectat i l'empresa per al seu gaudiment posterior.”*

## **b) L'establiment de límits quantitius i distributius per la negociació col·lectiva. Les bosses d'hores**

L'establiment de límits quantitius és un dels aspectes sobre els quals la negociació col·lectiva pot incidir. Es tractaria de clàusules que determinen el nombre màxim d'hores que es poden distribuir de forma irregular durant l'any; un límit que en cas de ser superat portaria a la consideració de l'excés com a hores extraordinàries. Així per exemple l'article 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011)

*L'empresa en èpoques de baixa activitat, impossibilitat d'aquesta o excés de comandes, podrà acordar, amb un preavís d'1 setmana, la suspensió, total o parcial, de les activitats laborals de fins a 15 jornades per any, sense que allò suposi la pèrdua de cap dret, inclòs el retributiu, per als treballadors afectats. En aquest cas, l'empresa disposarà que aquestes jornades siguin recuperades o realitzades en aquelles altres èpoques de més alta activitat, mitjançant el sistema, a criteri de la Direcció, de prestar treball en jornades completes de dissabtes (excloent-ne el període de vacances), o alternativament en la prolongació de la jornada ordinària en 1 hora diària, sense que allò suposi, donat el seu origen i caràcter, la realització d'hores extraordinàries. En el cas de recuperació en dissabtes, es farà, sempre que sigui possible, de forma preferent fins a les 14 hores, a excepció del personal que treballi en el torn de nit, la qual es farà en diumenge. Les mencionades jornades, o si escau hores, seran abonades al preu del 50% del valor del dia treballat o d'hora ordinària establert en l'annex del conveni.*

Cal assenyalar que són molt escassos els convenis que es limiten a establir únicament límits quantitius, i el més freqüent és que a la limitació quantitativa s'hi afegeixi una limitació distributiva que preestableixi el nombre màxim d'hores a distribuir irregularment en un determinat període de referència inferior a l'any (ja sigui el dia, la setmana o altres mòduls com poden ser el mes. Seria el cas, per exemple, de l'article 11 del conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) quan estableix que:

*“En l'aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 hores anuals, de les quals 45 les ha de distribuir directament la direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social o bé amb els treballadors afectats, en el supòsit que la representació social estigui absent.*

*La distribució de jornada, que en cap cas pot comportar una jornada superior a 9 hores, s'ha de comunicar als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals.*

*Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants dels treballadors, pugui modificar-se el nombre d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.”*

L'altra forma de limitar la distribució de la irregularitat, i indirectament limitar el nombre d'hores a distribuir irregularment, és a través de l'establiment d'una limitació de la jornada ordinària diària i/o setmanal que superant els límits legals de 40 i 9 hores determini uns límits màxims. Així, l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa 96 de Comunicaciones, SL per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 0810282):

*“La durada màxima de treball és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual distribuïda de dilluns a dissabte.*

*L'empresa, d'acord amb les seves característiques i/o necessitats productives, econòmiques o organitzatives, pot establir una jornada laboral irregular, i pot així determinar que aquesta sigui superior o inferior a 40 hores setmanals en determinats períodes, mentre no se sobrepassi la jornada màxima anual i es respectin tant els períodes de descans legalment establerts com la jornada màxima diària, la qual no pot superar les deu hores de treball efectiu”<sup>31</sup>.*

---

<sup>31</sup> En algun cas, segurament que, com a conseqüència de les dificultats per obtenir un acord total al respecte, s'ha trobat que l'establiment d'aquests límits adoptava la forma de recomanació. És el cas de l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) quan estableix que “Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual pactada al conveni.”. Cal dir que la recomanació respecte al descans entre jornades només seria

## La negociació col·lectiva a Catalunya

Altres clàusules que creiem interessants en relació a la distribució de la irregularitat però que són marginals per la seva presència són aquelles que regulen com pot afectar l'augment de la càrrega de treball als dies de gaudi del descans setmanal. Així preveient la possible afectació al nombre de dies laborables l'article 6.2.3 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bertelsmann Márqueting Service España, SA (centre de Martorell) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0811011):

*“A partir del moment en què existeixi una major càrrega de treball que permeti a l'empresa operar a través de 2 o més equips per torn, els calendaris de treball poden incloure una distribució irregular de la jornada en setmanes de 0 a 6 dies, i en aquests es poden incloure totes les festes oficials, llevat el dia 1 de gener, l'1 de maig, i el 25 de desembre, i s'ha de respectar sempre els descansos establerts en la Llei.”*

O l'article 31.2.a del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305):

*Es poden realitzar jornades que comportin un augment o disminució de la jornada diària d'1,5 h, com a màxim, sobre l'horari base acordat, o bé treballar el sisè dia setmanal, ja que la jornada normal és de dilluns a divendres, que no pot ser mai un diumenge o festiu oficial, durant un màxim de 6 setmanes al trimestre, excepte les empreses i personal de serveis i manteniment, relacionats amb automòbils, motos, vehicles industrials, maquinària agrícola, nàutica, fontaneria, electricitat i similars, així com el personal i empreses de manteniment propis i aliens de qualsevol activitat, tallers de conservació i reparació, atenció als clients, que poden ampliar aquest termini màxim de 6 setmanes.*

### c) L'establiment de límits qualitius: la causalització i procedimentalització

Per tal de garantir que la distribució irregular respongui a una autèntica necessitat empresarial, alguns convenis col·lectius condicionen aquella possibilitat al respecte de determinats límits causals. En la majoria dels casos es reiteren les causes genèriques previstes a l'article 41 del TRLET per a les modificacions substancials de condicions de treball, limitant-se a assenyalar la concurrència de causes tècniques, organitzatives, econòmiques o de producció com les circumstàncies que habilitarien la distribució irregular.<sup>32</sup> Tot i que la causalització és positiva, considerem necessari que s'intenti delimitar amb major precisió els supòsits on es pot procedir a la distribució irregular de la jornada; una delimitació que, tot i no resultar fàcil és possible, donada la proximitat del conveni col·lectiu a la realitat que està regulant.

Un altre àmbit en què pot incidir la negociació col·lectiva és en la determinació de límits procedimentals als quals s'ha d'ajustar l'establiment de la distribució irregular de la jornada predeterminant la forma i els tràmits que s'han d'adoptar per procedir a la seva realització. Es tracta de clàusules enormement importants, atès que s'hi determinen els subjectes implicats en l'adopció de la decisió (empresari, representants dels treballadors, treballadors afectats, etc.) i el seu grau de participació o s'estableixen mecanismes de programació o preavis que poden facilitar la conciliació de la flexibilitat productiva amb la vida privada del treballador.

Un nombre important de convenis col·lectius, sobretot a nivell d'empresa, atribueixen la competència a l'empresari, en què és poc freqüent que es requereixi un acord amb la representació dels treballadors. La intervenció d'aquesta última es limita normalment a un dret d'informació i/o consulta, en relació amb la decisió i, en alguns casos, si s'ha causalitzat la distribució irregular, en relació amb les circumstàncies que la poden justificar.

És bastant habitual que s'estableixi l'obligació de preavisar els treballadors afectats per la distribució irregular amb una determinada antelació, una regla que, com dèiem, resulta enormement important per permetre que aquell subjecte pugui planificar i coordinar el seu temps de treball amb el temps de no treball.

---

*pertinent per als casos en què en virtut del RJE sigui possible efectuar un període de descans inferior a les dotze hores que estableix de forma imperativa l'article 34.3 del TRLET.*

<sup>32</sup> És el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900285), del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) o del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765). Una major precisió existeix a l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051) quan estableix que "En el cas de necessitats del servei per banquet, grups imprevistos (els que s'originin després que es passi el full de serveis de la setmana) i durant els primers 7 dies d'incapacitat temporal, s'ha de prolongar la jornada, previ avis i a petició de l'empresa. Aquesta prolongació no pot ser superior a 3 hores. Les prolongacions s'han de compensar amb una reducció de jornada o amb períodes de descans, segons el que s'acordi entre la Direcció i el Comitè d'Empresa".

#### d) Clàusules que fixen límits subjectius

La restricció en aquest cas és donada per la limitació de la distribució irregular a determinats col·lectius de treballadors o la condicionen a l'acceptació per part del treballador. Tot i que poden resultar molt positives per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, així com per garantir l'efectiva tutela de la salut de determinats treballadors són absolutament minoritàries.

#### e) Clàusules que estableixen compensacions per a la distribució irregular de la jornada.

Alguns convenis col·lectius intenten compensar als treballadors afectats per una distribució irregular el major perjudici o molèstia que aquesta els pot generar per vies diverses: aplicant un increment retributiu a les hores irregularment distribuïdes, atorgant un temps adicional de descans compensatori, etc. Aquest tipus de regulacions són molt positives perquè, a part de desenvolupar aquella funció compensatòria, també contribueixen a racionalitzar l'ús de la distribució irregular, evitant que s'utilitzi en casos on no sigui estrictament necessari i forçant a l'empresari a dur a terme una autèntica planificació de les necessitats de mà d'obra.

L'article 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011), constitueix un bon exemple de les tres darreres mesures que acabem de comentar, ja que causalitza la distribució irregular, la sotmet a un procediment i incrementa la retribució de les hores que es prestin en aquest règim:

*"Article 20. Canvi de jornades. L'empresa en èpoques de baixa activitat, impossibilitat d'aquesta o excés de comandes, podrà acordar, amb un preavís d'1 setmana, la suspensió, total o parcial, de les activitats laborals de fins a 15 jornades per any, sense que allò suposi la pèrdua de cap dret, inclòs el retributiu, per als treballadors afectats. En aquest cas, l'empresa disposarà que aquestes jornades siguin recuperades o realitzades en aquelles altres èpoques de més alta activitat, mitjançant el sistema, a criteri de la Direcció, de prestar treball en jornades completes de dissabtes (excloent-ne el període de vacances), o alternativament en la prolongació de la jornada ordinària en 1 hora diària, sense que allò suposi, donat el seu origen i caràcter, la realització d'hores extraordinàries. En el cas de recuperació en dissabtes, es farà, sempre que sigui possible, de forma preferent fins a les 14 hores, a excepció del personal que treballi en el torn de nit, la qual es farà en diumenge. Les mencionades jornades, o si escau hores, seran abonades al preu del 50% del valor del dia treballat o d'hora ordinària establert en l'annex del conveni."*

#### 5.3.2. LA REGULACIÓ DELS LÍMITS LEGALS A LA DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA: ELS DESCANSOS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La distribució de la jornada ha de respectar determinats períodes de temps tradicionalment qualificats com a de descans amb els quals la llei pretén garantir que el treballador disposi d'uns períodes de temps per al seu gaudi personal. El descans entre jornades de 12 hores, el descans setmanal d'un dia i mig i el període de vacances constitueixen límits que s'imposen a tot tipus de distribució de la jornada.<sup>33</sup> Tot i que l'existència d'aquests períodes es continua configurant com a dret necessari absolut, la reforma de 1994 va suposar la disposivització i flexibilització d'alguns dels seus trets, i, per tant, es van ampliar les possibilitats de la negociació col·lectiva com a instrument configurador del seu règim jurídic.

#### a) El descans entre jornades

L'article 35.4 del TRLET exigeix que "entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente" transcorrin com a mínim 12 hores.<sup>34</sup> Es tracta d'una norma de dret necessari relatiu<sup>35</sup> que admet, per tant, l'ampliació d'aquesta període de temps i que condiciona qualsevol distribució de la jornada. Cal precisar, també, que el descans entre

<sup>33</sup> Amb les excepcions que es preveuen en el RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

<sup>34</sup> Encara que fem servir el terme "descans", l'art. 34.3, a diferència de l'art. 3 de la Directiva 93/104 o de l'article 34.3 del TRLET respecte als treballadors menors d'edat, no preveu expressament que aquest període de temps hagi de destinar-se al descans. La doctrina ha considerat que ens trobem davant d'una fórmula més respectuosa amb la llibertat del treballador (VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "Pausas intra-jornadas y descansos inter-jornadas", obra col·lectiva coordinada per DE LA VILLA GIL, L. E., Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, Ed. Acarl, Madrid, 1991, pàgs. 285 i 286) si bé determinats autors consideren que atès la Directiva 93/104 es fa necessari "adoptar las medidas legales necesarias para que sea tiempo efectivo de descanso, no de mera interrupción de actividades en una empresa para pasar a otra o a actividades autónomas", GARCÍA NINET, J. I., "La ordenación del tiempo de trabajo", op. cit., pàg. 28.

<sup>35</sup> GARCÍA NINET, J. I., "La ordenación del tiempo de trabajo", op. cit., pàg. 27, i VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "Pausas intra-jornadas y descansos inter-jornadas", op. cit., pàgs. 284 i 285.



## La negociació col·lectiva a Catalunya

jornades s'ha de gaudir de forma ininterrompuda i dintre de cada període 24 hores. Tot i que la norma legal no determina en quin moment s'ha d'iniciar el còmput del descans entre jornades, el lògic és pensar que s'ha d'iniciar quan s'acabi la jornada, ordinària o extraordinària, lo qual suposa que si es duen a terme hores extraordinàries el còmput de les dotze hores hauria de començar un cop finalitzades aquelles, retardant, en cas de que resulti necessari, el començament de la jornada del dia següent.

Malgrat que com acabem d'exposar hi ha aspectes no del tot clars a la normativa legal on la negociació col·lectiva podria incidir i que, en qualsevol cas, podria establir una regulació que amplies aquest període de descans, els agents socials no fan us d'aquestes possibilitats essent aquest un tema que pràcticament no és tractat als convenis col·lectius. Les poques referències que trobem sobre aquesta qüestió acostumen a reiterar el previst a la norma legal i, per tant, es limiten a desenvolupar una funció informativa o pedagògica<sup>36</sup>.

Una funció que és especialment útil en aquells casos en els que s'estableix la possibilitat de distribuir irregularment la jornada o el treball a torns, atès que, en aquests casos, pot existir la falsa impressió de que es pot disposar d'aquest límit. Un exemple respecte al primer cas ho trobem a l'article 31.1.h) del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305)<sup>37</sup> o en matèria de torns a l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135) quan estableix que:

*Les empreses afectades, d'acord amb els treballadors i a través dels seus representants, poden establir els torns necessaris, deduïbles sempre de l'horari normal i respectant sempre allò establert en matèria de descans entre jornades.*

### b) Descans setmanal

L'article 37.1 del TRLET reconeix el dret a un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha d'incloure la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns, i tot el diumenge. La Reforma laboral de 1994 va flexibilitzar enormement la regulació d'aquest dret, que condiona de forma important la distribució de la jornada. El marc normatiu vigent permet: 1) l'acumulació del descans setmanal "*por periodos de hasta catorce días*", i possibilita que el descans arribi a tres dies bisetmanals;<sup>38</sup> 2) la possibilitat que els descans es gaudeixi en dies diferents al diumenge i la tarda del dissabte o el matí del dilluns; i 3) la possibilitat d'ampliar la durada legal del descans setmanal. Cal tenir present, a més, el règim específic establert per a determinades activitats al Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Pel que fa al tractament que la negociació col·lectiva du a terme d'aquesta qüestió, cal dir en primer lloc que, al contrari del que es podria imaginar, no es tracta d'una qüestió que s'abordi massa sovint de forma directa i específica, probablement perquè ja es tracta indirectament quan es regula el calendari o la distribució irregular.

Les clàusules més habituals en matèria de descans setmanal són les referides a la seva durada i a la forma de gaudiment. Respecte a les primeres és bastant freqüent, sobretot als convenis col·lectius d'àmbit empresarial, que s'incrementi el dia i mig fins als dos dies, assenyalant-ho de forma directa o indicant que la jornada laboral es durà a terme en cinc dies laborables per setmana.

---

<sup>36</sup> Al nostre judici clàusules com la prevista a l'article 21 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales S.A. (SAUR) (codi de conveni núm. 0804022) establint que "En la mesura del que sigui possible s'ha de procurar que el treballador no presti més de 12 hores sense interrupció" no assoleixen aquesta finalitat atès que aquest límit també juga respecte les hores extraordinàries.

<sup>37</sup> També a l'article 36.5 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (codi de conveni número 9910845), a l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), a l'article 25 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), a l'article 23.5.2 del conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900285) o a l'article 19 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011).

<sup>38</sup> Una possibilitat prevista a l'article 16.1 de la Directiva 93/104. El legislador nacional va prendre el període màxim de referència permès per la norma europea.

Respecte a la forma de gaudiment, el més habitual continua essent que es dugui a terme el dissabte i el diumenge, tot i que s'aprecia una tendència a augmentar la possibilitat de treballar aquests dies, utilitzant les vies de flexibilitat previstes a l'actual normativa.

### c) Vacances

La negociació col·lectiva disposa d'un ampli marge de maniobra en la regulació de les vacances, a causa de les escasses regles heterònomes que tracten aquesta figura. Això es deu, en bona mesura, a la Reforma laboral de 1994 que amb l'objectiu de potenciar l'adaptabilitat i flexibilitat de la relació laboral va incrementar de forma significativa les competències de la negociació col·lectiva en matèria de vacances modificant l'article 38 del TRLET.

L'actual redacció d'aquest precepte deixa molts espais a la negociació col·lectiva i en alguns casos fins i tot en reclama la intervenció de forma expressa (determinació de la durada de les vacances i determinació de regles sobre la seva planificació anual). Ara bé, al marge dels escassos límits que deriven de l'article 38 del TRLET també convé tenir presents aquells que sorgeixen de la normativa internacional i comunitària, particularment del conveni número 132 de la OIT i de la Directiva 93/104/CE. Tant un com l'altre incorporen regles importants que tracten aspectes actualment no abordats per la llei espanyola i, per tant, imposen límits addicionals al conveni o acord col·lectiu que pretengui regular les vacances. És el cas, per exemple, de l'article 5.4 del primer, on s'estableix que *"las ausencias derivadas del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios"* a efectes de generar dret de vacances, o l'article 7 de la segona, on es reconeix expressament la possibilitat de substituir el període mínim de vacances anuals per una compensació financera de caràcter excepcional *"en caso de conclusión de la relación laboral"*.

Entrant ja al tractament que els convenis col·lectius fan de les vacances, convé destacar, en primer lloc, la freqüència amb què s'aborda aquesta qüestió: la majoria d'instruments, tant d'àmbit empresarial com supraempresarial, introdueixen algun tipus de regla sobre les vacances anuals, on es tracten diferents aspectes, sobretot la durada, la retribució i la determinació de les dates en què es gaudiran.

Pel que fa a la durada, la majoria de convenis col·lectius es limiten a assumir la durada establerta a l'article 38.1 del TRLET: 30 dies naturals, tot i que en alguns casos s'expressa en dies laborables o es fixa un nombre mínim de dies laborables. L'augment de la durada és bastant excepcional i es limita a sectors amb determinades singularitats, com per exemple l'ensenyament. Una qüestió que es regula sovint és la repercussió que la no-prestació efectiva de serveis durant un temps determinat pot tenir sobre la durada de les vacances, essent habitual que s'assumeixi la regla establerta a l'article 5.4 del conveni 132 de la OIT.

En segon lloc, pel què fa a la retribució de les vacances, els convenis col·lectius acostumen a fixar-la prenent com referència el salari percebut pel treballador durant els mesos anteriors. No obstant això, també n'hi ha molts que no es pronuncien sobre aquesta qüestió, hipòtesi en la qual caldrà aplicar la regla de *"retribució normal o mitjana"* que fixa el conveni 132 de la OIT.

Pel què fa a la determinació de les dates de gaudiment, les clàusules convencionals són molt diverses: determinació d'un marc temporal o *"corredor de vacances"*, remissió de la decisió a altres instàncies (negociació entre empresa i representants, acord individual...), etc. L'assignació concreta de les dates de gaudiment de cada treballador es delimita normalment: primer, per l'existència d'un marc temporal de referència fixat d'acord amb els procediments esmentats; segon, pel tancament col·lectiu de l'empresa; i tercer, per l'existència de criteris de preferència (els més habituals són l'existència de responsabilitats familiars, l'antiguitat i l'edat).

## 5.4. LA REGULACIÓ DELS HORARIS: EL TREBALL NOCTURN I EL TREBALL A TORNIS

### 5.4.1. EL TREBALL NOCTURN

La capacitat d'incidència que l'article 36 del TRLET reconeix a la negociació col·lectiva en matèria de treball nocturn és diversa, atès que inclou: en primer lloc, la regulació d'alguns aspectes que li atribueix expressament aquest precepte legal, com la determinació de la retribució específica que correspon al treball nocturn o la

## La negociació col·lectiva a Catalunya

possibilitat de compensar-lo en temps de descans;<sup>39</sup> en segon lloc, la millora dels drets que la normativa heterònoma reconeix en relació amb el treball nocturn i amb els treballadors nocturns (reconeixement d'un complement salarial quan es treballi en hores que no són estrictament nocturnes, ampliació de les restriccions que en matèria de jornada s'imposen als treballadors nocturns,<sup>40</sup> prohibició del treball nocturn en determinades activitats,<sup>41</sup> etc.); en tercer i últim lloc, la concreció o especificació d'alguns aspectes que es defineixen de forma molt ambigua a nivell legal i/o reglamentari, com el concepte "treballador nocturn".<sup>42</sup>

La primera dada significativa que s'extreu de l'estudi que hem dut a terme és que la meitat dels convenis col·lectius analitzats, concretament un 49,1%,<sup>43</sup> incorporen clàusules on es tracta el treball nocturn, que en la pràctica totalitat dels casos es limiten a regular un complement salarial pel treball realitzat en horari nocturn, en compliment del mandat establert a l'article 36.2 del TRLET.<sup>44</sup> El tractament d'altres aspectes resulta absolutament excepcional i per tant és evident que els convenis col·lectius es troben encara lluny d'exhaurir la seva capacitat d'incidència en matèria de treball nocturn. Convé doncs analitzar el tipus de regulacions que s'introdueixen en relació amb la retribució del treball nocturn i ho farem tractant per separat tres qüestions diferents però estretament relacionades: la determinació de la seva quantia, els supòsits on s'hi tindrà dret i el pagament mitjançant descans compensatori.

Pel que fa, en primer lloc, a la **determinació de la quantia de la retribució específica del treball nocturn**, convé assenyalar que la totalitat dels convenis col·lectius analitzats preveuen un complement salarial habitualment anomenat "plus de nocturnitat" o "plus per treball nocturn". Les fórmules que s'utilitzen per concretar-ne la quantia són diverses:

a) Aplicar un determinat percentatge sobre el salari base, el preu de l'hora ordinari o una base configurada pel salari base i determinats complements que s'especifiquen en cada cas. Aquesta és la fórmula més habitual (s'utilitza en el 63,4% dels casos) i els percentatges es situen entre el 10% i el 50%,<sup>45</sup> tot i que el més habitual és

---

<sup>39</sup> L'article 36.2 TRLET atribueix expressament la determinació de la primera qüestió a la negociació col·lectiva i remet la segona al que "se haya acordado". Sembla evident que l'acord o pacte pot donar-se tant a nivell individual com col·lectiu.

<sup>40</sup> Cal tenir present que l'article 36.1.2on. del TRLET estableix que "la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días".

<sup>41</sup> L'article 6.2 del TRLET prohibeix que els menors d'edat duigu a terme treball nocturn i l'article 36.4art. de la mateixa norma permet que el Govern estableixi "limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinadas categorías de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad". Tot i que no s'assenyali expressament, sembla perfectament possible que a través de conveni col·lectiu s'ampliïn també les prohibicions o restriccions a la realització de treball nocturn, per millorar la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

<sup>42</sup> Convé recordar que l'article 36.1.3er. del TRLET estableix que "se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual". La possibilitat i conveniència d'especificar què s'entén per "realitzat normalment" i com s'ha de valorar la "previsió" a la qual es refereix el precepte transcrit, obren una porta a la intervenció de la negociació col·lectiva.

<sup>43</sup> El percentatge és més alt en els convenis col·lectius d'àmbit empresarial (64,3 %) que en els d'àmbit supraempresarial (39,1 %).

<sup>44</sup> Això implica que la meitat dels convenis col·lectius analitzats no estableixen cap retribució específica pel treball nocturn, una circumstància que genera un problema de difícil solució, atès que l'article 36.2 del TRLET exigeix expressament que el treball desenvolupat entre les 22 i les 6 hores tingui una "retribució específica" i, a diferència del que succeïa abans de la reforma introduïda per la Llei 11/1994, de 19 de maig, no hi ha cap norma legal supletòria que permeti cobrir l'absència de regla convencional. Tot i això un sector de la doctrina judicial, representat per la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia de 14 d'octubre de 1996 (AS 19964597), considera que el silenci del conveni col·lectiu no implica la pèrdua del dret a una retribució específica i aquest s'haurà de determinar amb els instruments que es tinguin en cada cas. En el supòsit concret analitzat per la sentència s'acudeix a l'article 53.b) de l'Ordenança de Neteja d'Edificis i Locals, vigent en aquell moment per efecte de la disposició Transitòria 6ª de l'Estatut dels treballadors, on es preveu un complement salarial per treball nocturn de quantia equivalent al 20 % del salari base.

<sup>45</sup> Així per exemple l'article 20 del conveni col·lectiu estatal de transport de malalts i accidentats en ambulància per als anys 2001 al 2003 (codi conveni 9900305) preveu un 10% del salari bàsic més el plus d'ambulància, l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355) fixa el plus de nocturnitat en un 15% del valor de l'hora ordinària, l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm.

que s'estableixi un increment del 25%<sup>46</sup>, probablement perquè aquest era l'increment mínim legalment estipulat abans de la reforma introduïda per la Llei 11/1994, de 19 de maig. Algunes clàusules utilitzen variants d'aquesta fórmula que resulten bastant originals, atès que reconeixen diferents percentatges d'increment que depenen del nombre d'hores treballades en horari nocturn<sup>47</sup> o s'articulen de forma alternativa per assegurar una quantia mínima.<sup>48</sup>

b) Establir una quantia concreta i única per a tots els treballadors (15,4% dels casos)<sup>49</sup>. En algun cas aquesta quantia s'incrementa de forma progressiva a mesura que augmenten el nombre d'hores realitzades en horari nocturn.<sup>50</sup>

c) Establir una quantia concreta i diferent per a cada grup professional, categoria professional o nivell retributiu (21,2 % dels casos).<sup>51</sup>

En relació amb la **determinació dels supòsits on es genera el dret al complement salarial** per treball nocturn, la majoria de convenis col·lectius, concretament el 71,2 %, el reconeixen només per les hores que efectivament

---

0802365) l'estableix en el 15% del salari base més el plus conveni, l'article 13 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384) l'estableix en un 30% del valor de l'hora ordinària especificant que cal incloure tots els conceptes salarials i l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135) eleva el percentatge fins al 50%.

<sup>46</sup> Vegeu, per exemple: l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785), l'article 13 del conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735), l'article 11 del conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035), l'article 38 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) i l'article 12 del conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125).

<sup>47</sup> És el cas de l'article 13 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331), on s'estableix: "Tots els treballadors adscrits als serveis nocturns que realitzin la jornada entre les 21 i les 6 hores perceben un plus de nocturnitat, per dia efectivament treballat, consistent en el 25% del salari base de cada categoria. Per al càlcul s'estableix una mitjana de 25 dies laborables. Si el temps treballat en el període nocturn és inferior a 4 hores, el plus de nocturnitat és el 10% del salari base, excepte els dies indicats a l'article 10 (festes)".

<sup>48</sup> Un bon exemple el trobem a l'article 45 del conveni col·lectiu estatal de caixes d'estalvi per als anys 2003 al 2006 (codi de conveni 9900785), on s'estableix: "Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10 % de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 40 del presente convenio Colectivo, o bien, en el 25 % del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquella".

<sup>49</sup> Vegeu, per exemple, l'article 28 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), l'article 15.3 del conveni col·lectiu de treball de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya, per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900805), l'article 14 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535) o l'annex 4 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frape Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971).

<sup>50</sup> Un bon exemple el trobem a l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Monte Cañaverl, SL per als anys 1998 al 2000 (codi de conveni 9011902), on s'estableix que el plus de nocturnitat "lo percibirán aquellos trabajadoras que realicen su labor entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza (...) se regirá de acuerdo a la siguiente escala: por una hora trabajada: 5.848 pesetas, por dos horas trabajadas: 12.792 pesetas y por tres o más horas trabajada: 28.628 pesetas".

<sup>51</sup> Vegeu, per exemple, l'annex 6.2 del conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), l'article 37 del conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria Metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900285), l'article 41 del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, SA, Fisersa Aigües, SA, Fisersa Transports, SA, Fisersa Manteniment Urbà, SA, i Fisersa Inicatives, SA, per als anys 1999 al 2003 (codi de conveni 1700692), l'article 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781) o l'article 16 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les divisions empresarials Ferrocarril i estació de muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de muntanya de la Molina, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 7900231).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

s'hagin treballat entre les 10 de la nit i les 6 del matí, però també hem localitzat algunes clàusules que milloren aquest règim per dos vies diferents.

La primera és la modificació, a efectes exclusivament retributius, del concepte “*treball nocturn*”, ampliant l'extensió que li atorga l'article 36.1.1r. del TRLET. En aquesta línia alguns convenis col·lectius reconeixen el complement salarial per treball nocturn a les hores treballades entre les 21 i les 6 hores,<sup>52</sup> entre les 20 i les 6 hores<sup>53</sup> i entre les 22 i les 7 hores.<sup>54</sup> Cal tenir present, no obstant això, que es tracta d'una opció minoritària, ja que només la segueixen un 9,6% dels convenis col·lectius que estableixen un plus per nocturnitat, mentre que el 90,4% restant manté la definició estatutària. Finalment, també convé posar de manifest que hem localitzat alguna clàusula de validesa molt discutible, atès que defineix el concepte “*treball nocturn*” en termes més restrictius que l'article 36.1.1r. del TRLET.<sup>55</sup>

Una segona possibilitat, relativament freqüent a la pràctica (17,3% dels convenis col·lectius que estableixen un plus per nocturnitat), és aplicar el complement salarial per treball nocturn a totes les hores que integren la jornada del treballador quan una part significativa d'aquestes s'hagi dut a terme en horari nocturn (normalment s'exigeix un mínim de 3 o 4 hores). Un bon exemple d'aquest tipus de clàusules és l'article 32 del conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695), on s'estableix:

*“Si el treballador realitza fins a tres (3) hores nocturnes cobrarà exclusivament per les hores treballades. En el cas de que superés les esmentades tres (3) hores, per tota la jornada de treball”*<sup>56</sup>

Tot i ser menys favorables, també milloren el criteri estrictament proporcional les clàusules que reconeixen el plus de nocturnitat complet per les fraccions d'hores treballades en horari nocturn quan superin un determinat llindar, tal com fa l'article 29.6 del conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona per als anys 1997 a 1999 (codi conveni 4301592):

*“Les hores retribuïdes amb el complement de nocturnitat seran les efectivament treballades en jornada de nit, i les fraccions d'hora, de 30 minuts o més, es calcularan com a hora completa”*

---

<sup>52</sup> Article 12 del conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125), article 20 del conveni col·lectiu de treball de FCC Medio Ambiente, SA, de Pals per al període 1.6.2001-31.5.2005 (codi de conveni 1701701) i article 13 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPA Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331).

<sup>53</sup> Article 18 del conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135)

<sup>54</sup> Article 16 del conveni col·lectiu estatal del sector d'agències de viatges per als anys 1999 a 2001 (codi conveni 9900155).

<sup>55</sup> És el cas de l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), on s'estableix que “els treballadors que prolonguin la seva jornada i sobrepassin les 23 hores i com a màxim fins a les 6 hores han de percebre un increment salarial del 15% sobre el seu salari hora en les que es realitzin dins d'aquest període de temps”.

<sup>56</sup> Idèntica previsió s'estableix a l'article conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735), l'article 16 del conveni col·lectiu estatal del sector d'agències de viatges per als anys 1999 al 2001 (codi conveni 9900155) i l'article 30.14 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500881).

En d'altres casos s'exigeixen quatre hores o més hores en horari nocturn per tal que el plus de nocturnitat resulti aplicable a tota la jornada. És el cas de l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785), l'article 50 del conveni col·lectiu estatal de la indústria salinera per als anys 1997 al 2001 (codi conveni 9910845), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inspección y Mantenimiento, SA, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872), l'article 77 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) i l'article conveni col·lectiu de l'empresa Uralita Comercial, SA per als anys 2001 al 2003 (codi conveni 9013292). Aquesta darrera clàusula és particularment destacable, perquè a més de reconèixer el plus de nocturnitat per la totalitat de la jornada quan s'hagin treballat més de quatre hores en horari nocturn, introdueix encara una segona millora assenyalant que “si el tiempo trabajado en periodo nocturno comprendiese de una a cuatro horas, se abonará la mitad del plus nocturno correspondiente a una jornada ordinaria completa de trabajo”, de forma que només quan el temps treballat és inferior a una hora es paga el plus amb estricta proporcionalitat al temps treballat en horari nocturn.

Una altra qüestió relativa a la generació del dret al complement salarial per treball nocturn que resulta enormement polèmica i que sovint tracten els convenis col·lectius són els treballs que són nocturns “*per la seva pròpia naturalesa*”, supòsit en el qual l'article 36.2 del TRLET excepciona l'obligació de retribució específica sempre que el salari s'hagi establert tenint present aquesta circumstància. La jurisprudència ha precisat que aquesta excepció requereix la concurrència de dos elements: primer, que el treball pugui ser qualificat com a nocturn per la seva pròpia naturalesa, qüestió que s'haurà de decidir d'acord amb “*el común sentir social y las circunstancias del tiempo en que normalmente se ha desarrollado y que, consiguientemente, lo caracteriza y distingue*”,<sup>57</sup> i, segon, que la retribució s'hagi establert tenint present el caràcter nocturn del treball, element que s'haurà de valorar tenint present les circumstàncies de cada cas concret.<sup>58</sup>

La problemàtica que planteja aquesta qüestió explica que el 40,4 % de les clàusules convencionals que estableixen un plus per nocturnitat tractin la qüestió. En tres quartes parts dels casos el tractament es limita a una reiteració genèrica de l'excepció prevista a l'article 36.2 del TRLET, en termes iguals o molt similars als utilitzats per aquest precepte.<sup>59</sup> El valor d'aquestes clàusules sembla d'entrada escàs, atès que la majoria de la doctrina judicial considera que el joc de l'excepció no requereix la seva previsió expressa al conveni col·lectiu corresponent, considerant suficient el seu reconeixement a nivell legal,<sup>60</sup> però tenint present els criteris jurisprudencials exposats al paràgraf anterior, cal concloure que poden contribuir a acreditar el segon dels requisits exigits pel Tribunal Suprem. Un segon grup de clàusules, que constitueixen una quarta part del total, entra a especificar en quins supòsits no correspon el plus de nocturnitat perquè en la determinació del salari ja s'ha pres en compte el caràcter nocturn del treball. És el cas de l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785), on s'estableix:

*“Cal exceptuar del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per tant, no tenen cap compensació econòmica els casos següents:*

*a) Les contractacions fetes per a feines que, per la seva naturalesa, es considerin nocturnes, com ara les dels guardes, els porters, els serenos o el personal similar, els quals siguin contractats per fer les seves funcions durant la nit. En les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior ha de quedar recollida aquesta circumstància.*

*b) El personal que treballi en 2 torns, si la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn és igual o inferior a 1 hora”.*

L'especificació que es du a terme a l'apartat a) és útil i vàlida, ja que aporta major seguretat jurídica en l'aplicació de l'excepció establerta per l'article 36.2 del TRLET i s'ajusta a l'esquema establert per aquest precepte. Es tracta, a més, d'un tipus d'especificació relativament habitual a la pràctica, que hem localitzat en d'altres convenis

<sup>57</sup> Fonament Jurídic 4t. de la Sentència del Tribunal Suprem de 6 de juliol de 1992 (RJ 1992/5581) i Fonament Jurídic 3r. de la Sentència del Tribunal Suprem de 25 de febrer de 1994 (RJ 1994/1519). En aquestes sentències es considera nocturn per pròpia naturalesa el treball dels flequers i el del personal de neteja que presta serveis en centres de treball que realitzen la seva activitat principal durant el dia.

<sup>58</sup> Així per exemple, la jurisprudència ha considerat rellevant i indicatiu que el caràcter nocturn del treball s'ha tingut en compte a l'hora de fixar la retribució, el fet que el salari previst al conveni col·lectiu “exceda sobradamente los mínimos legales exigibles, aún con el incremento derivado de la aplicación del artículo 34.6” i que “el convenio colectivo de que se trata constituya revisión del último que forma una larga serie, sin que durante tan amplio tiempo transcurrido se haya cuestionado la operatividad de la excepción” (Fonament jurídic 4t. de la Sentència del Tribunal Suprem de 6 de juliol de 1992 (RJ 1992/5581).

<sup>59</sup> Vegeu, per exemple, l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), l'article 24 del conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), l'article 13 del conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735), l'article 37 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), l'article 24 del conveni col·lectiu de treball d'empreses de treball temporal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901245), l'article 30.14 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500881), l'article 77 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) i l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Monte Cañaverall, SL per als anys 1998 al 2000 (codi de conveni 9011902).

<sup>60</sup> Vegeu, per exemple, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia (Sevilla) de 8 d'octubre del 2002 (AS 2002/845), la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Balears de 23 de juny del 2004 (JUR 2004/11583) i la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Extremadura de 7 de juny del 2004 (JUR 2004/176028).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

col·lectius.<sup>61</sup> Bastants més dubtes planteja l'apartat b) perquè l'escassa entitat del temps treballat en període nocturn no permet fonamentar en cap cas la negació de la retribució específica que preveu aquell precepte estatutari,<sup>62</sup> tal com han assenyalat el Tribunal Suprem i d'altres òrgans judicials inferiors.<sup>63</sup>

Un cas singular és el de l'article 15 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), on s'estableix que:

*"Els sous o salaris per jornada laboral legal són els establerts en el quadre salarial adjunt. Aquest quadre salarial l'han confeccionat de comú acord les dues parts contractants, tenint en compte l'horari i la qualitat de la feina habitual al mercat central del peix. S'hi inclouen les quantitats que puguin correspondre pels conceptes de nocturnitat i penositat".*

La clàusula no planteja, al meu entendre, cap tipus de problema perquè concorre el primer dels elements previstos a l'article 36.2 del TRLET per excloure la retribució específica per nocturnitat<sup>64</sup> i la declaració que les parts negociadores duen a terme a la clàusula acredita la concurrència del segon element.

Finalment, pel que fa al **pagament del treball nocturn amb descans compensatori** l'anàlisi que hem dut a terme posa de manifest la seva excepcionalitat, atès que en molts pocs casos (5,8%) s'introdueix alguna referència respecte a aquesta possibilitat. Les escasses regulacions que hem localitzat acostumen a configurar la compensació en temps de descans com una forma de pagament alternativa a la retribució salarial, articulant un règim similar o idèntic a l'establert per les hores extraordinàries. Un bon exemple el trobem a l'article 27 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leroy Merlin, SA per als anys 2003 al 2006 (codi conveni 9006272):

*"Las horas nocturnas podrán igualmente ser compensadas con descanso equivalente de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente convenio colectivo a elección del trabajador. En el caso de que se opte por la compensación por descanso este deberá disfrutarse en el plazo máximo de tres meses del día de la realización".*

Convé tenir present que l'article 25 del mateix conveni col·lectiu preveu la compensació amb un temps de descans equivalent que s'anirà acumulant en períodes trimestrals fins a configurar una jornada completa, que es gaudirà en la data que es determini de mutu acord entre empresari i treballador. L'article 36.2 del TRLET no estableix que el temps de descans hagi de ser superior al treballat en horari nocturn i, per tant, l'opció adoptada per la clàusula transcrita sembla perfectament vàlida,<sup>65</sup> tot i que evidentment tampoc plantejaria cap tipus de problema el reconeixement d'un temps superior, tal com fa alguna clàusula convencional.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> La majoria de clàusules que entren a especificar en quins casos no correspon el plus de nocturnitat assenyalen que són aquells en què la contractació s'ha dut a terme expressament o específicament per prestar serveis en horari nocturn. Vegeu, per exemple, l'article 29.6 del conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona per als anys 1997-1999 (codi conveni 4301592) i l'article 35.7 del conveni col·lectiu de l'empresa Uniprex, SA per als anys 2000 a 2002 (codi conveni 9007522). D'altres, com l'article 16.2 del conveni col·lectiu de l'empresa Olivetti España, SA per a l'any 1998 (codi conveni 9007452), són una mica més precisos i assenyalen que no tenen dret al plus de nocturnitat els treballadors "que hagan función de portería cuya jornada de trabajo comprenda la totalidad del período nocturno (veintidós a seis horas)", d'aquesta manera se soluciona el dubte que podrien generar els supòsits on només una part dels serveis es prestin en període nocturn. Finalment, també hem localitzat alguna clàusula que configura l'àmbit de l'excepció a partir del concepte "treballador nocturn", tal com el defineix la norma estatutària, indicant que aquests són els únics que no tenen dret al plus per nocturnitat. Així ho fa l'article 27 del conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin, SA per als anys 2003 al 2006 (codi conveni 9006272).

<sup>62</sup> Per la mateixa raó considerem discutible la regulació que du a terme l'article 16 del conveni col·lectiu estatal del sector d'agències de viatges per als anys 1999 al 2001 (codi conveni 9900155), on s'estableix que el plus per nocturnitat "no afectarà al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno", sense requerir un volum mínim d'hores en període nocturn.

<sup>63</sup> Vegeu la Sentència del Tribunal Suprem d'1 de desembre de 1997 (RJ 1997/8921) i la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Canàries (Las Palmas) de 27 de novembre 1998 (AS 1998/4752).

<sup>64</sup> L'article 26 del mateix conveni col·lectiu, on es determinen els horaris, posa de manifest que la majoria del treball es du a terme en horari nocturn.

<sup>65</sup> Els termes en què està redactat l'article 36.2 del TRLET fan pensar que el conveni col·lectiu només queda obligat a reconèixer un temps de descans compensatori com a mínim equivalent al treballat en horari nocturn, de forma idèntica al que succeeix en relació amb el descans compensatori de les hores extraordinàries a l'article 35.1 del TRLET.

<sup>66</sup> És el cas de l'article 38 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector de Residències Privades de Persones Grans i del Servei d'Ajuda a Domicili per als anys 2000 al 2002 (codi conveni 9910825), on s'estableix que el plus de nocturnitat es pot

#### 5.4.2. EL TREBALL A TORNS

L'article 36.3 del TRLET defineix el treball a torns com a *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”*. Així doncs, perquè hi hagi treball a torns cal que es donin dos elements: primer, l'ocupació successiva d'uns mateixos llocs de treball per diferents treballadors; i segon, que aquests treballadors prestin serveis en hores diferents en un determinat període temporal, és a dir, que es produeixi una rotació en els diferents torns. La definició estatutària del treball a torns és, com es pot apreciar a simple vista, molt restrictiva;<sup>67</sup> circumstància que s'explica perquè el legislador ha considerat que el treball a torns rotatiu és l'únic que, pels greuges que pot comportar, necessita un tractament legal específic. El significat que ordinàriament s'atorga al concepte *“treball a torns”* és bastant més ampli i inclou qualsevol sistema de treball on es dona el primer element exigint per l'article 36.3 del TRLET, tot i que no hi hagi rotació en les diferents franges horàries. És aquest concepte ampli el que prendrem com a referència per a l'anàlisi de la negociació col·lectiva, ja que si assumíssim la definició estatutària el camp d'estudi quedaria injustificadament reduït.

La negociació col·lectiva disposa d'àmplies facultats en la regulació del treball a torns en les seves diverses variants, atès que la normativa heterònoma es limita a fixar unes poques regles sobre el treball a torns rotatiu<sup>68</sup> i sobre altres qüestions puntuals, com per exemple la modificació del *“régimen de trabajo a turnos”* (article 41 del TRLET) o la preferència en l'elecció de torn dels treballadors que cursin regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional (article 23.1.a) del TRLET). Aquest conjunt de regles no imposa cap restricció important al conveni col·lectiu, que pot entrar a regular amb gran llibertat els aspectes essencials del treball a torns entès en sentit ampli: la delimitació dels diferents torns, el caràcter rotatori o no rotatori, els criteris que se seguiran per assignar els treballadors, les possibilitats que tenen aquests de canviar de torn, les possibilitats de modificar el règim jurídic inicialment establert pel treball a torns, els eventuais complements salarials que percebran els treballadors que prestin treball a torns, etc. En defecte de regulació en conveni col·lectiu aquestes qüestions es podrien regular a través d'acord o pacte d'empresa i, si tampoc es fa per aquesta via, s'integraran al poder de direcció empresarial. És evident doncs, que la intervenció de la negociació col·lectiva en aquest punt és del tot necessària i que d'ella depèn que el treball a torns disposi d'una regulació general, equilibrada i estable.

Abans d'entrar a analitzar el tractament que els convenis col·lectius analitzats dispensen al treball a torns, convé posar de manifest una dada que resulta un pèl sorprenent: ni l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva per a l'any 2005 (ANC 2005) ni tampoc l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005 al 2007 (AIC 2005-2007) incorporen recomanacions expresses per negociar els aspectes relatius al treball a torns, més enllà d'algunes concretes consideracions dirigides a facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar.<sup>69</sup>

---

*substituir per “una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o setenta en cómputo bisemanal”, en què la jornada ordinària és de 40 hores setmanals.*

<sup>67</sup> *La doctrina judicial ha estat igualment restrictiva en l'aplicació del concepte, descartant l'existència de treball a torns quan no es comparteixen els mateixos llocs de treball o no hi ha rotació en les diferents franges horàries. Vegeu, per exemple, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia de 10 de gener del 2000 (AS 2000/14), la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia de 21 de febrer del 2000 (AS 2000/291) o la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 14 de juny de 1995 (AS 1995/2394).*

<sup>68</sup> *Les més rellevants són que cap treballador pot estar al torn de nit més de dues setmanes consecutives “salvo adscripción voluntaria” (article 36.3.2on. del TRLET), que els treballadors que prestin treball a torns han de disposar d’“un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo” (article 36.4.1er. del TRLET), que quan ho requereixi l'organització del treball, el mig dia de descans setmanal es pot acumular en períodes de fins a quatre setmanes o separar-lo del corresponent al dia complet per gaudir-lo un altre dia de la setmana (article 19.1 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball) i, finalment, que el descans entre jornades es pot reduir fins a set hores quan el canvi de torn no permeti respectar la jornada ordinària, i, per tant, és obligatori compensar la diferència durant els dies següents (article 19.2 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball).*

<sup>69</sup> *En l'apartat relatiu al temps de treball, l'AIC 2005-2007 assenyala que, per tal que els treballadors puguin “millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i de conciliació amb la vida personal”, els convenis col·lectius poden regular “l'establiment de sistemes de permuta entre treballadors en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del conveni col·lectiu, i es podran establir també criteris de voluntarietat davant torns de nova creació”, afegint posteriorment que “és positiu que els convenis col·lectius estableixin la consideració de les*



## La negociació col·lectiva a Catalunya

La primera dada significativa que s'extreu de l'estudi que hem dut a terme és que un percentatge significatiu de convenis col·lectius analitzats, concretament el 39,4 %, incorpora clàusules on es regula el treball a torns.<sup>70</sup> S'observa, a més, una diferència important en funció del tipus d'instrument col·lectiu: el 55,8 % dels convenis d'empresa o àmbit inferior inclouen clàusules d'aquest tipus, mentre que en el cas dels convenis sectorials el percentatge baixa fins al 27,9 %.<sup>71</sup> A més, el nivell de concreció de les regulacions acostuma a ser bastant superior en el primer tipus d'instruments i els convenis sectorials es remeten sovint a la negociació col·lectiva d'empresa. Tot plegat evidencia que els negociadors consideren que l'àmbit empresarial és el més adequat per definir el règim jurídic del treball a torns.

Pel que fa al contingut de les clàusules relatives al treball a torns, cal dir que per regla general no es duen a terme delimitacions completes i sistemàtiques del seu règim jurídic, sinó que constitueixen tan sols regulacions parcials.<sup>72</sup> Les qüestions que es tracten són molt diverses, però es poden agrupar en cinc blocs: 1) l'establiment del treball a torns; 2) la modificació del sistema de treball a torns existent; 3) l'assignació dels treballadors als diferents torns que s'hagin establert i els canvis dels torns assignats; 4) el dret dels treballadors a escollir el torn o torns de treball on prestaran servei; i 5) els complements retributius lligats al treball a torns.

En primer lloc i pel que fa a l'**establiment del treball a torns**, cal assenyalar que és la qüestió més tractada per les clàusules que regulen aquest fenomen (58,5% dels casos) i que les opcions adoptades pels convenis col·lectius són molt diverses. Una primera possibilitat, que no és la més freqüent (25% dels casos) i es dona sempre en convenis d'àmbit empresarial o inferior, és concretar directament els torns de treball existents precisant les franges horàries de cadascun. Un bon exemple el trobem a l'article 8.2 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361) en relació amb el personal de neteja viària:

*"El personal de neteja viària ha de treballar 2 dissabtes i el 3r és de descans, sense veure's afectat el còmput de la jornada ordinària. El dissabte de descans s'ha de recuperar de la manera següent:*

*a) Torn de matí. Distribució següent: de dilluns a divendres: de les 6 h a les 12.15 h i dissabtes treballats: de les 6 h a les 11.35 h*

*b) Torn de tarda. Distribució següent: de dilluns a divendres: de les 13 h a les 19.15 h i dissabtes treballats: de les 13 h a les 18.35 h*

*c) Torn de nit. Distribució següent: de dilluns a divendres: de les 21.30 h a les 3.45 h i dissabtes treballats: de les 21.30 h a les 3.05 h".<sup>73</sup>*

---

diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris".

<sup>70</sup> Cal tenir present que només hem computat aquells convenis col·lectius que incorporen clàusules on s'estableix alguna regla en relació amb el treball a torns, per concreta que sigui, descartant aquells altres on tot i aparèixer el terme "torn" no hi ha cap intent de regulació.

<sup>71</sup> Cal tenir present, no obstant això, que entre els convenis col·lectius sectorials existeixen diferències importants, atès que en els d'àmbit estatal la inclusió de clàusules relatives al treball a torns és molt freqüent (58,8 % dels casos), mentre que a nivell provincial i autonòmic és bastant excepcional (15,9 % dels casos).

<sup>72</sup> També hi ha alguna excepció digna de menció, com per exemple el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frape Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971), que als seus articles 18, 27 i 45 du a terme una regulació detallada del sistema de treball a torns vigent a l'empresa, particularment pel que fa al torn de nit, en relació amb el qual es concreta la franja horària que el delimita, els criteris que s'han de seguir per assignar-hi treballadors, els terminis en què cal preavisar els afectats, els criteris de rotació, etc.

<sup>73</sup> D'altres regulacions similars a la que du a terme la clàusula transcrita es poden trobar a: l'article 18 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frape Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971), l'annex 6 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272), l'article 22 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932), l'article 24 de l'empresa Brenntag Quimica, SA per als anys 2000 i 2001 (codi conveni 9013112) i l'article 29 del conveni col·lectiu del grup d'empreses «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) i «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (codi conveni 9012053).

Un segon tipus de regulació, també minoritària (16,6 % dels casos), és aquella on s'assenyala que l'establiment de torns de treball s'haurà de dur a terme a través d'un acord o pacte d'empresa entre la Direcció d'aquesta i els representants dels treballadors. Un bon exemple l'article 9.3 del conveni col·lectiu estatal del sector de pastes, paper i cartró pels anys 2001 a 2003 (codi conveni 9903055), on s'estableix que:

*“Trabajo «Non Stop».*

*1. Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos (régimen «non stop»).*

*(...) 5. La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar”<sup>74</sup>*

Finalment un tercer grup de clàusules, que és el més significatiu des d'un punt de vista quantitatiu (50 % dels casos), atribueix l'establiment d'un sistema de treball a torns a l'empresari<sup>75</sup>, tot i que a vegades incorpora determinats condicionants, com l'obligació d'informar els representants dels treballadors,<sup>76</sup> el respecte d'un ventall d'opcions concretat a la mateixa clàusula convencional<sup>77</sup> o el compliment de la legislació vigent.<sup>78</sup>

Respecte al conjunt de clàusules que tracten l'establiment de torns de treball cal tenir ben present que si aquest implica la modificació dels horaris preexistents el canvi constituirà en la pràctica totalitat dels casos una modificació substancial de condicions de treball que s'haurà d'ajustar als límits causals i procedimentals previstos

<sup>74</sup> Un esquema similar segueixen l'article 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), l'article 18 del conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135) i l'article 51 del conveni col·lectiu general estatal de la indústria salinera per als anys 1997 a 2001 (codi de conveni 9910845), tot i que en aquest darrer cas l'acord només es requereix per als casos on l'establiment de torns de treball “implique modificación de condiciones de trabajo”.

<sup>75</sup> És el cas, per exemple, de l'article 44 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), l'article 8 del conveni col·lectiu estatal de transport de malalts i accidentats en ambulància per als anys 2001 al 2003 (codi conveni 9900305), l'article 34 del conveni col·lectiu de caixes d'estalvi per als anys 2003 al 2006 (codi conveni 9900785), l'article 8 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012). Aquest darrer conveni col·lectiu planteja, no obstant, alguns dubtes perquè tot i que l'article citat assenyala amb tota claredat que és facultat de la Direcció de l'empresa “l'establiment del nombre de torns de treball, fixant els seus horaris, amb adscripció o trasllat a aquests del personal que en cada moment s'estimi oportú”, posteriorment, a l'article 18 del mateix instrument col·lectiu, s'estableixen tres torns de treball (matí, tarda i nit) i se n'especifica la delimitació horària.

<sup>76</sup> Així ho estableix l'article 12 del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, SA, Fisersa Aigües, SA, Fisersa Transports, SA, Fisersa Manteniment Urbà, SA, i Fisersa Inicatives, SA, per als anys 1999 al 2003 (codi conveni 1700692) i l'article 12 del conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa, de Figueres, per a 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701513). Més imprecís resulta l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305), on s'assenyala que “l'empresa té la facultat d'organitzar torns i relleus (...) prèvia intervenció de la representació dels treballadors”. Tampoc resulta gaire clar l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sicma Aeroseat España, SL, de Santa Llogaia d'Àlguema, per al període 2003-2006 (codi de conveni núm. 1701871), on s'estableix que “l'empresa pot modificar temporalment els seus horaris laborals per implantar un altre torn de treball, prèvia negociació amb els representants dels treballadors”.

<sup>77</sup> Aquesta és l'opció que pren l'article 26 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), on s'estableix que el personal manual de serveis auxiliars pot prestar serveis en quatre torns diferents: “1) els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns feiners, de 4 a 11.30 amb un descans de 15 minuts. Els dimarts de 4 a 12 amb mitja hora de descans; 2) Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns, si són feiners, d'1 a 8.30 hores amb un descans de 15 minuts, i els dimarts, des de les 0 hores fins a les 8 hores amb un descans de 30 minuts; 3) Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns, si són feiners, de 3 a 10.30 hores amb un descans de 30 minuts; 4. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns, si són feiners, de 2 a 9.30 hores amb un descans de 15 minuts, i els dimarts, des de les 2 fins a les 10 hores amb un descans de 30 minuts”. Tot seguit es precisa que “és potestatiu de les empreses elegir d'entre aquests torns el que més convingui a les seves necessitats laborals”. El mateix esquema segueix l'article 12 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Productos Mauri, SA, per als anys 1997 i 1998 (codi conveni 807982).

<sup>78</sup> Vegeu, per exemple, l'article 7 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225), l'article 42 del conveni col·lectiu estatal del sector d'indústries càrniques per als anys 1999 i següents (codi conveni 9900875), l'article 12 del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, SA, Fisersa Aigües, SA, Fisersa Transports, SA, Fisersa Manteniment Urbà, SA, i Fisersa Inicatives, SA, per als anys 1999 al 2003 (codi conveni 1700692) i l'article 12 del conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa, de Figueres, per al 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701513).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

a l'article 41 del TRLET, és a dir, hauran de concórrer en tot cas causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives que justifiquin el canvi i caldrà notificar als treballadors afectats amb una antelació mínima de trenta dies, prèvia negociació i/o acord amb els representants dels treballadors en aquells casos on així es requereixi. En aquestes hipòtesis algunes de les previsions que acabem d'exposar tindran escassa o nul·la transcendència, atès que el règim establert en aquell precepte té caràcter de dret necessari i, per tant, la negociació col·lectiva només el pot millorar incrementant el nivell de garanties que atorga als treballadors.<sup>79</sup>

En segon lloc i pel que fa a la **modificació del sistema de treball a torns existent**, cal dir que és una qüestió que els convenis col·lectius que regulen aquest fenomen tracten amb certa freqüència (14,6% dels casos) i que el més habitual és que atorguin a l'empresari la facultat de reconfigurar el nombre de torns existents i/o la seva delimitació horària, tot i que en la pràctica totalitat dels casos incorporen restriccions similars a les que acabem de veure en relació amb l'establiment del treball a torns.<sup>80</sup> Respecte a aquest tipus de clàusules també cal tenir molt present l'article 41 del TRLET, ja que l'alteració del "régimen de trabajo a turnos" és una de les modificacions substancials que a títol enunciatiu s'enumeren al primer apartat d'aquest precepte. Així doncs, amb independència del que assenyali el conveni col·lectiu, caldrà respectar els límits causals i procedimentals establerts per la norma estatutària, excepte en una hipòtesi on la jurisprudència obliga a introduir una important matisació.

Ens referim als casos on el conveni col·lectiu estableixi el sistema de treball a torns concretant un o diversos dels seus elements essencials (nombre de torns, delimitació horària de cadascun, criteris de rotació, etc.). En aquests casos i segons el criteri adoptat pel Tribunal Suprem en diverses sentències, d'entre les quals destaca particularment la de 9 de novembre de 1998 (RJ 1998/8918), l'instrument col·lectiu pot atribuir a l'empresari la facultat de modificar unilateralment el règim de treball a torns establert i l'exercici d'aquesta facultat no quedaria condicionat pels límits fixats a la norma estatutària, atès que, d'acord amb la sentència citada, "no se trata de una modificación colectiva de lo pactado en convenio que deba ajustarse a lo establecido en el artículo 41 del TRLET, sino de la mera aplicación de lo pactado por las partes en el convenio colectivo cuya legalidad no se cuestiona".<sup>81</sup> Cal tenir present, però, que les clàusules que hem localitzat no encaixen en aquest esquema, ja que atribueixen a l'empresari la facultat de modificar el sistema de treball a torns sense haver-lo establert prèviament.

En tercer lloc, els convenis col·lectius que regulen el treball a torns també tracten l'**assignació inicial dels treballadors als diferents torns** que s'hagin establert i els **canvis dels torns assignats**. L'assignació inicial, que s'aborda en el 31,7% dels casos, s'atribueix en algunes ocasions a l'empresari amb escasses restriccions

---

<sup>79</sup> Per això tindran transcendència aquelles clàusules que, per exemple, exigeixin un acord d'empresa per establir un sistema de treball a torns quan d'acord amb l'article 41 del TRLET només caldria intentar una negociació amb els representants dels treballadors, sense necessitat d'assolir un acord.

<sup>80</sup> En alguns casos s'indica que la modificació s'haurà de dur a terme d'acord amb la legislació vigent. Vegeu, per exemple, l'article 12 del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, SA, Fisersa Aigües, SA, Fisersa Transports, SA, Fisersa Manteniment Urbà, SA, i Fisersa Inicatives, SA, per als anys 1999 al 2003 (codi conveni 1700692) i l'article 12 conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa, de Figueres, per al 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701513). Diferents i bastant més imprecises són les restriccions introduïdes per l'article 7 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225), on s'estableix que el canvi "s'haurà de fer avinent a la representació dels treballadors constituïda legalment a l'empresa", i per l'article 41 del conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305). També hem localitzat clàusules que condicionen la modificació del sistema de treball a torns existent a la informació i/o negociació amb els representants dels treballadors, com per exemple l'article 70 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Filtros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922) i l'article 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Alcolea Inespai, SA pels anys 1999 a 2003 (codi conveni 9013292). Aquest últim precepte és particularment interessant perquè regula amb molt de detall el procediment de modificació i els límits que cal respectar, en els següents termes: "Para cambios de turno de carácter colectivo y temporal en los términos que se exponen a continuación, la empresa solo podrá hacer un máximo de dos cambios al año, que no supongan una duración demás de dos meses en su conjunto. La decisión será notificada al interesado y negociada con el Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días de la fecha de su efectividad, y en dicha notificación se explicarán las causas del cambio, personas afectadas y duración. El cambio en el régimen de turnos se realizará de forma escalonada de 21 a 14 turnos. Los cambios de turno no podrán modificar el calendario pactado en lo referente a los días de vacaciones".

<sup>81</sup> Tot i que la sentència citada tracta una hipòtesi de canvi d'horari, el criteri resulta perfectament aplicable a les alteracions del règim de treball a torns.

(46,2% dels casos)<sup>82</sup>, i en d'altres es deixa a la voluntat dels treballadors (53,8% dels casos), de la forma que posteriorment indicarem. Pel que fa als canvis dels torns assignats, qüestió que es tracta al 26,8% dels casos, els convenis col·lectius acostumen a atorgar àmplies facultats a l'empresari,<sup>83</sup> que a vegades queden limitades per l'obligació de preavisar a l'afectat amb determinada antelació<sup>84</sup> o la intervenció dels representants dels treballadors,<sup>85</sup> tot i que també hi ha clàusules que estableixen els canvis per voluntat dels treballadors, com les que indicarem en el següent paràgraf. Cal reproduir aquí els advertiments que hem realitzat en relació amb l'article 41 del TRLET, atès que el canvi de torn d'un treballador implicarà en molts casos una modificació substancial de condicions de treball.

En quart lloc, pel que fa al **dret dels treballadors a escollir** el torn o torns de treball on prestaran servei, cal dir que són diversos els convenis col·lectius on es regula el treball a torns que a l'hora de cobrir els llocs de treball opten per articular un sistema basat en la voluntarietat, ja sigui en relació amb l'elecció inicial o en un canvi posterior, normalment com a criteri prioritari,<sup>86</sup> tot i que també hem localitzat alguna clàusula que l'estableix com a criteri únic o exclusiu.<sup>87</sup> En aquest tipus de sistemes és habitual que s'introdueixin una o diverses regles per ordenar la tria, particularment la preferència pels treballadors de major antiguitat<sup>88</sup> i/o, en la línia marcada per l'AIC 2005-2007, la preferència pels treballadors que tenen càrregues familiars.<sup>89</sup> Cal assenyalar, finalment, que

---

<sup>82</sup> Vegeu, per exemple, l'article 7 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225), l'article 8 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012) i l'article 12 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Productos Mauri, SA, per als anys 1997 i 1998 (codi conveni 807982).

<sup>83</sup> Vegeu, per exemple, l'article 7 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225) i l'article 8 del conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per a l'empresa CPC España, SA (codi conveni 7901012).

<sup>84</sup> Així per exemple l'article 26 del conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135) estableix que "el canvi de torn d'un treballador s'ha de preavisar al mateix treballador amb 8 dies d'antelació" o l'article 34 del conveni col·lectiu estatal de caixes d'estalvi per als anys 2003 al 2006 (codi conveni 9900785), que requereix la informació "con una antelación mínima de 10 días hábiles, salvo en casos de fuerza mayor".

<sup>85</sup> Així ho preveu l'article 11 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPAS Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331), on s'estableix que "l'empresa entre les facultats d'organització que li corresponen, pot disposar el canvi de treballadors dins d'un torn i servei per necessitats del servei, tret que hi hagi personal voluntari", afegint que "per a això ha de tenir en compte la intervenció prèvia del Comitè d'Empresa".

<sup>86</sup> Vegeu, per exemple, l'article 27 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frapè Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971), on s'estableix que "quan les necessitats de producció exigeixin que s'ha de venir a treballar en torn de nit, aquest torn ha de ser cobert amb el següent ordre: 1) amb el personal voluntari dels llocs de treball afectats (per exemple: muntatge panells, foms, fluxos, etc.); 2) amb la resta de personal de la plantilla, dels llocs afectats, en torns rotatius de 4 setmanes".

<sup>87</sup> És el cas de l'article 29.4 del conveni Col·lectiu del grup d'empreses «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) i «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (codi conveni 9012053), on s'estableix que el torn de nit "se cubrirá exclusivamente mediante adscripción voluntaria del empleado o mediante modalidades de contratación externa".

<sup>88</sup> Així ho preveu l'article 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892), l'article 11 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPAS Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331) i l'article 20 del conveni col·lectiu de treball estatal del sector de Residències Privades de Persones Grans i del Servei d'Ajuda a Domicili pels anys 2000 a 2002 (codi conveni 9910825).

<sup>89</sup> Aquesta preferència s'estableix, amb determinades singularitats, a l'article 59 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), a l'article 22 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) i a l'article 23 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551). En aquest darrer cas, no obstant això, més que d'una preferència es tracta d'un dret a no ser adscrit a un determinat torn que genera, indirectament, el dret a ocupar els dos restants.

## La negociació col·lectiva a Catalunya

alguns convenis col·lectius admeten la permuta de torns entre els treballadors, exigint només que es comuniqui a l'empresa amb una determinada antelació.<sup>90</sup>

Finalment, tot i que el salari es tracta en un altre capítol d'aquest estudi, considerem oportú fer referència, encara que sigui breu, als **complements retributius** destinats a compensar els greuges que genera el treball a torns, figura que apareix al 14,6% dels convenis col·lectius que regulen aquest fenomen. La primera dada que convé posar de manifest és que en la pràctica totalitat dels casos (83,3%) aquests complements salarials s'estableixen pel treball a torns rotatius, és a dir, per la hipòtesi establerta a l'article 36.3 del TRLET. La forma com se'n determina la quantia és diversa: en alguns casos es fixa una quantia concreta<sup>91</sup> i en d'altres es calcula aplicant un determinat percentatge sobre el salari base<sup>92</sup> i/o determinats complements salarials<sup>93</sup> o se'n remet la determinació a un acord d'empresa<sup>94</sup>.

### 5.5. LES HORES EXTRAORDINÀRIES

La negociació col·lectiva pot desenvolupar un paper molt important en la delimitació del règim jurídic de les hores extraordinàries. El marc normatiu heterònom actualment vigent sobre aquesta matèria, integrat per l'article 35 del TRLET i el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, deixa nombrosos espais als convenis col·lectius: determinació de la voluntarietat o obligatorietat, fixació de la forma de pagament i de les quanties, etc. Al marge d'aquests aspectes que expressament se'ls atribueixen, n'hi ha d'altres que també pot abordar, com per exemple la reducció de les hores extraordinàries, on els convenis col·lectius poden desenvolupar dos tipus d'intervencions: d'una banda, facilitar la posada en pràctica i millora dels mecanismes que la normativa legal i reglamentària articula per reduir les hores extraordinàries, i d'altra banda, crear nous mecanismes no previstos expressament per aquella normativa.

Els sindicats i patronals més representatius han manifestat diverses vegades la seva intenció de promoure la utilització de la negociació col·lectiva per regular les hores extraordinàries i, particularment, per avançar en la seva reducció. Una bona mostra la trobem en l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005 (ANC 2005), on s'afirma la necessitat de procedir a *“la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias”*, en idèntics termes al que s'establia en anteriors acords. Per la seva banda, a l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 l'única referència que trobem pel que fa a aquest aspecte

---

<sup>90</sup> Així per exemple l'article 32 del conveni col·lectiu estatal de transport de malalts i accidentats en ambulància per als anys 2001 al 2003 (codi conveni 9900305) admet les permutes sempre que es comuniquin a l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores. Menys precisa és la disposició addicional 8ª del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361), que admet la permuta sense concretar cap termini de preavís.

<sup>91</sup> Així per exemple, l'article 29 del conveni col·lectiu del grup d'empreses «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) i «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (codi conveni 9012053) estableix un plus de 50.000 pessetes mensuals i l'article 32 del conveni col·lectiu estatal de grans magatzems pels anys 2001 al 2005 (codi conveni 9902405) preveu un plus anual de 25.000 pessetes.

<sup>92</sup> És el cas de l'article 15 del conveni col·lectiu estatal de la indústria salinera per als anys 1997 al 2001 (codi conveni 9910845), on es fixa un plus de turnicitat equivalent al 10% del salari base.

<sup>93</sup> Un bon exemple el trobem a la disposició addicional 11ª del conveni col·lectiu estatal de caixes d'estalvi per als anys 2003 al 2006 (codi conveni 9900785), on s'estableix un complement retributiu pel treball a torns consistent en el 5% del conjunt de conceptes salarials que integren el nivell retributiu del treballador.

<sup>94</sup> Així ho fa l'article 33 del conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365), on s'estableix que *“a les empreses en què l'organització de la feina requereix l'establiment de torns de treball que facin necessari que els treballadors de les plantilles hagin de fer rotació per prestar els seus serveis en els diversos torns de treball establerts, sens perjudici del que la legislació laboral pugui establir, s'han de mantenir les oportunes reunions de negociació entre la direcció de les empreses afectades i les seves representacions socials per configurar les condicions que han de regir el plus de torns, que s'ha d'establir necessàriament, i també les seves característiques, la regulació i la quantitat que poden percebre els treballadors afectats per la rotació en els diversos torns de treball de l'empresa”*.

es la indicació que els convenis col·lectius puguin tractar la seva relació amb les possibilitats de distribuir irregularment la jornada.<sup>95</sup>

Convé doncs realitzar una anàlisi de la negociació col·lectiva per tractar de determinar quin es el règim jurídic convencional en aquesta matèria i, particularment, veure si se segueix la directriu que acabem d'exposar.

Podem avançar ja que aquesta és una matèria molt tractada pels convenis col·lectius i se'n troben regulacions en un 87,76% dels convenis analitzats. Unes regulacions que es caracteritzen per la seva diversitat, respecte al seu nivell d'intensitat reguladora i per la pluralitat d'aspectes abordats.

### 5.5.1. EL CONCEPTE D'HORA EXTRAORDINÀRIA

La introducció de mecanismes flexibilitzadors en la distribució de la jornada ha suposat que la qualificació d'una hora com a extraordinària pugui resultar, en determinats casos, una tasca complexa, atès que obliga a prendre en consideració no només la durada de la jornada sinó també com hagi estat distribuïda aquesta. La possibilitat que la jornada ordinària es distribueixi en períodes que superen les 9 hores de treball ordinari diari i les 40 hores setmanals fan que la determinació del caràcter extraordinari s'hagi de fer analitzant si s'han superats els mòduls concrets en què s'hagi distribuït la jornada. Els convenis col·lectius acostumen a concretar ambdós elements (durada i distribució de la jornada), podrien així concretar la definició continguda a l'article 35.1.1er. del TRLET, conforme a la qual són extraordinàries *"aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior"*.

A la pràctica però no és habitual que els convenis col·lectius intentin delimitar o definir el concepte *"hora extraordinària"*, ja que en la majoria dels casos aquest intent es redueix a una remissió genèrica als preceptes del mateix instrument que regulen la jornada de treball i/o a una reproducció total o parcial de la definició legal, sense aportar-hi res. Un bon exemple el trobem a l'article 27 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525):

*"Article 27. Hores extraordinàries (...) 1. Es consideren hores extraordinàries les hores de treball que es fan sobre la durada màxima de la jornada laboral ordinària, fixada d'acord amb el que disposa l'article anterior."*

En algun cas el conveni defineix l'hora extraordinària com aquella que supera la jornada màxima legal. És el cas de l'article 41 del conveni col·lectiu de treball de sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165) quan especifica que

*"Les hores de més sobre la jornada legal es consideren extraordinàries i s'han de compensar amb descans o retribuir amb un increment del 75% sobre les hores ordinàries, detallades les quantitats a l'annex 3 i 4, segons el consens d'ambdues parts."*

Al nostre judici aquesta mena de clàusules no s'ajusten a la legalitat, ja que el caràcter d'hora extraordinària no és determinat per la superació de la jornada legal sinó de la jornada màxima efectivament aplicable en l'àmbit concret de què es tracti. Si la durada de la jornada ordinària és determinada pel conveni o el contracte de treball, serà aquesta la que delimiti el treball ordinari de l'extraordinari.

Com ja hem apuntat, aquest tipus de clàusula només té sentit si s'incorporen els criteris adoptats al mateix conveni col·lectiu en relació amb la durada i distribució de la jornada ordinària, atès que només en aquest cas s'ajudaria a determinar quines hores són extraordinàries. Si no es produeix aquesta incorporació ens trobarem davant d'una reiteració simple i gratuïta de la definició establerta a l'article 35.1 del TRLET.

### 5.5.2. LA REDUCCIÓ O SUPRESSIÓ D'HORES EXTRAORDINÀRIES

Aquesta és una qüestió que també tracten amb certa freqüència els convenis col·lectius. Així un 40,81% dels convenis del sector privat analitzats (un 42,85% en el cas dels convenis empresarials i un 38'09% en el cas dels

---

<sup>95</sup> Així, "3. Els convenis col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les 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".

## La negociació col·lectiva a Catalunya

sectorials) estableixen clàusules referides a aquesta qüestió. S'ha de tenir en compte, però, que les clàusules que tracten la reducció o supressió d'hores extraordinàries presenten diferents nivells de concreció: en alguns casos s'introdueixen simples declaracions genèriques indicant la voluntat dels negociadors en aquest sentit (un 25% dels convenis amb clàusules referides a aquesta qüestió), mentre que en d'altres es "causalitza" amb diferents graus d'intensitat la realització d'hores extraordinàries, determinant les circumstàncies que en permeten la utilització.

Un bon exemple del primer tipus de clàusula el trobem a l'article 12 del conveni col·lectiu de treball del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455) quan estableix que

*"Les parts que signen aquest conveni advoquen a favor de la supressió de les hores extraordinàries com a mesura de foment de l'ocupació. Per això, es recomana a les empreses afectades que limitin la realització de les hores extraordinàries a les que siguin estrictament necessàries i que no es puguin substituir per noves contractacions".<sup>96</sup>*

Pel que fa a les clàusules que condicionen la realització de les hores extraordinàries a la concurrència de determinades circumstàncies, el més normal és que es delimitin diferents tipologies en funció de les raons que les motiva, assenyalant posteriorment o al mateix temps quines es permeten i quines es prohibeixen. La regulació més típica es concreta a prohibir la realització de les hores extraordinàries anomenades "habituals" i a permetre les "estructurals" i les motivades per "força major". Aquest esquema és el que, amb alguna variació, segueix l'article 12 del conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

*"Article 12. Hores extraordinàries*

*12.1 Queden suprimides les hores extraordinàries habituals. En la mesura que aquestes hores es considerin necessàries, es recorrerà a les diferents modalitats de contractació temporal o parcial prevista per la legislació vigent.*

*12.2 Es realitzaran les hores extraordinàries que siguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, igual supòsit s'aplicarà en el cas de risc de pèrdues de matèries primeres."<sup>97</sup>*

Aquest tipus de clàusules són molt positives perquè introdueixen un límit nou a la realització d'hores extraordinàries, un límit que no estableix la norma legal i que pot contribuir a racionalitzar la prestació de serveis més enllà de la jornada ordinària, limitant-la a aquells casos on hi hagi circumstàncies que realment la justifiquin. No obstant això, és criticable que normalment no s'incorporin mecanismes per tal que els treballadors o els seus representants puguin verificar el compliment de les restriccions establertes, ni es fixin les conseqüències que tindrà el seu eventual incompliment, atès que, com s'ha demostrat repetidament, l'existència d'instruments de control i sanció és clau per assegurar el respecte de qualsevol regla jurídica.

D'altra banda, és sorprenent i criticable que un nombre considerable de convenis continuï definint el concepte "hora estructural" per atorgar-li efectes en matèria de cotització. És el cas de l'article 31 del conveni col·lectiu de

---

<sup>96</sup> Estableixen, entre d'altres, declaracions genèriques, en un major o menor grau, l'article 17 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesco Control de Puertas, SA, per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0804222), l'article 33 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) o l'article 25 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384).

<sup>97</sup> Així, entre d'altres, l'article 25 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), l'art. 15 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), l'article 39 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331), l'article 11 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix (CC 0803742), l'article 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesco Control de Puertas, SA, per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0804222), l'article 17 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa 96 de Comunicaciones, SL per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 0810282), l'article 25 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Naviera Pinillos, SA (personal de terra del centre de treball de Barcelona), per als anys 1999-2005 (codi de conveni núm. 0810701), l'article 40 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polimers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083) o l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Joan de Vilatorrada, Súria i Sallent i serveis de recollida de residus sòlids urbans de Santpedor, Sant Fruitós del Bages i Castellgalí) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0811922).

treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385):

*"Es pacta expressament, a l'empara del Reial decret 1858/1981, de 20 d'agost, i l'Ordre d'1 de març de 1983, de considerar estructurals i de manteniment les hores extres següents: les que siguin necessàries per a comandes superiors a les normals, les que es produeixin per causa d'absències imprevistes i les que consisteixin en la reparació d'avaries o l'acabament de treballs necessaris per a la continuïtat de la feina. Aquestes hores extres són obligatòries, i no poden tenir l'increment a la cotització previst per a les hores extres; en aquest cas, l'empresa i els representants legals dels treballadors ho han de notificar mensualment a l'autoritat laboral competent"<sup>98</sup>.*

Aquest tipus de regulacions evidencien un preocupant desconeixement de les innovacions normatives, atès que a partir de la Llei 65/1997, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 1998, les hores estructurals van deixar de tenir un tractament especial en matèria de cotització i se'ls va començar a aplicar el tipus general (28,3%) enlloc del reduït (14%), com es feia anteriorment. Atès això, també resulten criticables aquells convenis que defineixen que s'ha d'entendre per "hora estructural" sense atorgar-li expressament cap efecte. Un exemple el trobem a l'article 8 del conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585):

*"Quan per la bona marxa de l'empresa, pel que fa a la producció, sigui necessari que el personal realitzi hores extraordinàries, respectant sempre que són de lliure acceptació per part del treballador, aquestes s'han de pagar segons el que marca l'Estatut dels treballadors.*

*Es consideren hores extraordinàries estructurals les realitzades pels conceptes següents:*

- manteniment d'instal·lacions*
- períodes punta de producció*
- absències imprevistes*
- canvis de torn*

*S'entén que aquesta relació és a títol enunciatiu i no exclusiu.*

*La cotització a la Seguretat Social s'ha de fer de conformitat amb el que estableix l'article 87 de la Llei 13/2000 de 28 de desembre."*

Actualment, l'únic que té sentit és intentar delimitar les hores extraordinàries derivades de força major, com fa l'article 22 del conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695):

*"Quan les necessitats del servei ho requereixen podran fer-se hores extraordinàries.*

*Es procurarà de realitzar el mínim imprescindible, amb aquesta finalitat, les empreses revisaran el seu procés de treball, de manera que dintre de les seves possibilitats i atenent a les necessitats del servei, puguin aquestes solucionar-se dintre de la jornada normal, sense necessitat de la seva realització.*

*Es consideraran hores extraordinàries estructurals les realitzades en períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracta.*

*Es considera de força major les realitzades tenint en compte el caràcter públic del servei encomanat a l'empresa quan concorri aquesta circumstància, situacions especials, avaries que requereixin reparacions que per la seva transcendència siguin inajornables. El nombre d'hores extraordinàries invertides per aquests motius no entrarà a efectes de limitació en el còmput de les conceptuades com a hores extraordinàries."*

Una possible forma de "reciclar" les clàusules sobre hores extraordinàries estructurals abans esmentades seria utilitzar-les per a causalitzar el treball extraordinari, com ja han fet alguns convenis col·lectius, atès que en aquesta categoria normalment s'inclouen supòsits de treball extraordinari que poden estar justificats per circumstàncies peculiars o excepcionals i que són difícils de substituir per noves contractacions. A més, com que

---

<sup>98</sup> És també el cas de l'article 19 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272), de l'article 25 del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), de l'article 15 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) o de l'article 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932).



## La negociació col·lectiva a Catalunya

no existeix cap concepte legal ni reglamentari d'aquest tipus d'hores extraordinàries,<sup>99</sup> la negociació col·lectiva les pot definir amb tota llibertat.

### 5.5.3. LA VOLUNTARIETAT O OBLIGATORIETAT DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

La majoria de convenis col·lectius no fan ús de la possibilitat que els atribueix l'article 35.4 del TRLET en assenyalar que *"la prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo"*. Així, només un 14% dels convenis analitzats estableixen l'obligatorietat de realitzar hores extraordinàries. Cal fer esment de dos aspectes en relació amb aquesta qüestió. Així, en primer lloc, no s'han computat com a supòsits d'establiment de l'obligatorietat aquells casos, relativament freqüents, de clàusules que estableixen l'obligatorietat de les hores que excedint la jornada ordinària es realitzen per *"prevenir o reparar siniestres o otros danys extraordinarios i urgentes"*. Un supòsit que, al nostre judici, no encaixa dins el concepte estricte d'hora extraordinària, atès el seu caràcter obligatori sense necessitat de pacte i la seva consideració d'hores no computables ni com a jornada ordinària ni dins el límit legal de les 80 hores extraordinàries.

I, en segon lloc, que la majoria dels convenis analitzats (un 57% dels convenis que estableixen l'obligatorietat) o la limiten a supòsits específics d'hores extraordinàries en funció de la causa que les genera –establint com a obligatòries les que responen a casos que, sense esdevenir un dany extraordinari i urgent, són en major o menor grau excepcionals– o estableixen limitacions addicionals (un 28,57% dels convenis que estableixen l'obligatorietat). Només al voltant del 14% dels convenis estableixen clàusules en què es preveu una obligatorietat de caire genèric.

Un exemple d'obligatorietat causalitzada la trobem a l'article 34 del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251):

*"Dins dels límits legals, els treballadors es comprometen a fer hores extraordinàries en els períodes de tancament mensual i trimestral. La Direcció ha de comunicar la necessitat de fer hores extraordinàries 48 hores abans i ha de respectar les situacions individuals que dificultin la realització d'hores extraordinàries."*<sup>100</sup>

Un exemple de limitació quantitativa que juga en un context d'obligatorietat és l'article 16 del conveni col·lectiu de treball de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545):

*"Atesa l'activitat de l'empresa, servei essencial d'interès general de compliment ineludible, sens perjudici del que el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors estableix a aquest efecte, el personal està obligat a fer hores extraordinàries sempre que li ho sigui requerit, fins a 2 hores diàries com a màxim, encara que el treballador/a afectat no percebi el plus de dedicació plena"*.

Respecte a l'eficàcia que poden tenir les clàusules convencionals relatives a aquesta qüestió, cal assenyalar que, segons l'article 35.4 del TRLET, l'obligatorietat en la realització d'hores extraordinàries pot ser establerta tant a nivell convencional com contractual. Al nostre judici, malgrat que aquest precepte atorgui la possibilitat d'establir l'obligatorietat de les hores extraordinàries al conveni col·lectiu i al contracte individual en termes disjuntius i en peu d'igualtat, l'establiment de la voluntarietat al conveni col·lectiu s'imposa de forma imperativa al contracte de

---

<sup>99</sup> El Reial decret 1890/1999, de 10 de desembre, va suprimir la definició d'hores estructurals que figurava a l'article 24.3 del Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general de cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social. Aquest article establia que "se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la aplicación de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente".

<sup>100</sup> En alguns casos es tracta d'una limitació força genèrica, així l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385): "Les empreses accepten que només s'han de fer hores extraordinàries quan sigui imprescindible i amb la comunicació prèvia al comitè d'empresa o als delegats de personal (...) Es pacta expressament, a l'empara del Reial decret 1858/1981, de 20 d'agost, i l'Ordre d'1 de març de 1983, de considerar estructurals i de manteniment les hores extres següents: les que siguin necessàries per a comandes superiors a les normals, les que es produeixin per causa d'absències imprevistes i les que consisteixin en la reparació d'averies o l'acabament de treballs necessaris per a la continuïtat de la feina. Aquestes hores extres són obligatòries, i no poden tenir l'increment a la cotització previst per a les hores extres; en aquest cas, l'empresa i els representants legals dels treballadors ho han de notificar mensualment a l'autoritat laboral competent."

treball sense ser necessària cap mena de previsió o prohibició explícita.<sup>101</sup> No obstant això, clàusules com les previstes a l'article 13 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frapè Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971) en establir que

*"Es pacta expressament que totes les hores extraordinàries que s'efectuïn durant la vigència d'aquest conveni siguin voluntàries. Per tant, queda en suspens durant la vigència d'aquest conveni la clàusula dels contractes referent a hores extraordinàries".*

poden ser útils des de la perspectiva del coneixement i de la seguretat jurídica.<sup>102</sup>

En un sentit contrari, suposant un debilitament de l'eficàcia del conveni en aquesta matèria trobaríem clàusules com la prevista a l'article 40 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) en establir que:

*"La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, tret que la seva realització s'hagi pactat en contracte individual de treball, dintre dels límits de l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors"*<sup>103</sup>.

#### 5.5.4. EL LÍMIT ANUAL D'HORES EXTRAORDINÀRIES

L'article 35.2 del TRLET estableix un límit de 80 hores anuals per treballador. Una bona mesura per a reduir les hores extraordinàries i, alhora, facilitar el seu control, és rebaixar i/o repartir aquest topall màxim. Tot i que aquesta mesura ha estat recomanada de forma reiterada pels sindicats més representatius i inclosa en els criteris que cada any elaboren aquests subjectes per orientar la negociació col·lectiva, el cert és que fins ara ha estat molt poc utilitzada. Tot i que és bastant habitual que els convenis col·lectius facin referència a aquest topall, en la immensa majoria de casos es limiten a recordar la seva existència, a exigir el seu compliment, a reiterar que no s'han de computar determinats tipus d'hores extraordinàries o a aclarir com s'han d'aplicar als treballadors a temps parcial. Un exemple el trobem a l'article 33 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765):

*"Article 33. Hores extraordinàries*

*Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible."*<sup>104</sup>

Constitueix una excepció que els convenis col·lectius incideixin sobre el seu vessant quantitatiu o qualitatiu del límit de les hores extraordinàries, ja sigui reduint el nombre o fixant límits distributius en el topall de les 80 hores. Un exemple d'això últim es l'article 14 del conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125):

*"Atesa l'indole especial de les empreses artesanes del sector, en les vigílies de les festes tradicionals podran ampliar la jornada laboral en 2 hores cada setmana, amb un màxim de 7 al mes i de 80 a l'any.*

*Es podran efectuar treballs en hores extraordinàries sempre que siguin necessàries, i s'abonaran amb el recàrrec del 75% sobre el salari que correspon a cada hora ordinària, conforme a la fórmula que consta a l'annex.*

*Quant a les hores estructurals, s'atendrà allò que disposa la legislació vigent."*

<sup>101</sup> Aquestes dues fonts de la relació laboral estan ordenades jeràrquicament, com es dedueix de l'article 3.1.c del TRLET, i la primera se situa per sobre de la segona.

<sup>102</sup> En aquest cas la redacció incorpora un altre virtualitat com es la d'establir la suspensió de la clàusula contractual en lloc de la nul·litat que en principi s'hauria de derivar, a tenor de l'article 9.1 del TRLET, de la incompatibilitat.

<sup>103</sup> En un sentit similar però a nivell supraempresarial, l'article 27.4 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525).

<sup>104</sup> En el mateix sentit l'article 45 del conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305), l'article 27 del conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525), l'article 33 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) o l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

### 5.5.5. LA REMUNERACIÓ O COMPENSACIÓ DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

L'article 35.1 del TRLET atribueix al conveni col·lectiu, o en el seu defecte al contracte de treball, la determinació de la forma de pagament de les hores extraordinàries apuntant dues opcions: primera, que es retribueixin econòmicament, hipòtesi en la qual la llei fixa una quantia mínima (el preu de l'hora ordinària); segona, que es compensin mitjançant temps de descans equivalent.<sup>105</sup> Si el conveni col·lectiu no exerceix aquesta possibilitat, la qüestió queda en mans del contracte individual. Subsidiàriament, és a dir, en defecte de pacte, individual i col·lectiu, la llei imposa la compensació en temps de descans com a fórmula de pagament, compensació que s'haurà de fer efectiva durant els quatre mesos següents a la realització de les hores extraordinàries.

La regulació esmentada, fruit de les reformes introduïdes per la Llei 11/1994, de 19 de maig, tenia l'objectiu d'incentivar la reducció del nombre de hores extraordinàries. Per això, encara que tímidament, ja que no s'imposava la compensació de forma obligatòria, la llei va establir la compensació com a fórmula "remuneratòria" subsidiària, va reduir la quantia mínima de retribució econòmica, que abans se situava al 175 % del valor de l'hora ordinària, entenen que d'aquesta manera es reduiria l'interès que els treballadors poden mostrar per aquesta darrera fórmula de pagament, i va excloure del còmput anual del límit de 80 hores extraordinàries aquelles que fossin compensades amb temps de descans dins el període dels 4 mesos següents a la seva realització.

La compensació amb temps de descans com a fórmula remuneratòria resulta un instrument adient des de diverses perspectives. Així, d'una banda i en relació amb el repartiment de l'ocupació, cal dir que aquest instrument evita que un mateix treballador acumuli un nombre d'hores de treball superior al que li correspon en concepte de jornada ordinària. L'efecte que produeix la compensació, més que la reducció de les hores extraordinàries, és la seva *neutralització*, si bé el diferencial d'hores que s'obté respecte al volum de mà d'obra requerit pot ser emprat per a la realització de noves contractacions. Des d'una altra perspectiva, la compensació també es converteix en un important instrument per operar una redistribució de la jornada, dotant de flexibilitat a la seva ordenació en permetre la superació de la jornada ordinària en determinats períodes de l'any compensant aquest excés en períodes posteriors. Una compensació que si es fa en els quatre mesos següents suposa que aquelles hores no siguin computades en el límit de les 80 hores anuals.

L'opció per la compensació pot, fins i tot, comportar la reducció del temps de treball ordinari quan es concedeix un temps de descans superior al que s'ha treballat de forma extraordinària.

La preferència del legislador per la compensació en temps de descans és, d'acord amb tot el que hem exposat, clara i raonable. Atès l'important paper que hi pot jugar el conveni col·lectiu, cal analitzar si aquests potencien el pagament de les hores extraordinàries mitjançant temps de descans, i això no només determinant si opten o no per aquesta forma de pagament sinó, sobretot, si la fan atractiva per als treballadors, per exemple, mitjançant el reconeixement d'un temps de descans superior al treballat amb caràcter extraordinari, facilitant-ne el gaudiment efectiu, etc.

Sobre això val a dir que si bé, com es veurà, la majoria de convenis col·lectius preveuen la compensació amb temps de descans com una de les possibles formes de compensar les hores extraordinàries, en un nombre considerable de casos només es preveu en forma expressa la retribució (24,48%, tractant-se en el 67% dels casos de convenis d'àmbit empresarial). Un exemple a nivell sectorial és l'article 31 del conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385):

*"Les empreses accepten que només s'han de fer hores extraordinàries quan sigui imprescindible i amb la comunicació prèvia al comitè d'empresa o als delegats de personal.*

*Cada hora de feina que es faci ultrapassant la durada màxima de la setmana ordinària de feina s'ha de pagar amb l'increment del 80% sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària. El nombre d'hores extraordinàries anuals no pot ser superior a vuitanta, d'acord amb la legislació vigent."*

---

<sup>105</sup> Tot i que s'inclou el terme "equivalente", sembla evident que, igual que succeeix en el cas de la retribució econòmica, ens trobem davant d'un límit mínim, no màxim, que la negociació col·lectiva ha de respectar.

Creiem que clàusules com aquesta poden generar dubtes respecte a la viabilitat de l'acord individual com a mecanisme d'establiment de la compensació per temps de descans, atès el caràcter subsidiari que té l'autonomia de la voluntat individual i el caràcter imperatiu que es pot atribuir a regulacions com la transcrita. Creiem que si la voluntat de les parts no és tancar la possibilitat de la compensació com a fórmula "retributiva" s'haurien d'esmerçar a aclarir-ho.

Cal dir que, malgrat que un 68% dels convenis que aborden la regulació de la retribució/compensació estableixen la compensació amb temps de descans com una de les fórmules remuneratòries, destaca la poca contundència amb què es preveu, atès que només en un 11% dels casos s'estableix la compensació amb temps de descans com a única via. Una de les escasses clàusules que estableix la compensació com a única forma de pagament és l'article 29 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355):

*"Hores extraordinàries. D'acord amb el que s'estableix a l'article 36 del TRLET, la realització d'hores extraordinàries es compensa amb 1 hora i mitja de temps de descans, en els termes fixats al text legal esmentat o acumulant-lo al període de vacances."*<sup>106</sup>

En d'altres casos, la compensació es preveu com la forma preferent, prioritària o ordinària de pagament. És el cas de l'article 22 del conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542):

*"Article 22. Hores extraordinàries (...) 22.5 La realització d'hores extraordinàries donarà lloc a la seva compensació o a la seva retribució. A aquests efectes, es distingirà les realitzades en dies laborables o festius i horaris nocturns o nocturns i festius. Per dia festiu s'entenen els dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona. Per horari nocturn s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores. Per horari nocturn i festiu s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona.*

*22.6 Com a criteri general, les hores extraordinàries es compensaran amb una disminució de la jornada laboral ordinària de la persona que les ha realitzat."*

Una fórmula que podria ser interessant és l'establiment d'una quota mínima d'hores a compensar. Seria el cas de l'article 29 del conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035), si bé en aquest cas el negociadors han dispositivat la regla:

*"Les hores extraordinàries es poden abonar o compensar per períodes equivalents de descans retribuit; en cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar un 25% a l'hora ordinària.*

*Durant els anys 2002 i 2003, i sense perjudici del que puguin pactar les empreses amb els seus treballadors, el 50% de les hores extraordinàries que es facin s'ha de compensar amb períodes de descans retribuit"*

Pel que fa a la quantia de retribució o temps de descans convé recordar que l'article 35.1 del TRLET estableix, respecte a la primera que "en ningú cas podrà ser inferior al valor de la hora ordinària", i en relació amb el segon, que el temps de descans serà "equivalente". Es tracta tant en un cas com en l'altre de normes de dret necessari relatiu, és a dir, de normes que fixen mínims que poden millorar-se a través de l'autonomia col·lectiva o individual.

Per afavorir i incentivar la compensació en temps de descans sembla imprescindible cuidar dos aspectes. El primer incideix sobre la quantia: cal evitar la penalització indirecta d'aquesta forma de pagament mitjançant la no aplicació de l'augment previst per la retribució o la seva aplicació en un percentatge inferior. Així, l'article 34 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742):

*"La retribució econòmica depèn del càlcul del valor de l'hora individual incrementat en un 75%; a instància del treballador es pot canviar per temps lliure corresponent al 175% en jornades completes."*

---

<sup>106</sup> Cal dir que normalment és el conveni d'àmbit empresarial el que es decanta per la compensació. La negociació d'àmbit supraempresarial es decanta per l'establiment de la doble opció. Exemples a nivell empresarial són el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051), el conveni col·lectiu de treball de l'empresa 96 de Comunicaciones, SL per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 0810282) o el conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15.12.1997-31.12.1999 (codi de conveni núm. 0803272).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

Les clàusules que estableixen l'equiparació d'ambdós increments són positives, però encara ho són més les que introdueixen un desequilibri a favor de la compensació en temps de descans, en constituir un mecanisme que al temps que permet la distribució flexible de la jornada suposa una reducció del temps de treball. Així, per exemple, l'article 34 del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251):

*"a) Amb efectes des de la signatura del conveni, les hores extraordinàries que es retribueixin en la nòmina s'han d'abonar incrementant d'un 20% el valor de l'hora normal.*

*Les hores extraordinàries percebudes en la nòmina fins a l'aplicació dels acords del conveni no han de tenir cap revisió pel que fa als imports abonats als treballadors.*

*b) Alternativament al seu abonament de la manera especificada més amunt, el treballador pot optar perquè li siguin compensades amb un descans d'un temps equivalent incrementat d'un 40%. La compensació és d'1 hora i 24 min de descans per cada hora extraordinària feta".*

El segon aspecte que pot fer incrementar l'atractiu del temps de descans com a fórmula "remuneratòria" es refereix a la determinació de com i quan es gaudirà del temps de descans compensatori. Són molt pocs els convenis col·lectius que aborden aquestes qüestions, i en que aquells que ho fan s'aprecien clàusules que es mouen en dues línies que s'haurien d'harmonitzar. Així, d'una banda, aquelles que adopten fórmules que atribueixen el control a l'empresari, intentant evitar possibles perjudicis per a l'organització productiva (necessitat de conformitat empresarial, decisió unilateral de l'empresari, etc.), i de l'altra aquelles que estableixen regulacions que tracten d'ajustar que el gaudi es faci en condicions idònies per als interessos del treballador.

Finalment cal assenyalar que existeixen convenis en què no es fa cap mena de referència a aquesta qüestió.<sup>107</sup>

### 5.5.6. EL CONTROL DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

El control del treball extraordinari es canalitza principalment a través de dues vies: en primer lloc, les obligacions de registre i documentació previstes a l'article 35.5 del TRLET, on s'estableix que "a efectos de cómputo de las horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen del trabajador en el recibo correspondiente" i, en segon lloc, la intervenció dels representants dels treballadors, als quals se'ls atorga la funció general de vigilància i control sobre el compliment de la normativa laboral (article 64.9 del TRLET) i un dret d'informació en matèria d'hores extraordinàries que té un marcat caràcter instrumental en relació amb aquella funció (disposició addicional 3ª del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre).<sup>108</sup>

També en aquest punt la negociació col·lectiva disposa d'una àmplia capacitat d'incidència, atès que la normativa heterònoma deixa obertes moltes qüestions (mitjans que cal utilitzar per efectuar el registre diari de les hores extraordinàries, còmput a efectes de distribució irregular de la jornada, contingut de la informació que cal subministrar als representants dels treballadors, etc.) i permet millorar-ne d'altres (freqüència amb la qual s'ha de subministrar la informació als representants dels treballadors, moment en què s'ha de facilitar aquesta, etc.). Així doncs, la possibilitat d'articular un control efectiu sobre el treball extraordinari, un aspecte essencial per avançar en la seva reducció, depèn en bona mesura de la negociació col·lectiva, atès que només ella pot concretar i potenciar els instruments que facilita la normativa legal i reglamentària.

---

<sup>107</sup> És el cas, per exemple, del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ingeniería Ambiental Catalana, SA, IACSA (Sant Just Desvern) (codi de conveni núm. 0807941), del conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522), del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) o del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo El Prado-Cervera, SL (plataforma de Barcelona), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0811892).

<sup>108</sup> Aquest precepte assenyala que "sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, estos tendrán derecho a: (...) b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualesquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores".

L'anàlisi de la negociació col·lectiva posa de manifest que en un 20% dels casos es recull el dret d'informació previst a la disposició addicional 3ª del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre. Així trobem convenis en què es desenvolupa aquesta previsió reglamentària ampliant la freqüència amb què s'ha de facilitar la informació, identificant-ne els destinataris i/o delimitant-ne el contingut. Un bon exemple d'aquest tipus de regulacions, que mereix una valoració positiva, el trobem a l'article 33 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765):

*Article 33. Hores extraordinàries. (...) La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.*<sup>109</sup>

Menys positiu és el tractament que es du a terme de l'obligació de registre i documentació de les hores extraordinàries, és a dir, l'aclariment i desenvolupament de la regulació continguda a l'article 35.5 del TRLET. Els pocs convenis col·lectius que tracten aquesta qüestió normalment es limiten a reproduir les regles legals sense afrontar els problemes que plantegen, actitud que no contribueix gens a facilitar el control del treball extraordinari. Una de les poques excepcions que trenquen aquesta regla general la trobem a l'article conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542):

*"Article 22. Hores extraordinàries (...) 22.4 Les hores extraordinàries realitzades es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades per la Gerència de l'Institut (o, si no, el director, coordinador o responsable de la dependència de què es tracti). Aquest full de control estarà a disposició del personal de l'Institut. Es passarà una relació mensual de les hores realitzades com a extraordinàries al Comitè d'Empresa."*

## 5.6. ESTRUCTURA NEGOCIAL

El primer aspecte que cal destacar en relació amb l'estructura i articulació de la negociació col·lectiva en matèria de temps de treball és que ens trobem davant d'una matèria que és tractada per la totalitat dels convenis analitzats. Tots els convenis, amb independència del nivell on es negociïn, aborden amb major o menor intensitat la regulació d'aquesta matèria.

Com a segon aspecte de caire objectiu cal destacar que, malgrat que ens trobem davant d'una matèria regulada per la immensa majoria dels convenis, i que és una matèria que podria o hauria de ser objecte d'una mínima articulació expressa per a la negociació col·lectiva, no hi trobem en la major part de cassos normativa referida expressament a aquesta qüestió. Les poques clàusules d'articulació que trobem a la negociació col·lectiva desenvolupada a Catalunya estableixen regles genèriques, no referides específicament al temps de treball, en que estableixen la subsidiarietat d'un conveni d'espectre més ampli. Així, per exemple, l'article 2 del conveni col·lectiu de treball d'empreses de treball temporal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901245):

*"El present conveni serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya. Respecte a allò no regulat expressament en el present conveni és dret supletori el conveni col·lectiu estatal del sector"*<sup>110</sup>

<sup>109</sup> Es també el cas del conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) o del conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 4300385).

<sup>110</sup> Altres exemples són l'article 7 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de recollida d'escombraries i neteja viària de Rubí), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812561) o l'article 11 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500065).

En alguns casos, la remissió es fa a una Ordenança Laboral, malgrat la seva derogació; així l'article 23 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad de Abastecimientos Urbanos y Rurales (SAUR), SA, per als anys 1995-1997 o l'article 4 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361) quan estableix que: "Pel que fa a tot allò no previst ni regulat en aquest conveni, cal atènyer-se al que s'estableix en l'Ordenança laboral de neteja pública d'1 de desembre de 1972 i en les altres disposicions laborals que li siguin d'aplicació. L'ordenança laboral com a dret subsidiari s'ha d'aplicar independentment de si està o no està en vigor com a norma sectorial, en el benentès que la vigència d'aquesta asserció es limita a la duració del conveni de l'any en què es derogui; així es permet, per als convenis següents, l'anàlisi dels problemes que puguin originar la derogació".

## La negociació col·lectiva a Catalunya

A l'àmbit estatal trobem convenis que sí que duen a terme una articulació expressa en matèria de temps de treball. Així, per exemple, a l'article 5 del conveni col·lectiu general de la indústria salinera (codi de conveni número 9910845) s'estableix que:

*“Conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores se especifican las materias de los diferentes niveles de negociación, indicándose que las que son objeto de negociación en el ámbito estatal quedan reservadas al mismo y no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores:*

*1. Corresponden al convenio General de la Industria Salinera las siguientes materias:*

*(...) Jornada anual y descanso. Vacaciones anuales. Licencias y permisos. (...)*

*3. Los convenios Colectivos provinciales o, en su caso, de empresa, tendrán reservadas en la contratación colectiva las siguientes materias: (...) Calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el convenio General (...) Materias que el convenio General o los Acuerdos Sectoriales Nacionales puedan remitir al ámbito provincial o de empresa. Materias no reguladas en convenios de ámbito superior”*

Cal dir que clàusules com la transcrita, on es limita la possibilitat de negociar convenis d'àmbit autonòmic i es condiciona, establint regles de distribució “competencial”, la possibilitat de regular el temps de treball, tenen una eficàcia molt limitada, atès que, d'acord amb l'article 84, és possible que en un àmbit superior a l'empresa, per exemple l'àmbit autonòmic, es pugui negociar un conveni que afecti el superior sense estar vinculat per les seves regles, sempre que no es tracti de les matèries expressament enumerades per l'últim paràgraf de l'article 84 (entre les quals no es troba el temps de treball)<sup>111</sup> i s'aprovi amb el quòrum reforçat establert al mateix precepte.

Reconeguda legalment, des de la reforma de 1994, aquesta possibilitat de “despenjament” des d'àmbits superiors a l'empresa si bé que limitada materialment i amb una exigència de majories reforçades, clàusules com la continguda a l'article 15 del conveni col·lectiu laboral d'àmbit estatal per al sector de les agències de viatges (codi de conveni número 9900155):

*Las partes firmantes del presente convenio podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.*

només tenen sentit, llevat que siguin considerades redundants, si s'interpreten com que possibiliten el “despenjament” sense necessitat d'obtenir “*el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación*”, que com a quòrum reforçat exigeix l'article 84 per a aquells casos.

L'absència generalitzada de normes explícites d'articulació que estableixin relacions de complementarietat entre els diferents nivells de negociació no suposa que no existeixi cap mena de tendència en la realitat negocial. Així, es pot apreciar que a la negociació sectorial és prioritari l'establiment de límits quantitius per deixar els aspectes de caire distributiu a la negociació a nivell d'empresa. Una orientació que es fa palesa en matèria de distribució irregular quan el 80% dels convenis sectorials que regulen aquesta matèria es remeten a l'acord d'empresa pel que fa a la seva adopció. Si bé s'ha de dir que en el 50% d'aquests casos el conveni sectorial preveu algun tipus de límit. També en relació amb les hores extraordinàries, la majoria dels convenis que estableixen la compensació en temps de descans són d'àmbit empresarial. Aquesta és una opció que incideix directament ja no solament en la quantia del nombre d'hores de treball ordinari, sinó també en la seva distribució.

---

<sup>111</sup> Així la STS de 17 d'octubre del 2001 (RJ 3075/2002), respecte a la regulació feta en un conveni provincial en matèria de jornada i que contradiu el que s'havia establert pel conveni general de la construcció d'àmbit estatal, afirma que “el párrafo segundo del art. 84 concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior, siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero de este art. 84. Siendo claro, como se ha dicho, que el mandato establecido en la norma comentada (párrafo segundo del art. 84) “no es disponible a través de los instrumentos contractuales ahí mencionados, siendo ineficaces los pactos en contrario, sea cuales fueren sus ámbitos territorial y funcional”. La redacción y expresiones de este párrafo segundo del art. 84, sobre todo las frases “en todo caso” y “a pesar de lo establecido en el artículo anterior”, dejan patente que, en primer lugar, esta disposición prevalece sobre el número 2 del art. 83; y, en segundo lugar, que se trata de un precepto de derecho necesario que obligatoriamente ha de ser respetado, no pudiendo ser rectificado mediante convenios colectivos o acuerdos interprofesionales». Y más adelante, al concluir, vuelven de nuevo a afirmar que «debe insistirse en que el precepto que contiene el párrafo segundo del art. 84 es de derecho necesario, lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos o contratos que lo contradigan». En el mateix sentit les SSTS de 26 de gener del 2004 (RJ 1373) i de 3 de novembre del 2000 (RJ 9631).