

# El tiempo de trabajo: cambios normativos, tendencias emergentes y regulación en los convenios colectivos

Resumen ejecutivo. Consideraciones y recomendaciones



Colección Estudios e informes. Número 59

# **EL TIEMPO DE TRABAJO: CAMBIOS NORMATIVOS, TENDENCIAS EMERGENTES Y REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

## **INFORME**

aprobado por el Pleno del Consejo de Trabajo, Económico y Social en la sesión extraordinaria del día 28 de junio de 2021.



### **Ponente**

José Antonio Pasadas (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Catalunya-UGT-)

### **Director**

Xavier Riudor

### **Gestora**

Eva Mas

### **Autoras**

Cristina Boada

Eva Mas

Marta Olivella

### **Miembros del grupo de trabajo**

Yésika Aguilar (Fomento del Trabajo Nacional)

Meritxell Álvarez (Confederación de Cooperativas de Catalunya)

Francesc Gibert (Consejo de Relaciones Laborales)

Laia Grabulosa (Tercer Sector Social)

Marta Lope (Unión de Labradores) Jorge Moraleda (Comisión Obrera Nacional de Catalunya –CCOO-) Ricard Sánchez (Pequeña y Mediana Empresa de Catalunya –PIMEC-)

### **Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya**

Barcelona, 2021



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

© Generalitat de Catalunya

Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya  
Diputació, 284

08009 Barcelona

Tel. 93 270 17 80

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

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

ISBN: 978-84-18601-61-3 (Obra completa)

Imágenes: [Vecteezy](#) y [Freepik.com](#)

Barcelona, junio 2021

Este documento cumple con las pautas de accesibilidad WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1.

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

### 1.1. Principales conclusiones

El informe se estructura en seis capítulos. Sigue a este resumen ejecutivo el capítulo 2, introductorio, que enmarca el informe, especifica sus objetivos y explica la metodología seguida para su elaboración. El capítulo 3 describe la ordenación legal del tiempo de trabajo, mientras que el capítulo 4 analiza su regulación convencional en un total de 153 convenios seleccionados *ad-hoc*.

Durante la elaboración del informe irrumpe la pandemia de la COVID-19 y se decide dedicar el capítulo 5 a analizar los retos que plantea la nueva situación sobre las tendencias relativas al tiempo de trabajo, con el fin de identificar espacios donde la regulación de la NC puede incidir. El capítulo 6 cierra el informe con las consideraciones y recomendaciones consensuadas por los miembros del CTESC.

A continuación se destaca el contenido principal de los capítulos 3, 4 y 5, dado que el último se reproduce de forma íntegra.

#### Sobre la ordenación del tiempo de trabajo (Cap. 3)

Este capítulo se divide en tres apartados: el primero analiza la relación entre la estructura de la NC y la ordenación del tiempo de trabajo, haciendo especial hincapié en los acuerdos interprofesionales de Catalunya (AIC). El segundo apartado se centra en el papel de la autonomía colectiva y la autonomía individual en la ordenación del tiempo de trabajo y destaca los efectos de las últimas reformas laborales. El tercer y último apartado expone los principales cambios normativos en la regulación del tiempo de trabajo introducidos desde la reforma laboral del año 2012 hasta la actualidad.<sup>1</sup>

El apartado primero parte del art. 84 del Estatuto de los trabajadores (ET), que articula **la estructura de la NC** al concretar las materias susceptibles de ser negociadas en los diferentes niveles de los convenios y regula su concurrencia. Se constata cómo a partir de la reforma laboral de 2012 este artículo prevé la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una relación tasada de materias.

Este artículo también sirve para fijar cuáles son las materias más propias de la negociación en el ámbito de la empresa ya que, a pesar de que éstas podrán ser negociadas en otros niveles, la vinculación de lo que se acuerde sobre estas materias perderá intensidad y prevalecerá aquello acordado en el convenio de empresa o de grupos de empresas. También es preciso recordar que el convenio de empresa, desde la reforma de 2012, puede ser negociado en cualquier momento de la vigencia de otros convenios de ámbito superior.

La voluntad de crear un **sistema de relaciones laborales y espacios de diálogo** tiene un largo recorrido. Después de una década de concertación social a lo largo de los años ochenta, los agentes sociales catalanes lo reconocen explícitamente en la AIC de 1990.

---

<sup>1</sup>Entendida hasta la fecha de cierre del informe (marzo de 2021).

Años más tarde, el art. 44.5 del Estatuto de autonomía de Catalunya reconoce el espacio catalán de relaciones laborales e insta a los poderes públicos a fomentarlo. Otros hitos destacados son la creación del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya (CRL) en 2007, como un espacio estable de concertación, diálogo social y participación institucional, así como todos los AIC aprobados desde 1990.

El epígrafe segundo de este apartado describe los AIC aprobados y destaca los aspectos relativos a la estructura de la NC y la regulación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta la legislación vigente en cada momento y los acuerdos interconfederales que se han aprobado en los últimos treinta años.

El I AIC 1990 se estructura en tres ejes: la creación de un instrumento de resolución de conflictos de trabajo (el futuro Tribunal Laboral de Catalunya), la prevención de riesgos laborales y la formación profesional. Este AIC no hace mención específica ni a la estructura de la NC ni al tiempo de trabajo.

El II AIC 2005-2007 apuesta por la racionalización de la NC tanto desde la perspectiva territorial como sectorial, mediante los procedimientos de agrupación, adhesión y extensión de convenios colectivos. Se decanta por los convenios sectoriales, si bien prevé que exista una regulación más detallada de determinadas materias en los convenios de empresa, a fin de que se adapten las previsiones generales a su realidad productiva o de servicios.

La gestión del tiempo de trabajo se incluye en un concepto amplio de flexibilidad, fijada como uno de los contenidos de la NC y que incorpora otros elementos como la contratación y el empleo, la movilidad y la polivalencia, las modificaciones en las condiciones de trabajo y el salario.

El II AIC reconoce la capacidad de la NC para regular la organización del tiempo de trabajo y el cómputo de la jornada y su distribución flexible, especialmente en ciclos de diferente intensidad de la actividad, para incrementar la productividad y por fluctuaciones en la demanda. Además, el acuerdo concreta con bastante detalle las materias objeto de regulación.

También se señala que la flexibilidad del tiempo de trabajo debe tener en cuenta a las personas trabajadoras, en tanto que debe mejorar su capacidad de autogestión del tiempo de trabajo y la conciliación con la vida personal. Asimismo, el II AIC determina que en la negociación de la flexibilidad del tiempo de trabajo, ya sea para los convenios sectoriales como para los de empresa, es necesario regular procedimientos de participación sindical y de la representación legales de los trabajadores/oras (RPT).

El III AIC 2011-2014 mantiene, a grandes rasgos, los criterios sobre la estructura de la NC y los aspectos generales sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo del II AIC.

El IV AIC 2015-2017 mantiene los criterios de los AIC anteriores con alguna novedad en lo que respecta a la regulación de la distribución irregular de la jornada. El acuerdo hace referencia expresa a varios documentos sobre la gestión del tiempo de trabajo, como las Recomendaciones para la NC en materia de gestión flexible del tiempo de trabajo

acordadas en el CRL (2010) <sup>2</sup>y el informe sobre la gestión del tiempo de trabajo remunerado en el contexto de la reforma horaria elaborado por el CTESC (2015).<sup>3</sup>

El V AIC 2018-2020 reafirma la continuidad, ajustada según el caso, de algunos de los elementos de los AIC anteriores y al mismo tiempo incorpora novedades. En cuanto a la estructura de la NC, se decanta por un modelo basado en amplios convenios colectivos generales de sector y remite a los de empresa el desarrollo y adaptación de las premisas sectoriales a la realidad empresarial.

En relación con la flexibilidad negociada del tiempo del trabajo, la AIC propone mejoras para su gestión, de tal forma que se combine aquella requerida por las empresas con una adecuada protección de los derechos de las personas trabajadoras. Para estos supuestos se recomienda la regulación de mecanismos de participación sindical y de la RPT, así como la regulación de la organización y la periodicidad concreta de los descansos compensatorios por prolongación de jornada.

Este acuerdo también regula la evaluación conjunta entre las partes (empresa y RLT) de los mecanismos más idóneos para resolver las necesidades de ampliación del tiempo de trabajo y de su impacto en el empleo. Asimismo, la AIC aborda temas relacionados con el tiempo de trabajo en relación al uso de las nuevas tecnologías y su uso personal proporcionado, sobre la desconexión digital de las personas trabajadoras al finalizar la jornada o sobre aspectos relativos al teletrabajo.

El apartado segundo del capítulo 3 constata cómo la **ordenación legal sobre el tiempo de trabajo remite** en determinadas ocasiones **a la NC** (remisión que también se llama “flexibilidad negociada”), **a la autonomía individual** o bien prevé ámbitos donde se pueden aplicar las **decisiones unilaterales** de las empresas.

Las remisiones a la NC son constantes a lo largo del ET. Así, en relación a las materias reguladas en el art. 34 ET, remite a ellas la concreción de la duración de la jornada de trabajo, su distribución irregular, la determinación de los descansos, la adaptación de la duración y la distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación, así como la organización y documentación del registro de jornada.

El art. 35 ET remite a la NC el abono y la prestación de las horas extraordinarias y el art. 37 ET la determinación del ejercicio de los permisos y reducciones de jornada que regula: lactancia (o cuidado del bebé), hospitalización y tratamiento de un menor afectado por cáncer o enfermedad grave, guarda legal y las adaptaciones de jornada a las que tienen derecho las víctimas de violencia de género o terrorismo. El art. 38 ET también remite a la NC la determinación del período de vacaciones anuales retribuidas.

Asimismo, es necesario tener en cuenta la previsión de constituir una comisión negociadora para atender el período de consultas en los casos de movilidad geográfica (art. 40.2 ET), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41.4 ET), suspensión del contrato

---

<sup>2</sup>Para más información, véase el anexo I de este informe.

<sup>3</sup>A partir de estos dos documentos, en 2016 el CRL publicó el Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria. 10 objetivos para la negociación colectiva, donde se insta a las partes negociadoras a promover cláusulas sobre el tiempo de trabajo en los convenios colectivos y acuerdos.

o reducción de jornada por causas objetivas o de fuerza mayor (art. 47.1 y 2 ET y art. 23 Real decreto ley 8/2020).

Y, en este contexto, es necesario tener presente la normativa dictada de acuerdo con las necesidades de la pandemia de COVID-19, como la negociación de la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la vigencia del permiso retribuido (Real decreto ley 10/2020).

Por último, comentar otras dos remisiones al NC: por un lado, para la regulación de los procedimientos de resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, tal como prevé el art. 85 ET; y por otro, la regulación de las modalidades para el ejercicio del derecho a la desconexión digital (art. 88.3 Ley orgánica 3/2018).

Como ya se ha dicho, el ET también remite a la autonomía individual para determinar el tiempo de trabajo, aunque esta remisión tiene un carácter más residual, aunque los cambios normativos a partir del año 2011 la han potenciado.

El ET admite los acuerdos individuales que mejoren las condiciones legales o establecidas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa. En algunos supuestos (como la determinación del período de vacaciones anuales retribuidas), se reconoce la complementariedad entre la autonomía colectiva y la autonomía individual, mientras que en otras ocasiones la relación es de supletoriedad, es decir, la autonomía individual es la opción aplicable sólo en ausencia de la colectiva (en la adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación o el abono y la prestación de las horas extraordinarias).

Por último, hay que tener en cuenta que algunos aspectos del tiempo de trabajo pueden ser establecidos de forma unilateral por la empresa. El ET la faculta a modificar algunas de las condiciones de trabajo sin más formalidades que una comunicación a la persona trabajadora afectada, mientras que en otros supuestos se requiere una consulta previa con la RLT. Ejemplos de estos supuestos son la determinación de la distribución irregular de la jornada en ausencia de pacto, la adaptación de la jornada de trabajo a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) y la inaplicación o descuelgue de los convenios colectivos para determinadas materias relativas al tiempo de trabajo (art. 82.3 ET).

Complementa esta explicación un repaso de los efectos de los últimos cambios normativos en la estructura de la NC y en los procedimientos de intervención en la ordenación del tiempo de trabajo, entre los que destacan la renegociación de la vigencia de los convenios y la ultraactividad; la concurrencia de los convenios colectivos y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, la inaplicación o descuelgue de los convenios colectivos; la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; la reducción jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y el derecho de adaptación de jornada por conciliación.

El tercer y último apartado del capítulo 3 expone los **principales cambios normativos en el tiempo de trabajo introducidos desde la reforma laboral del año 2012 hasta la actualidad**.<sup>4</sup> El punto en común de las reformas laborales en este ámbito es la búsqueda de flexibilidad (Igartua, 2019; Martín, 2017), una flexibilidad que se entiende bidireccional: la empresa busca adaptar su actividad a la demanda del mercado y la persona trabajadora quiere conciliar su vida laboral con la personal y familiar (Martín, 2017).

El apartado parte de la definición de tiempo de trabajo de la Directiva 2003/88/CE. Esta definición traza una distinción binaria (Beltran de Heredia, 2020b) de los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

En cuanto al tiempo de trabajo, el informe constata cómo los preceptos que rigen la determinación de la jornada regular de trabajo se han mantenido estables en los últimos años, mientras que los elementos destinados a alterar esta jornada han sido objeto de modificaciones significativas del año 2012.

Los ámbitos modificados son la distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET), el trabajo a tiempo parcial y las horas complementarias (art. 12.5 ET) y varios supuestos de modificación del tiempo de trabajo por causas tasadas por el ET.

Entre estas causas se encuentra la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral (art. 34.8 ET y art. 6 Real decreto ley 8/2020); el cuidado del bebé (antiguo permiso por lactancia; art. 37.4 ET); la guarda legal y cuidado directo de familiares (art. 37.6 ET y art. 6.3 del Real decreto ley 8/2020); la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo (art. 37.8 ET); la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41.1 ET); la reducción de jornada por causas objetivas (art. 47.2 ET y arts. 22 y 23 Real decreto 8/2020); y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa (art. 84.2 ET).

Además de la modificación de estos preceptos, se han introducido novedades en la ordenación del tiempo de trabajo, como el registro diario de jornada (Real decreto ley 8/2019) y el derecho a la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones de su puesto de trabajo (art. 23.1 de ET).

En cuanto al tiempo de no trabajo o tiempo de descanso, definido por la Directiva como "todo período que no sea tiempo de trabajo", el informe recoge también las principales novedades normativas introducidas.

Se explican las modificaciones de la regulación de algunos permisos retribuidos, como el de veinte horas anual de formación (art. 23.3 ET); la eliminación del supuesto de nacimiento para dar derecho al permiso del art. 37.3 ET, dado que se unifica la duración temporal del permiso de maternidad y paternidad, que desde el año 2019 se define de forma neutra, como permiso por nacimiento (art. 48.4 ET).<sup>5</sup> De igual modo, se equipara la duración del

<sup>4</sup>Entendida como fecha de finalización del informe (marzo de 2021). Se incluyen, por tanto, referencias a las normas aprobadas para hacer frente a la pandemia de la COVID-19 y que afectan al tiempo de trabajo.

<sup>5</sup>Aunque técnicamente estos supuestos de hecho dan lugar a una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, se analizan dentro de los permisos por la denominación tradicional de "permiso por maternidad" y "permiso por paternidad".

permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (art. 48.7 ET) para ambos progenitores y se amplía en los supuestos de hecho que permiten disfrutar del permiso del art. 37.3 f ET. El apartado también hace mención al permiso retribuido recuperable (regulado por Real Decreto-ley 10/2020).

Se recogen también otras modificaciones más puntuales de figuras como las vacaciones o las excedencias y se dedica especial atención al derecho a la desconexión digital, regulado en 2018 mediante la Ley orgánica 3/2018. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la configuración del trabajo a distancia como modalidad preferente para la prestación de trabajo durante la pandemia de la COVID-19 ha acelerado la necesidad de regular esta modalidad locativa de prestación de trabajo así como el tiempo de trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora y garantizar su desconexión digital.

### **Sobre el análisis de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo en los convenios colectivos (Cap. 4)**

En este capítulo se analizan con detalle las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo en una muestra de 153 convenios, seleccionada en base a los criterios consensuados en el grupo de trabajo, que se han explicado detalladamente en el apartado de metodología.

El objetivo del análisis es doble. Por una parte, se pretende evaluar los efectos que han tenido sobre el tiempo de trabajo las modificaciones normativas introducidas por la reforma laboral y, por otra, valorar la aplicación de las orientaciones del Acuerdo del CRL sobre la regulación del tiempo de trabajo recogidas en 2016 en [el Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria: 10 objetivos para la NC](#).

Se han tenido en cuenta tres unidades temporales. En la primera de ellas se han seleccionado convenios suscritos con anterioridad a la reforma de 2012; la segunda franja temporal incluye el período correspondiente a los años entre 2013 y 2015 y, en último término, se han incluido aquellos suscritos con posterioridad a 2016 hasta la actualidad. A pesar de la voluntad de análisis de cada uno de los convenios en estas tres franjas temporales, en algunas ocasiones no ha sido posible por falta de un convenio suscrito en el período de referencia.

El análisis tiene distintos niveles o capas:

Descriptiva de la regulación de las distintas figuras.

Diacrónica, de cómo han evolucionado estas previsiones en los convenios suscritos a lo largo de los períodos analizados.

El efecto de la reforma laboral de 2012 (principalmente) y otras normas posteriores.

La incidencia en la negociación colectiva de las orientaciones del Acuerdo del CRL.

Las principales variables objeto de análisis son: la jornada de trabajo, los horarios, el tiempo de descanso, los permisos y licencias y la corresponsabilidad y el tiempo de trabajo. Asimismo, cada una de ellas fue desagregada en múltiples cuestiones que se consideraron de relevancia.

En primer lugar, se hace una **descripción de las medidas detectadas en los diferentes convenios** en lo que se refiere a cada una de las variables. El análisis del contenido comienza con la regulación convencional de la jornada de trabajo. El primer aspecto descrito es cómo regulan los convenios su duración, principalmente definiendo la duración máxima anual o la media máxima semanal. En segundo lugar, se analiza cómo se distribuye, de forma regular o bien irregular. En la distribución regular, los convenios tratan aspectos como la jornada máxima y la mínima diaria, la media semanal, los días laborables, el tipo de jornada y los descansos.

La distribución irregular de la jornada es uno de los ámbitos regulados con mayor detalle por los convenios analizados. Se detallan aspectos determinantes del régimen jurídico, como las medidas en las que se concreta (flexibilidad horaria y bancos de días), los casos en los que se prevé el acuerdo o participación de la RLT para su aplicación, el plazo del preaviso y los límites de la distribución irregular, entre otros.

El tercer aspecto analizado es cómo se computa la jornada, lo que obliga a hacer referencia a las previsiones de los convenios sobre qué es el tiempo de trabajo efectivo, el tiempo de disponibilidad y se hace mención específica a las cuentas de tiempo.

En cuarto lugar, se describe el régimen jurídico de los supuestos de ampliación de la jornada: las horas extraordinarias y las horas complementarias. De las primeras se exponen las diferentes tipologías, el régimen de compensación y las medidas previstas en los convenios para analizarlas y, en su caso, reducirlas. La regulación convencional de las horas complementarias recoge las remisiones a la NC que realiza el ET: la posibilidad de ampliar las horas complementarias pactadas y las propuestas por la empresa, así como el plazo de preaviso.

El análisis de la regulación de la jornada de trabajo termina con los supuestos de reducción. Estos supuestos han evolucionado a lo largo del tiempo para dar cobertura a más situaciones y proporcionar mayor flexibilidad a las partes. Del análisis se desprende que las cláusulas más novedosas son las introducidas en las versiones más recientes de los convenios.

El siguiente apartado analiza el calendario laboral y los horarios, ambas herramientas de distribución del tiempo de trabajo. En cuanto al calendario laboral anual es importante señalar que se han estudiado varios espacios donde la NC desempeña un papel activo: la elaboración, el tiempo de negociación, los procesos de falta de acuerdo, el momento de publicación y el contenido.

Por lo que respecta al horario, herramienta de distribución de la jornada a lo largo del día, las actuaciones de la NC se orientan a la concreción de las modalidades horarias, la determinación de la preeminencia de unas sobre otras, el establecimiento de horarios diferenciados en función de la época del año y el registro diario de la jornada. Otros temas de especial relevancia son el horario flexible, con cláusulas sobre las modalidades horarias, la flexibilidad de entrada y salida, la presencia obligatoria, la compensación de horas, etc., y

los horarios especiales de trabajo a turnos y nocturno, donde se regulan aspectos como el trabajo en festivos o en fin de semana, la retribución o compensación, el relevo, la asignación, la permuta, etc.

Una vez estudiado el tiempo de trabajo, el informe analiza el tiempo de descanso o no trabajo.

En esta línea, el siguiente apartado trata temas como el descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal y vacaciones. En relación con la regulación del descanso en torno a la jornada, en el informe se destaca que son numerosos los convenios que contienen cláusulas sobre el descanso durante las jornadas (pausas de “bocadillo”, de almuerzo o pausas visuales), mientras que la incidencia de la NC en el descanso entre jornadas es menor, ya que pocos regulan la duración, la reducción del número de horas o el derecho a la desconexión digital. Algo más significativa es la regulación del descanso semanal incidiendo en temas como la duración, el tiempo de disfrute y la compensación o retribución, entre otros.

La importancia de la NC en la regulación de las vacaciones se evidencia en que todos los convenios analizados contienen alguna cláusula relativa a este tiempo de no trabajo. Los aspectos más recurrentes son la determinación de la duración y del momento de disfrute, la elaboración y publicación del calendario de vacaciones, previendo la participación de la RPT en el proceso, así como los criterios de asignación y la posibilidad de fraccionamiento.

Seguidamente, se analizan los permisos y licencias. En primer lugar, se describe la ampliación de supuestos que realizan los convenios, tanto de los permisos previstos legalmente como de los de nueva regulación. Dentro del primer grupo, destacan los relacionados con el permiso por matrimonio y el permiso por nacimiento de hijo y por la muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. En cuanto a los nuevos permisos introducidos por la NC, los que tienen mayor relevancia son el permiso para asistir a consultas médicas y el permiso por asuntos propios.

En segundo lugar, se estudia la ampliación temporal de los permisos y se destaca especialmente el permiso por el nacimiento de un hijo/a y por la defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si bien no todos los convenios inciden en todos los hechos causantes.

En tercer lugar, se analiza la fraccionalidad y la compactación de los permisos. En relación con la fraccionalidad, se detecta en los permisos por hospitalización, defunción y la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En cuanto a la compactación, se han hallado cláusulas en los permisos de cuidado del bebé, en el crédito de horas de que disfrutaban los miembros del comité de empresa y delegados del personal y en la reducción de la jornada.

El último apartado analiza la corresponsabilidad y el tiempo de trabajo. En primer lugar se describen las adaptaciones y reducciones de jornada por motivos familiares y se observa que algunos convenios explicitan cómo se llevará a cabo y otros realizan alguna ampliación en cuanto a la reducción, referida a aspectos como la edad del menor o el porcentaje de la reducción, entre otros.

El segundo aspecto que se analiza es el de los permisos y licencias por motivos familiares y destacan especialmente el de asistir a consultas médicas, el de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y el de asuntos propios, con las especificidades que establecen algunos convenios. En cuanto a las excedencias, se destacan algunas ampliaciones del período de reserva, de duración y nuevos supuestos que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último se analizan otras medidas sobre el horario laboral para favorecer la corresponsabilidad. Este análisis se centra básicamente en dos aspectos: la gestión de la jornada dentro de los planes de igualdad y el teletrabajo. En cuanto al primero, se observa que pocos convenios disponen de un plan articulado y algunos únicamente prevén medidas referidas a los diagnósticos previos de los planes o a los objetivos que deben tener. Por lo que se refiere al teletrabajo, se ha detectado su previsión en un número reducido de convenios, dentro de los cuales la mayoría sólo pone de manifiesto la voluntad de incorporarlo y establecen las líneas generales.

Una vez realizado el análisis descriptivo, se destacan **las principales conclusiones, relacionadas con el análisis diacrónico de los convenios**, para valorar la incidencia que han tenido sobre el tiempo de trabajo las medidas introducidas por la reforma laboral y por las orientaciones del Acuerdo del CRL.

En este sentido, para determinar la incidencia, se ha establecido una gradación según el número de convenios que se modifican sobre los que regulan cada uno de los ítems. Así, si los convenios que regulan el ítem correspondiente están por debajo del 33%, se ha considerado que la incidencia es baja; si están entre el 33 y el 66%, incidencia media y si son más del 66%, incidencia alta. Esta información se ha plasmado en unos cuadros en los que se valora la incidencia de todos los ítems del análisis. Sin embargo, hay ítems que no han sido objeto de modificación normativa en la reforma laboral y/o de orientaciones del Acuerdo del CRL. En estos casos, por tanto, no se ha valorado la incidencia.

Por lo que se refiere a la jornada, la reforma laboral del año 2012 ha tenido una incidencia baja, con la excepción de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, en los que la incidencia ha sido alta. En este sentido, el análisis muestra que el 70,6% de los convenios que regulan las horas complementarias (doce de diecisiete) o bien han fijado *ex novo* o han ampliado el porcentaje máximo que pueden representar éstas sobre la jornada ordinaria pactada. Asimismo, el 41,2% de los convenios que regulan las horas complementarias (siete de diecisiete) han ampliado el porcentaje máximo de horas complementarias a propuesta de la empresa, haciendo uso del margen previsto en el art. 12.5. g ET.

Las orientaciones del Acuerdo del CRL han tenido una incidencia baja dado que si bien se han detectado cláusulas en el mismo sentido que las orientaciones del Acuerdo, muy pocas han sido introducidas con posterioridad al año 2016.

En relación con el calendario laboral y los horarios, no procede la valoración de su incidencia, dado que la reforma laboral no ha modificado su regulación. En cuanto a las orientaciones del Acuerdo del CRL, se ha observado que en tres de los convenios se hace referencia al registro diario de la jornada, pero su incorporación ha sido fruto de la aprobación del RDL 8/2019 y no se pueden enmarcar en la incidencia de la orientación del CRL del año 2016.

En cuanto al tiempo de descanso, la mayoría de las materias estudiadas no han sufrido modificación alguna a través de la reforma laboral, salvo la regulación de los supuestos en los que se produce una coincidencia entre el período de vacaciones y los procesos de IT. En cuanto a las orientaciones del Acuerdo del CRL en este aspecto, encontramos la reducción de la pausa para el almuerzo donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan. Aunque algunos convenios analizados recogen esta previsión, lo hacen en un período anterior a las orientaciones del Acuerdo del CRL.

Por lo que respecta a los permisos y licencias, la reforma laboral de 2012 ha tenido una incidencia baja en general. Sin embargo, la regulación de supuestos no previstos en la Ley ha tenido un peso superior a los demás aspectos (incidencia media). Los permisos de nueva regulación más destacados fueron el de asistir a consultas médicas y el de asuntos propios. En relación con este último permiso, el CRL recomienda buscar el reconocimiento de días u horas de asuntos propios a ejercer en un determinado período de tiempo y el preaviso, con carácter general, a la empresa con suficiente antelación. Sin embargo, la mayoría de convenios que regulan este aspecto lo hacen con anterioridad a las orientaciones del Acuerdo y, por tanto, su incidencia es baja.

En relación a la corresponsabilidad y el tiempo de trabajo, aunque se han encontrado medidas en los convenios analizados, la reforma laboral ha tenido una incidencia baja y en algunos casos no procede su valoración porque no introdujo modificaciones.

Las orientaciones del Acuerdo del CRL también han tenido una incidencia baja, excepto en el caso de la gestión de la jornada dentro de los planes de igualdad, ya que el 25% de los convenios que regulan este aspecto lo han hecho con posterioridad a año 2016.

### **Sobre las tendencias detectadas en relación con el tiempo de trabajo y retos que plantea la COVID-19 (Cap. 5)**

Este apartado analiza la eventual afectación de la pandemia de la COVID-19 sobre las tendencias existentes en torno al tiempo de trabajo, a fin de identificar los retos en este ámbito y en qué materias puede desempeñar un papel relevante la NC.

El análisis de las tendencias se ha estructurado en los siguientes epígrafes: la evolución del tiempo trabajado, el trabajo a tiempo parcial, el uso de instrumentos para flexibilizar el tiempo de trabajo y la digitalización y el tiempo de trabajo. La descripción de cada tendencia parte del análisis de los últimos datos estadísticos disponibles, seguida de una breve reflexión sobre los efectos positivos y negativos que puede tener tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y, por último, se apuntan los retos para la NC que pueden derivarse.

La evolución del tiempo de trabajo se aborda desde una perspectiva cuantitativa en primer lugar. Así, los datos muestran que la cantidad de **tiempo trabajado** ha decrecido en general en los últimos años en Catalunya, España y la UE. Este descenso se da tanto en el número de horas efectivas de trabajo a la semana como en la media de horas efectivas trabajadas a la semana. Ahora bien, las tendencias en tiempo de trabajo no son homogéneas sino que existe una diversidad de patrones (Eurofound, 2020a), con diferencias importantes por sectores de actividad y empleos.

En este sentido, el informe apunta que la tendencia general de reducción del tiempo de trabajo puede convivir con la contraria: un aumento del mismo, medido en jornadas semanales largas (de más de 40 o más de 48 horas) y más horas extraordinarias. También según Eurofound (2020b) ésta es la realidad de muchos sectores con una importante presencia de las nuevas tecnologías y el trabajo a distancia.

En este contexto el informe apunta algunos retos a los que debe hacer frente la NC, si bien pueden variar en función del sector de actividad y el empleo:

La NC de aquellos sectores en los que se consolide la reducción del tiempo de trabajo, tendrá que tener presente un debate, de alcance más amplio, pero relacionado, sobre la relación entre trabajo e ingresos.

En caso de que se incremente el tiempo de trabajo, en los sectores y ocupaciones afectadas la NC puede introducir elementos de redistribución del trabajo entre otras personas de la misma empresa que desearían trabajar más, otras personas del mismo sector o la población en general.

La NC puede favorecer la existencia de espacios de reflexión entre la empresa y el personal para revisar y detectar ineficiencias estructurales y vulnerabilidades del modelo productivo que ha hecho visible la crisis actual.

Las fluctuaciones en la intensidad de la actividad empresarial (con independencia de su causa) pueden ser una oportunidad para los agentes sociales para abrir, a través de la NC, el debate sobre cómo aprovecharlos para formar y recalificar al personal afectado, en particular con el uso de la tecnología y la formación en línea, tal y como apunta la OCDE (2020b).

Se complementa la descripción de esta tendencia con una breve referencia al **tiempo que destinan las personas trabajadoras a ir y volver del puesto de trabajo**, que aunque no se considera tiempo de trabajo influye en el tiempo invertido para trabajar. Sin embargo, hay que tener en cuenta que su duración no es homogénea en Catalunya y depende de una pluralidad de factores, que van desde la distribución de la población y el tejido productivo, a las infraestructuras de transporte y a la existencia o no de transporte público, entre otros.

El informe recoge las primeras proyecciones sobre la permanencia de los cambios que ha supuesto la pandemia de la COVID-19 una vez ésta acabe y apuntan a una reducción del 82% de los viajes por motivos laborales, así como una reducción del 83% de las reuniones y los encuentros cara a cara (Future for Work Institute, 2020).

Asimismo, debe tenerse en cuenta que algunas de las medidas introducidas para frenar la propagación de la pandemia de la COVID-19 están estrechamente relacionadas con la movilidad por motivos ocupacionales.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>En este sentido, es necesario tener en cuenta las medidas relativas a la movilidad que contienen las [Recomendaciones para empresas y personas trabajadoras sobre actuaciones vinculadas a las situaciones que se](#)

La NC tiene el reto de afrontar la eventual consolidación de las medidas aplicadas para afrontar la pandemia (flexibilidad de horarios, teletrabajo, videoconferencias), que reduzcan el tiempo destinado a la movilidad por motivos ocupacionales.

El segundo epígrafe se centra en el **trabajo a tiempo parcial**<sup>7</sup> que presenta una tendencia creciente en los últimos años, tal y como apuntan varios informes (Eurofound, 2020a y OCDE, 2020 a). Esta tendencia se enmarca en la flexibilización del tiempo de trabajo y el incremento del trabajo atípico «compuesto», es decir, aquél que combina más de una característica del trabajo atípico: trabajo a tiempo parcial marginal, contratos temporales de muy corta duración, trabajo sin contrato, trabajo ocasional y/o pluriempleo, entre otros.

Si bien hay más población ocupada a tiempo parcial en la UE que en España y Catalunya, el patrón de crecimiento en los últimos doce años es similar. En Catalunya el año 2020 se comporta de forma diferente cada trimestre: crece el primero, desciende drásticamente el segundo y se recupera el tercero.

El trabajo a tiempo parcial tiene un conjunto de rasgos diferenciales que en el informe se describen con más detalle:

Feminización elevada: más del 70% de las personas empleadas a tiempo parcial en Catalunya son mujeres.

Peso creciente de la parcialidad involuntaria: ha pasado del 27,3% en 2008 al 41,8% en 2019 en Catalunya.

Subempleo por insuficiencia de horas trabajadas. Se estima que en Catalunya en 2019 hay 239,4 miles de personas subempleadas y que desearían trabajar más horas.

El pluriempleo que, de forma coherente con la bajada de la actividad laboral en 2020, se reduce en el segundo y tercer trimestre de 2020.

En este contexto la NC puede incidir, según el sector de actividad económica y el empleo, en aspectos como:

La mejora del encaje entre el tiempo de trabajo deseado y el realizado, especialmente en aquellos sectores con elevada parcialidad, siempre que las condiciones de la actividad lo hagan posible.

Proponer un sistema de información continua de las vacantes u oportunidades en las empresas a fin de que las personas con trabajo a tiempo parcial que lo deseen puedan optar a los puestos de trabajo a tiempo completo.

---

[puedan producir por el efecto del coronavirus SARS-CoV-2](#), consensuadas por los agentes sociales en el CRL.

<sup>7</sup>Según la OCDE la ocupación a tiempo parcial es aquella en la que las personas ocupadas (ya sean asalariadas o por cuenta propia) suelen trabajar menos de 30 horas semanales en su ocupación principal.

Promover la formación de las personas trabajadoras a tiempo parcial para mejorar la viabilidad de su empleo actual y sus perspectivas de encontrar empleos distintos a tiempo completo.

Promocionar, mediante la formación, la incorporación al trabajo a tiempo completo de personas que trabajen a tiempo parcial de forma involuntaria, siempre que sea posible.

Interceder para ayudar a las personas que trabajan en horarios reducidos por motivos de conciliación para ampliarlos mediante medidas destinadas a superar determinados obstáculos, como la mejora de la flexibilidad de entrada y salida, la flexibilidad horaria y el teletrabajo, siempre que sea posible.

El tercer epígrafe aborda la **búsqueda de flexibilidad en el tiempo de trabajo** como una de las tendencias recientes en el mercado laboral (Eurofound, 2020a) y que previsiblemente se incrementará en el futuro más inmediato.

Las medidas que aportan esta flexibilidad desde la perspectiva de las personas trabajadoras son, entre otras, la flexibilidad de la jornada laboral, entendida como flexibilidad de entrada y salida, la posibilidad de disponer de una o dos horas libres en el mismo día o tomar uno o dos días libres con tres días laborables de antelación. Sin embargo, desde la perspectiva de la empresa la demanda de flexibilidad se concreta en las horas extraordinarias, las complementarias y la distribución irregular de la jornada.

Las proyecciones sobre los cambios que introducirá la pandemia de la COVID-19 en el mercado de trabajo y en concreto en materia de flexibilidad, apuntan a que se modificarán la duración de la jornada semanal y anual, los horarios de entrada y salida, así como los descansos (Future for Work Institute, 2020).

Ante esta situación, la NC y el diálogo social pueden contribuir positivamente a mejorar aspectos del funcionamiento de estos instrumentos de flexibilidad, con acciones como:

Introducir instrumentos para garantizar la predictibilidad del tiempo de trabajo y de los horarios.

Garantizar el derecho al descanso y desconexión laboral durante este tiempo.

Favorecer una organización del trabajo basada en la distribución flexible de tareas y la dirección por objetivos (siempre que sea posible) y superar la organización del trabajo más burocrática y centralizada.

El último y cuarto epígrafe del capítulo 5 refleja la relación entre **la digitalización y el tiempo de trabajo**. La digitalización ha ido adquiriendo un protagonismo especial en los últimos años. En el ámbito de las relaciones laborales, esta afecta a diversos aspectos, especialmente los relativos al espacio y tiempo de la prestación de trabajo, cuyos límites quedan difuminados (Cruz, 2017) con la aparición de nuevas modalidades de trabajo como el trabajo a distancia.

Dentro de esta categoría, el informe distingue entre teletrabajo y *smartworking*.

Aunque la crisis de la COVID-19 ha acelerado el crecimiento exponencial del **teletrabajo**, entre otros aspectos, todavía no se puede afirmar si éstos permanecerán en el tiempo o bien tienen carácter más coyuntural.

Durante la última década el teletrabajo ha ido aumentando su presencia en Catalunya, si bien de forma lenta y por debajo de la media de la UE. A partir de 2016 gana peso, hasta llegar al máximo del 8,6% en 2019.

A lo largo de 2020 el INE ha avanzado la publicación de la submuestra de condiciones laborales, que incluyen los datos de trabajo a distancia para el segundo y tercer trimestre de 2020 y ya se pueden empezar a captar los efectos de la crisis sanitaria. Así, las medidas de confinamiento aplicadas en 2020 para controlar la pandemia dispararon el teletrabajo en Catalunya, que se situó en el 21,2% y el 18% durante el segundo y tercer trimestre, respectivamente. En el ámbito estatal, los porcentajes fueron inferiores, del 19,1% y el 14,5%.

En el segundo trimestre, lo que aumentó fue la proporción de personas con trabajo a distancia habitual, que se incrementó del 4,6% al 18,5%. Este dato refleja el hecho de que, a raíz del confinamiento, una parte importante de los trabajadores/oras pasó a realizar su actividad laboral mediante teletrabajo de forma casi completa.

En el tercer trimestre, cuando se relajaron las restricciones más estrictas y el confinamiento domiciliario del trimestre anterior, el porcentaje de trabajo desde el domicilio se redujo en Catalunya hasta el 18% de la población ocupada. Este descenso afecta sobre todo al teletrabajo habitual (13% de los ocupados), mientras que el teletrabajo ocasional aumenta ligeramente (del 2,7% en el segundo trimestre hasta el 5% de los ocupados en el tercero).

El teletrabajo puede otorgar a las personas trabajadoras una mayor autonomía sobre el horario así como reducir el tiempo de desplazamiento por motivos ocupacionales. Asimismo, puede contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar o laboral, sin perjuicio del reto que supone evitar la consolidación del sesgo de género y las posibles dificultades de concentración en el trabajo, especialmente para las personas que trabajan desde su domicilio. Esta modalidad de prestación de trabajo puede generar también la sensación de estar siempre disponible así como un posible aislamiento de las personas que teletrabajan todos los días de la semana.

Desde el punto de vista de la empresa, el teletrabajo puede fortalecer la creación de equipos sin limitaciones geográficas y la atracción de talento. También puede suponer un ahorro de costes en materia de instalaciones y desplazamiento. Sin embargo, aunque esta modalidad permite controlar el trabajo por consecución de objetivos y no por horas trabajadas, la supervisión puede ser más compleja.

En el contexto de empuje del teletrabajo, cabe destacar la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, cuyo objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma única. Sin embargo, la norma no es el único instrumento regulador ya que le da un papel muy relevante a la NC, así como al acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora. Esto plantea retos y da margen para que se pueda incidir, mejorar y concretar la regulación.

El Real Decreto-ley establece las principales características de esta modalidad de trabajo, descritas en el capítulo del informe, si bien realiza llamadas numerosas a la NC. La regulación a través de los convenios puede tener ventajas dada su legitimidad y eficacia, así como la capacidad de acercarse a las especificidades de las empresas o sectores que regulan. Sin embargo, la obligación que establece el Real decreto ley de firmar un acuerdo sobre el trabajo a distancia también le da un gran protagonismo a la autonomía individual.

Los retos para la NC que señala el informe son los siguientes, aunque pueden variar en función del sector de actividad y el empleo:

Introducir elementos para concretar la flexibilidad horaria de la que pueden disfrutar los trabajadores/oras, compatible con el tiempo de disponibilidad obligatoria y los descansos correspondientes.

Establecer un sistema que permita compatibilizar el registro horario con la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital y su modulación, teniendo en cuenta el uso intensivo de la tecnología y conectividad digital.

Determinar qué funciones pueden llevarse a cabo en la modalidad de teletrabajo y en qué supuestos.

Favorecer la dirección por objetivos y la distribución flexible de las tareas, en la medida de lo posible.

Concretar la forma en que se puede ejercer la reversibilidad, tanto desde el punto de vista de la persona trabajadora como de la empresa.

Otra de las tendencias que ya estaba presente antes de la irrupción de la pandemia, pero que ha acelerado su implantación es el **smartworking**. Esta modalidad no coincide con el teletrabajo en sentido estricto, si bien se aproxima a las nuevas formas del mismo. Algunas de las características que presenta son la movilidad permanente, la comunicación continua y bilateral entre el trabajador/a y la empresa, la pluralidad de puestos de trabajo, el alto nivel de conectividad y el trabajo remoto. En cuanto al tiempo de trabajo, destaca la autogestión de este que realiza la persona trabajadora y los horarios y jornadas flexibles. Este sistema exige también nuevas formas de dirección, que están más orientadas al cumplimiento de objetivos de la persona trabajadora.

Esta forma de trabajar afecta a elementos primordiales de la relación de trabajo (tiempo, lugar y contenido), que pueden ser abordados por la NC para ofrecer un marco, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. En cuanto al tiempo de trabajo y, tal y como indican algunos autores (Rodríguez, 2014), algunos de los aspectos en los que pueden incidir los convenios son las nuevas formas de control del tiempo de trabajo. Dada la posibilidad de una conectividad continua también es necesario regular la desconexión digital, tal y como también se ha comentado en relación con el teletrabajo.

## 2. CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

El tiempo de trabajo es una de las materias que tiene más elementos de carácter transversal en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y en la organización del trabajo en las empresas.

En primer lugar, destaca por la estrecha relación de la duración de la jornada de trabajo con el aspecto retributivo puesto que, como regla general, se percibe un salario por la prestación de servicios durante unas determinadas horas al día, a la semana, al mes o al año, a la vez que la cantidad salarial depende, en gran medida, de la cantidad de tiempo trabajado. Además, afecta de forma considerable a aspectos como la igualdad de género, la conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad. Por último, puede estar vinculado a la salud laboral y la prevención de riesgos.

Por otra parte, las formas de organizar el tiempo de trabajo guardan relación con la capacidad productiva de las empresas, la capacidad de atender a exigencias sobrevenidas o la adecuación a los aspectos cíclicos de las dinámicas de los mercados de producción de bienes y servicios.

No es extraño, por tanto, que el tiempo de trabajo sea una de las materias más tratadas en el ámbito de la NC.

A partir de la normativa internacional sobre el tiempo de trabajo y de las conclusiones de las recientes investigaciones en este ámbito, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado cinco dimensiones relevantes sobre el tiempo de trabajo (OIT, 2019). Estas dimensiones sirven de base para que la organización del tiempo de trabajo garantice un equilibrio entre las necesidades de la persona trabajadora y las de las empresas:

Promover la salud y la seguridad;

Aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas;

Ser conveniente para la familia, mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada;

Promover la igualdad de género; y

Facilitar la elección y la influencia de la persona trabajadora en el tiempo que trabaja.

El CTESC considera que la ordenación del tiempo de trabajo en la NC debería tender a garantizar estas cinco dimensiones. A tal fin el presente documento contiene una serie de consideraciones y recomendaciones, fruto de las aportaciones de los miembros del CTESC y de los principales resultados que se desprenden de la investigación realizada en este informe.

Todas estas recomendaciones han sido debatidas y acordadas en el seno del CTESC, lo que aporta el valor añadido del consenso. Sin embargo, el CTESC constata que las propuestas deben contextualizarse en cada sector de actividad y empleo concreto. En este

sentido, el CTESC recomienda realizar un análisis detallado de las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras antes de recogerlas en la NC.

## 2.1. Consideraciones y recomendaciones generales

La NC es un acuerdo alcanzado entre los representantes de las empresas y la representación de las personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo y de productividad (salario, jornada, clasificación profesional, promoción profesional, medidas de carácter asistencial, etc.) y, en el su caso, sobre medidas para garantizar la paz laboral, negociada al amparo del Estatuto de los trabajadores (ET). Los convenios colectivos suscritos con los requisitos establecidos en el ET obligan a todas las empresas y personas trabajadoras que están bajo su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo que estén vigentes.

Los acuerdos interprofesionales son adoptados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal o de comunidad autónoma, regulados por el ET y que básicamente tienen un doble objetivo: establecer las reglas que deben regir la estructura de la NC y la articulación de los convenios colectivos, así como definir los procedimientos para la resolución de conflictos de concurrencia que puedan generarse entre los diferentes convenios colectivos. Así pues, se evidencia el papel relevante que desempeñan los acuerdos interprofesionales y, en concreto en Catalunya, la AIC en la estructura de la NC.

El ET reconoce en la NC una serie de competencias muy relevantes en cuanto al tiempo de trabajo. Sin embargo, la normativa aprobada en los últimos años y la aplicación de las reformas laborales han introducido algunas modificaciones en la regulación del tiempo de trabajo y en la NC. El RDL 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la NC, y la Ley 3/2012, de regulación de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, suponen un conjunto de cambios que inciden significativamente en la NC. El art 84 del ET prevé la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa respecto de los convenios sectoriales, en determinadas materias, entre las que se encuentran el horario, la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones y de las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. A este hecho debe añadirse que a raíz de la reforma de 2012 el convenio colectivo de empresa puede negociarse en cualquier momento de la vigencia de otros convenios de ámbito superior.

Asimismo, se ha modificado la regulación del tiempo de trabajo: la distribución irregular de la jornada, el trabajo a tiempo parcial y las horas complementarias, así como varios supuestos de modificación del tiempo de trabajo por causas tasadas por el ET como la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral; el cuidado del bebé (antiguo permiso de lactancia); la guarda legal y cuidado directo de familiares; la consideración de víctima de violencia de género o víctima del terrorismo; la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (también en lo que se refiere al horario y la distribución del tiempo de trabajo y el sistema de trabajo a turnos); y la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa. Asimismo, no podemos dejar de lado los cambios normativos que se han producido respecto al tiempo de no trabajo o descanso.

Con la pandemia de la COVID-19, el trabajo a distancia o teletrabajo como modalidad ampliamente utilizada en ciertos puestos de trabajo y sectores ha generado unas casuísticas que han supuesto la necesidad de una regulación, con especial importancia en cuanto a la desconexión digital. Este es un derecho de la persona trabajadora ligado al tiempo de descanso, la conciliación, la salud y la prevención de riesgos y al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, entre otros. Sin embargo, cabe destacar que el RDL 28/2020 de trabajo a distancia deja a la NC parte de su regulación.

En relación con el tiempo de trabajo, la NC se configura como un instrumento adecuado para regular la reordenación flexible del tiempo de trabajo (se adapta al sector y/o empresa), y al mismo tiempo tiene mayor capacidad de adaptación a las realidades concretas de los sectores, empresas y personas trabajadoras. Por tanto, el instrumento más adecuado para mantener el necesario equilibrio entre las necesidades empresariales y sociales son la concertación y el diálogo social y, como concreción última de este diálogo, la plasmación de las medidas en los convenios colectivos.

Asimismo, la NC implica una comunicación constante y una permeabilidad recíproca.

En este marco, el CTESC hace una recopilación de recomendaciones de carácter general que se enumeran a continuación:

1. El CTESC considera necesario impulsar la vía del diálogo y la concertación social para la modernización de las relaciones laborales. Asimismo, considera que es necesario reconocer a la NC como el elemento fundamental para avanzar en aspectos tan importantes como la regulación y la ordenación del tiempo de trabajo para aumentar la productividad y la competitividad y garantizar la estabilidad y la calidad del empleo. Cabe destacar la relevancia atribuida a la NC frente a las garantías que aporta en términos de adaptación equilibrada gracias al conocimiento que los interlocutores sociales tienen de las necesidades de los sectores, de las empresas y de las personas trabajadoras.
2. El CTESC considera conveniente que la NC y el diálogo entre los principales agentes sociales de nuestro país se mantengan como herramientas que deben permitir seguir mejorando y defendiendo un modelo catalán de relaciones laborales, ya que, tal y como se señala en la AIC 2018-2020 “Las partes (firmantes) consideramos que la concertación social y la NC constituyen los mecanismos más idóneos para conseguir un sistema de relaciones laborales eficiente, flexible, equilibrado, permeable a las adaptaciones necesarias en los sectores y empresas y que consolide procedimientos basados en la negociación y el acuerdo”.
3. El CTESC considera que tras las últimas reformas laborales es necesario garantizar que sean las organizaciones patronales y sindicales más representativas a través de la NC y el diálogo social las que regulen las principales condiciones de trabajo. El convenio colectivo es la herramienta fundamental para conseguir un equilibrio entre las necesidades de las empresas y las de las personas trabajadoras.
4. El CTESC considera que es necesario velar por que la NC de ámbito autonómico pueda adaptar las medidas acordadas en Catalunya en relación con el tiempo de trabajo, en especial las contenidas en la AIC.

5. El CTESC considera que el tiempo de trabajo es uno de los aspectos más relevantes de las relaciones laborales. En este sentido, la NC debe trabajar para su reordenación para poder dar cobertura a las necesidades de las empresas y a la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

## **2.2. Consideraciones y recomendaciones sobre el proceso negociador y el Consejo de Relaciones Laborales (CRL)**

El análisis que ha desarrollado este informe pretende mostrar los efectos en la NC de los cambios normativos de las últimas reformas laborales y la influencia de las orientaciones del Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria: 10 objetivos para la NC (2016) del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en materia de tiempo de trabajo.

Como ha quedado patente en el informe, las normas legislativas tienen más influencia que las orientaciones, a pesar de que estas últimas hayan sido pactadas por los agentes sociales, que son los actores legitimados para desarrollar la NC. En cualquier caso, hay que tener presente que mientras los convenios colectivos deben respetar las condiciones establecidas en la ley en virtud del principio de jerarquía normativa, la aplicación de las orientaciones emanadas de los acuerdos de los agentes sociales está condicionada por la voluntariedad de las partes negociadoras.

Sin embargo, los cambios legislativos en materia de tiempo de trabajo tampoco han provocado cambios tan generalizados en la muestra analizada de los convenios colectivos como cabría esperar. Los motivos de esta limitada influencia pueden ser muy variados y algunos de ellos pueden explicar los resultados de ambos análisis.

En primer lugar, y posiblemente lo más evidente, es que en el ámbito de los convenios sectoriales es más difícil concretar las casuísticas organizativas de todas las empresas del sector, por muy homogéneo que sea éste, y por tanto la regulación convencional requiere de una concreción posterior en las empresas. Ha quedado patente que la organización del tiempo de trabajo se regula con mayor concreción en los convenios de empresa.

Esta cuestión también es aplicable a las orientaciones del CRL, donde se apuesta por una flexibilidad negociada del tiempo de trabajo que tenga en cuenta las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras además de las necesidades del tejido empresarial, así como por el incremento de la influencia de la persona trabajadora en la gestión del tiempo de trabajo. Estas circunstancias adquieren una mayor concreción en la implementación en el ámbito empresarial que en el sectorial.

En segundo lugar, los cambios en la regulación del tiempo de trabajo pueden tener consecuencias muy diversas y pueden afectar de forma importante tanto a la organización del trabajo como a la vida de las personas. Esta circunstancia puede tener un efecto de cautela sobre los cambios y, por tanto, una mayor distancia temporal entre la regulación legal o la publicación de una recomendación y su implementación en los convenios colectivos.

En tercer lugar, los cambios más profundos que se introdujeron en la reforma laboral de 2012 en materia de tiempo de trabajo estaban relacionados con la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de trabajo por motivos productivos, siendo ésta una materia que ya venía siendo tratada por los convenios colectivos de forma bastante generalizada. Sin

embargo, la reforma introdujo algunos elementos en esta regulación, como el tiempo de preaviso o el porcentaje de jornada a distribuir irregularmente. Por tanto, la presencia de regulación específica de la distribución irregular en muchos convenios sectoriales hace que el impacto del cambio normativo sea menor de lo que inicialmente se pensaba.

Por último, cabe mencionar que cuando una regulación se mantiene en el tiempo, normalmente se debe a que tiene una cierta utilidad para las empresas y las personas trabajadoras, de forma que se va consolidando en el texto de los convenios colectivos. Así se refleja en algunas materias relacionadas con el tiempo de trabajo reguladas en los convenios colectivos, que en muchos casos destacan por ser convenios maduros y con una larga trayectoria temporal.

El análisis de la incidencia de las orientaciones del Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria: 10 objetivos para la NC (2016) del CRL en los convenios refleja una incidencia relativamente baja de las orientaciones consensuadas por los agentes sociales. Sin embargo, algunas de las propuestas de este documento ya habían sido planteadas en un documento anterior: Recomendaciones para la NC en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras (2010). Esta circunstancia ha comportado que las partes negociadoras de los convenios las hayan podido incorporar después de la publicación de este documento y con carácter previo al Acuerdo de 2016. Cabe decir que la falta de un análisis concreto sobre la incidencia de las Recomendaciones para la NC (2010) del CRL en el momento de la elaboración de este informe, no ha permitido tener una visión global de la influencia en los convenios colectivos de sus recomendaciones y orientaciones.

Asimismo, habría que remarcar que el período de tres años suele ser el período medio de vigencia de un convenio. Por tanto, estudiar el impacto que tienen las orientaciones del citado Acuerdo de 2016 a 2020 es un análisis algo prematuro, dado que previsiblemente algunos convenios no han sido objeto de renovación o se han renovado justo después de los cambios propuestos.

También hay que tener en cuenta que en este informe se han analizado convenios estatales, en los que la posibilidad de influencia de las recomendaciones hechas en el CRL en Catalunya es relativamente baja, ya que en ellos intervienen comisiones negociadoras compuestas por miembros que no son solo de Catalunya sino también del resto del Estado.

Por último, el informe ha puesto de manifiesto las dificultades de disponer de datos suficientes sobre la NC. En este contexto hay que tener presente que en la actualidad, el Boletín del Mapa de la NC del CRL, elaborado por el Grupo del Mapa de la NC del CRL, informa de la estructura de la NC y, una vez al año, de estadísticas sobre el estado de las cláusulas más significativas de los convenios sectoriales con aplicación en Catalunya. Sin embargo, este análisis depende de un tratamiento específico de integración de microdatos de diferentes fuentes, no puede ampliar su análisis a los convenios de empresa y no puede disponer de datos para el cálculo concreto de los incrementos salariales y la jornada de trabajo anualmente pactada. En este último sentido, el Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo aportaba hasta el año 2012 a sus análisis sobre "Cifras sobre la negociación colectiva" datos para el cálculo concreto de incremento salarial pactado y jornada de trabajo para un período anual de referencia.

Para revertir estas situaciones, el CTESC hace las siguientes propuestas.

6. El CTESC considera adecuado promover desde el CRL y en el ámbito del diálogo y la concertación social sus recomendaciones y orientaciones en tiempo de trabajo para que se vean más reflejadas en los convenios colectivos. En este sentido, el CTESC considera que es necesario poner en marcha acciones informativas y formativas para difundir las orientaciones del Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria: 10 objetivos para la NC (2016).
7. El CTESC recomienda crear un sistema de vaciado automático de generación de microdatos sobre cláusulas de los convenios colectivos a partir de las bases de datos alimentadas por el sistema de Registro de Convenios Ccolectivos (REGCON) y por el Buscador de convenios colectivos de la Generalitat de Catalunya. Esta explotación automatizada estadística permitiría captar la realidad en Catalunya del marco de las relaciones laborales de forma cuantitativa.

Asimismo, facilitaría realizar un seguimiento constante de las recomendaciones y orientaciones del CRL, detectar las buenas prácticas y apuntar ámbitos de mejora.

Sería conveniente que este sistema de extracción de datos se fundamentara en una base de datos que también permitiera acceder, de forma ordenada y sistemática, a los textos de los convenios negociados y así permitir identificar rápidamente tipos de cláusulas negociadas con documentación concreta de referencia. Esta documentación también debería asociarse con las disposiciones normativas, el articulado de los acuerdos interprofesionales y las propuestas de recomendaciones y orientaciones emitidas por el CRL.

8. El CTESC considera que sería bueno impulsar la capacidad informativa del Boletín del CRL y recuperar la publicación de Cifras del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo.
9. El CTESC considera que el Gobierno debe garantizar que se disponga de los recursos personales y económicos necesarios para poder realizar la explotación estadística de los convenios colectivos.
10. El CTESC cree conveniente mejorar la información y los datos que se incorporan en las hojas estadísticas que deben rellenar obligatoriamente las comisiones negociadoras en el momento de la firma del convenio colectivo ya que, a pesar del esfuerzo que esto requiere, resultan clave para en el análisis estadístico de la NC.

De acuerdo con las mejoras previstas por el Real decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican varios reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y otras disposiciones legales, también sería de interés poder disponer de los códigos de acuerdo colectivo asociados con las diferentes cuentas de cotización y, asimismo, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social para cada cuenta y sus correspondientes códigos de la Clasificación nacional/catalana de actividades económicas (CNAE/CCAIE) asociados. Esta información se encuentra en la actualidad en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

La disposición de estos datos de la TGSS mejoraría de forma significativa la capacidad de análisis de la cobertura de la negociación colectiva en nuestro territorio. En la actualidad esta información sólo se encuentra a partir de los agregados resultantes de la información recogida por las hojas estadísticas de los convenios.

### **2.3. Consideraciones y recomendaciones específicas sobre el análisis de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo en los convenios colectivos**

Las recomendaciones que se proponen a continuación se desprenden del análisis de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo a partir de una muestra de convenios colectivos que se analizan en el capítulo 4. Es importante detallar que la muestra de convenios se ha distribuido según los siguientes criterios que se encuentran detallados en el apartado de metodología del informe:

Por ámbitos territoriales: estatales, autonómicos, provinciales y convenios de empresa. Esta clasificación es relevante puesto que la proximidad territorial a la hora de negociar convenios colectivos se adapta más a las características del mercado de trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras y del tejido productivo.

Por ámbito temporales: convenios suscritos con anterioridad a la reforma de 2012, durante el período entre 2013 y 2015 y el período comprendido entre 2016 y la actualidad. Para poder llegar a los objetivos iniciales del estudio -evaluar los efectos sobre el tiempo de trabajo de las modificaciones derivadas de la reforma laboral de 2012 y de las orientaciones del Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria (2016)- el criterio de temporalidad establecido es determinante.

En el capítulo 4 el análisis se centra primeramente en la repercusión de la reforma laboral de 2012.

En este contexto ha habido dos cuestiones relevantes en las que la regulación convencional sí influye de forma destacable. Por un lado, la reforma del trabajo sobre el tiempo parcial de 2013 ha afectado de forma importante a la NC, que ya regulaba las horas complementarias en este tipo de contratación. En la mayoría de estos convenios colectivos se ha ampliado el número de horas complementarias, tanto en las pactadas en contrato laboral como en las que se pueden realizar a propuesta de la empresa. Esta circunstancia tiene mayor relevancia aún si tenemos en cuenta el importante peso de la contratación a tiempo parcial y su incidencia especialmente en las mujeres. Es evidente que la NC puede modular en base al sector esta forma de contratación, en su caso, estableciendo jornadas mínimas amplias o la conversión en jornadas completas.

La segunda cuestión, posiblemente impulsada por una mayor concienciación hacia la conciliación y la corresponsabilidad, es la regulación de los permisos retribuidos, que se ha desarrollado más que otras materias, ya sea aumentando la duración de estos permisos, como incluyendo nuevas causalidades para su disfrute o ampliando los sujetos causantes de los permisos.

Por otro lado, desde el año 2019 se han aprobado diversas normas que pueden tener un importante efecto en la regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos, como

la modificación del art. 34.8 del ET, que regula la adaptación de la jornada de trabajo, la incorporación del art. 34.9 sobre el registro de jornada y el Real decreto ley 28/2020 de trabajo a distancia, con la remisión de parte de su regulación a la NC. Este último, no tanto por su publicación, como por la extensión del teletrabajo que ha provocado la pandemia y que ha permitido poner en práctica esta modalidad organizativa. Es evidente que estas regulaciones se irán incorporando a los convenios colectivos en los próximos años, aunque su desarrollo puede tener distintas velocidades en función de los sectores de actividad.

Por otra parte, cabe remarcar que, tal y como se ha mencionado, el segundo objetivo del estudio es analizar la incidencia de las orientaciones del CRL en el Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria: 10 objetivos para la NC (2016).

Las variables analizadas en el informe son de una relevancia primordial en cuanto al tiempo de trabajo: la jornada de trabajo, los horarios, el tiempo de descanso, los permisos y las licencias y la corresponsabilidad y el tiempo de trabajo. Pero también se analizan otros elementos que se derivan de éstas.

Una vez analizadas todas estas variables, puede comprobarse que en la mayoría de ellas, tanto la reforma laboral de 2012 como las orientaciones del Acuerdo del CRL tuvieron una relativa poca incidencia, con ciertas excepciones.

En cuanto a las orientaciones del Acuerdo del CRL es importante destacar dos, concretamente la 8 y la 10, vinculadas a los planes de igualdad y a los riesgos psicosociales, de las que no se ha podido concretar el análisis en profundidad dado que contienen cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo que normalmente no están incluidas en los convenios colectivos sino en otros documentos.

En cuanto a los planes de igualdad, cabe recordar que el Real decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo regula, por primera vez, obligación de registrarlos. Por lo que crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de las autoridades laborales. Dado su contenido, los planes de igualdad son un instrumento que pueden mejorar aspectos del convenio colectivo. Por eso, la incorporación de los aspectos relacionados con la gestión de la jornada laboral, como la orientación del Acuerdo del CRL pueden aparecer en el plan de igualdad y no en el convenio colectivo.

En cuanto a la incorporación en el convenio colectivo de las mejoras en relación con los riesgos psicosociales de la empresa, como otra de las orientaciones del Acuerdo del CRL, también debe especificarse que éstas pueden estar incorporadas en el Plan de prevención de las empresas, documento que, pese a su obligatoriedad, es independiente del convenio colectivo.

En este contexto, el CTESC recoge un conjunto de propuestas y recomendaciones desagregadas según los apartados desarrollados en el capítulo 4 del informe.

### 2.3.1. Jornada de trabajo

La definición de la cantidad de tiempo de trabajo que la persona trabajadora debe prestar sus servicios a la empresa es una cuestión de vital importancia para las personas trabajadoras y para las empresas. El art. 34.1 ET remite al convenio colectivo o contrato de trabajo la concreción de la duración de la jornada de trabajo, si bien establece el límite máximo de media en cómputo anual en las 40 horas semanales.

Pero la remisión a la NC no se circunscribe exclusivamente a la duración, sino que el propio artículo hace alusión a otros preceptos relacionados con la jornada. El papel de la NC es relevante en materias como la distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET), los descansos inter e intrajornadas (art. 34.3 ET y 34.4 ET), el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 34.8 ET) o el registro de jornada (art. 34.9 ET).

Sin embargo, el ET también fija algunas limitaciones a la NC, tal y como determina el art. 84 ET que, en su apartado 4, regula que la jornada máxima anual de trabajo no podrá ser negociada en los convenios autonómicos, salvo que resulte de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el art. 83.2 ET (sin perjuicio de lo recogido en art. 84.3 ET) o, en el apartado 2, donde establece que determinadas materias como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos o la planificación anual de las vacaciones sean materias donde el convenio colectivo de empresa tengan prioridad aplicativa.

El análisis del capítulo 4 de la regulación convencional de la jornada de trabajo ha permitido identificar algunas cláusulas que contribuyen a proporcionar seguridad jurídica y mayor predictibilidad de las condiciones de trabajo, si bien deberán analizarse en atención a la idiosincrasia de cada sector y necesidades de la empresa.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada, el CTEC ha detectado las siguientes cláusulas:

La definición de las circunstancias que permiten aplicarla, sobre todo cuando éstas son sobrevenidas y no están programadas con antelación.

La regulación del plazo de preaviso superior a los cinco días que establece con carácter mínimo el ET.

La regulación de distintos tipos de distribuciones irregulares aplicables a determinados colectivos dentro de la empresa, en función del área de actividad, empleo y el año de ingreso. El personal al que se le aplica el régimen más flexible recibirá también un complemento salarial específico.

Condicionar la aplicación de determinadas medidas de flexibilidad a la consecución de un determinado umbral de producción de la empresa o bien a la estabilidad del empleo de la empresa.

Por lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, el CTESC destaca las siguientes cláusulas:

La previsión de plazos de preaviso superiores a los tres días previstos en el ET.

La previsión de la jornada mínima de trabajo expresada en horas al día, semana o mes.

Asimismo, algunos de los convenios analizados en el capítulo 4 prevén una bolsa de horas (ya sean positivas o negativas), nutrida de las horas derivadas de recuperación, de la compensación de horas flexibles, de las horas extraordinarias y de la prolongación de jornadas.

En cuanto a la regulación concreta de estos instrumentos de flexibilidad, el CTESC remite a las recomendaciones contenidas en la guía de la OIT para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada (OIT, 2019), siempre que sea posible en el sector y en los empleos. Esta guía recomienda, entre otros, especificar el tiempo que se puede acumular, el período en que puede realizarse, así como determinar el alcance y el régimen de compensación del tiempo trabajado. También recomienda determinar los procedimientos de decisión y criterios específicos para fijar las horas de trabajo y el tiempo de descanso.

Por último, el CTESC constata que la regulación de la jornada de trabajo tiene una incidencia directa en la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras. En este sentido, el CTESC remite a las recomendaciones de la guía de la OIT (2019) sobre la regulación de los descansos, el trabajo por turnos, el trabajo nocturno y la organización de las cargas de trabajo, entre otros.

En este marco, el CTESC considera una buena práctica que los convenios puedan establecer, en base a las necesidades específicas del sector, las siguientes recomendaciones.

11. El CTESC cree conveniente que los convenios colectivos, cuando así sea posible, valoren la conveniencia de contar con jornadas laborales negociadas entre la empresa y la RPT y el derecho a la adaptación de la misma.
12. El CTESC considera que los convenios colectivos deberían establecer aspectos como la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual, la obligación de elaborar anualmente el calendario laboral y la concreción horaria del trabajo nocturno.
13. En términos históricos, y en cuanto a la organización del trabajo, a menudo se ha podido premiar a aquellas personas trabajadoras que más disponibilidad han tenido para prolongar sus jornadas laborales. Y en una cultura como la nuestra ha sido clara la prevalencia de los hombres para realizar estas prácticas. El CTESC señala que trabajar muchas horas, pero con una mala organización del trabajo también puede dar como resultado una pérdida de productividad.

En relación con las prolongaciones de jornadas laborales y con el objetivo de reducir el “presentismo”, el CTESC señala que la NC puede:

- a. Valorar, cuando esto sea factible, la posibilidad de establecer la excepcionalidad de las prolongaciones de jornada delimitando las causas que permiten su ejecución de forma clara y transparente, estableciendo mecanismos para analizar, de forma compartida, las cargas de trabajo con el objetivo de reducir las sobrecargas que pueden provocar la extensión de las jornadas de trabajo.
  - b. Favorecer, siempre que sea posible, una organización del trabajo basada en la distribución temporal de las tareas más flexible y una dirección más orientada a la consecución de objetivos. Para que esto sea viable, los objetivos deben ser medibles y adaptados a la jornada laboral de las personas trabajadoras.
14. El CTESC recomienda que la NC aborde la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la implementación y seguimiento de los sistemas de rendimiento, que deben estar basados en criterios objetivos y alcanzables dentro de la jornada de trabajo.
15. El CTESC comparte que la NC puede prever la regulación de las bolsas horarias para que, por un lado, permita a las empresas dar respuesta a las necesidades productivas y, por otro, poder utilizarlas al servicio de la conciliación de las personas que trabajan en ellas.
16. El CTESC considera adecuado que la NC valore la posibilidad de concretar la regulación en lo que se refiere a las horas complementarias de los contratos a tiempo parcial.
17. El CTESC cree conveniente que la NC aborde el tratamiento excepcional de las horas extraordinarias estructurales promoviendo el análisis compartido de la causalidad y la naturaleza de estas horas extras, realizado entre empresas y representantes de las personas trabajadoras, que pueden tener un impacto en el empleo. En cualquier caso, los convenios colectivos deberían valorar el carácter excepcional de las horas extraordinarias y promover fórmulas que fomenten su compensación en forma de descanso como alternativa a la compensación salarial.

### **2.3.2. Calendario laboral y horarios**

El calendario laboral y los horarios son dos herramientas de distribución del tiempo de trabajo. En relación con el calendario, el ET es muy conciso y dispone que anualmente se elaborará por la empresa y que deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo, si bien en el Real Decreto 1561/1955 se determina que la RPT tendrá derecho a ser consultada por la empresa y que podrá emitir un informe con carácter previo a su aprobación. En la práctica varios convenios colectivos incluyen cláusulas sobre el calendario con una reproducción literal del texto reglamentario, pero en otras ocasiones se incorporan cláusulas donde queda patente la participación de la RLT. En el informe se han analizado varios espacios donde la NC desempeña un papel activo: en la elaboración, en la determinación del tiempo de negociación, en los procesos a fijar cuando hay falta de acuerdo, en la fijación del momento de publicación y en el contenido.

Por otra parte, la NC con frecuencia regula aspectos relativos al horario, herramienta de distribución del tiempo de trabajo a lo largo del día. Son frecuentes las cláusulas sobre modalidades horarias, flexibilidad de entrada y salida y sobre horarios diferenciados a lo largo del año (vacaciones, Navidad, Semana Santa, viernes, etc.). Otros temas de especial relevancia para la NC versan sobre el registro horario y sobre el trabajo a turnos, festivos y nocturno.

Respecto al calendario laboral y los horarios, y teniendo en cuenta estas reflexiones, el CTESC recoge un conjunto de propuestas y recomendaciones que se enumeran a continuación.

18. La AIC establece que los convenios colectivos deben tener la previsión de establecer los términos de la participación de la RLT en la confección de los calendarios laborales. El CTESC comparte que es conveniente que se regulen y potencien los procedimientos de participación de la RPT en la organización flexible del tiempo de trabajo.

También considera que deben definirse los mecanismos para resolver las discrepancias y, en este sentido, la remisión a las comisiones paritarias en caso de desacuerdo y la sumisión al TLC en caso de desavenencia deberían ser la norma en los convenios colectivos.

19. El CTESC entiende que, de acuerdo con las pautas fijadas para la reforma horaria, en los sectores y puestos de trabajo que lo permitan:

- a. La NC debe favorecer la jornada continuada, y en todo caso, la reducción de la pausa para el almuerzo, ya que estas medidas pueden contribuir a la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b. En la valoración del establecimiento de los descansos dentro de la jornada se tendrán en cuenta las evaluaciones de riesgos y los informes de siniestralidad y los informes epidemiológicos de vigilancia de la salud.
- c. Cuando se utiliza la distribución irregular de la jornada, aumentando o disminuyendo la jornada diaria, la NC debe velar por adecuar las pausas a la jornada diaria realmente realizada, teniendo en cuenta la prevención de riesgos y las necesidades de descanso de las personas trabajadoras.

20. La norma establece la concreción en la NC de los sistemas de registro de jornada. En este sentido, el CTESC considera que la NC debe tener presentes las siguientes reflexiones:

- a. El sistema de registro debe ser fiable.
- b. Debe respetar los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales y, en este sentido, los sistemas de fichaje deben ser lo menos invasivos posibles de la esfera personal.

- c. La información a la que tienen derecho de acceso las personas trabajadoras y sus representantes será comprensible.
- d. Conviene establecer la periodicidad en la entrega de la información a la RLT, a fin de que permita analizar los excesos de jornada mediante la totalización de las horas.
- e. El teletrabajo y el trabajo a distancia deben tener un sistema fiable de registro de jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

21. En relación con la flexibilidad ajustada a las necesidades de gestión del tiempo de la persona trabajadora, el CTESC entiende que la NC debe promover, cuando así sea posible en el sector y en el empleo, elementos de adaptabilidad de las jornadas de trabajo por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta los límites de la jornada máxima legal diaria. Algunas buenas prácticas podrían ser:

- a. Establecer márgenes amplios de flexibilidad, al inicio y al final de las jornadas diarias, para que las personas puedan gestionar su conciliación.
- b. Definir horarios de presencia mínima, dentro de los márgenes de flexibilidad.
- c. Establecer bolsas de horas para la gestión individual del tiempo de trabajo.

22. El CTESC considera adecuado apostar, siempre que sea posible, por una flexibilidad horaria de entrada y salida regulada en la NC que sea compensable en la semana o incluso en períodos más largos.

23. En relación con el trabajo a turnos, el CTESC constata que en algunos sectores las personas trabajadoras pueden estar sometidas a un sistema de permanencia hasta el relevo del trabajo; esto puede comportar muchas veces tener que estar más tiempo en el trabajo. Por tanto, el CTESC considera adecuado que los convenios colectivos contengan mecanismos que regulen esta situación.

### **2.3.3. Tiempo de descanso**

El ET regula el derecho de las personas trabajadoras a unos descansos, remitiendo su regulación en muchos aspectos a la NC, de tal forma que esta dispone de un amplio margen de actuación. Algunos aspectos en los que la NC puede incidir de forma clara son la determinación de si las pausas son constitutivas o no de tiempo efectivo de trabajo, la retribución o compensación de las posibles reducciones del tiempo asignado a las pausas, su ampliación, la distribución a lo largo de la jornada, semana o año, el trabajo en festivos o vacaciones.

El derecho al tiempo de descanso está relacionado con el derecho a la desconexión digital. Este derecho toma especial relevancia como consecuencia de la irrupción de la pandemia de COVID-19, momento en el que se ha potenciado el teletrabajo y el trabajo a distancia, si bien este derecho ya fue regulado con anterioridad, con la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. El art.

88 reconoce legalmente este derecho de desconexión para garantizar que a las personas trabajadoras se les respete el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Sin embargo, la norma prevé que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral. Algunos de los convenios analizados en el capítulo 4 contienen ya cláusulas relativas al derecho de desconexión digital, si bien como la regulación es reciente todavía no son muy numerosos.

En este contexto y en lo que respecta al tiempo de descanso, el CTESC recoge un conjunto de propuestas que se citan a continuación.

24. En cuanto al descanso para el almuerzo, el capítulo 4 recoge que los convenios analizados regulan una pausa de entre un mínimo de media hora o una hora y un máximo de dos horas o dos horas y media, dejando que la persona trabajadora concrete su tiempo de pausa. El CTESC considera adecuado que, siempre que el sector productivo y la actividad de la empresa así lo permitan, la NC incentive unos horarios saludables de las comidas.
25. De acuerdo con la orientación 9 del Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria del CRL que propugna impulsar las propuestas de la reforma horaria que permitan la adaptación a los ritmos circadianos para buscar cotas de salud más altas de las personas trabajadoras, el CTESC considera conveniente que la NC impulse, cuando sea posible, la regulación de los horarios de la pausa para el almuerzo en la franja entre las 12 horas y las 14 horas y la de la cena entre las 19 horas y las 21 horas.
26. En la línea de establecer una mejor regulación sobre el derecho a la desconexión digital en los convenios, el CTESC valora como conveniente que se tengan en cuenta tres aspectos fundamentales: el horario habitual de trabajo en la empresa, la existencia o no de franjas horarias de presencia/conexión obligatorias y la capacidad de autoorganización de la persona trabajadora de su tiempo de trabajo, siempre respetando los horarios de disponibilidad o de presencia obligatoria.
27. Además, dentro de las posibles actuaciones para garantizar el derecho a la desconexión digital, el CTESC recomienda incluir en la NC el impulso de acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, poniendo mayor énfasis en la necesidad de aplicar este derecho en casos en que los empleados trabajen a distancia o desde su domicilio de forma parcial o total.

#### **2.3.4. Permisos y licencias**

La incidencia de la NC en la regulación de los permisos y licencias es notoria. El art. 37.3 ET establece una serie de permisos que pueden ser mejorados mediante los convenios colectivos o planes de igualdad. Estas posibilidades se ponen de manifiesto en muchos convenios colectivos que incorporan cláusulas con esta finalidad de mejora. Cabe decir que, siguiendo la relación de los apartados del capítulo 4, en este punto se tratan los permisos que no están directamente vinculados con la corresponsabilidad, dado que estos últimos se analizan en el siguiente punto.

El análisis del capítulo 4 ha permitido identificar algunas cláusulas que otorgan mayor flexibilidad a las personas trabajadoras a la hora de disfrutar de los permisos, ya sea ampliando su duración o permitiendo que el disfrute se realice en fracciones o compactado. Al mismo tiempo son numerosos los convenios colectivos que regulan supuestos *ex novo*.

Respecto a los permisos y licencias, el CTESC recoge un conjunto de propuestas y recomendaciones que se enumeran a continuación.

28. El CTESC considera conveniente destacar los siguientes aspectos como posibles propuestas de regulación:

- a. Valorar la flexibilización de la duración de los permisos, así como su momento de disfrute siempre que sea posible, en función de aspectos como distancia a recorrer o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b. En la línea de las orientaciones del Acuerdo del CRL, plantear la posibilidad de compactar los permisos en jornadas enteras, tales como las reducciones de la jornada o el permiso por cuidado del bebé, previo acuerdo entre las partes.
- c. Valorar la incorporación, siempre que sea posible, de algunos permisos nuevos, como el acompañamiento del progenitor/a a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral o el acompañamiento de los hijos/as con una discapacidad superior al 33% a los centros donde reciben soporte.
- d. Valorar la incorporación de permisos sin sueldo en algunos supuestos, como los de reproducción asistida, adopción o acogimiento y prolongada hospitalización por enfermedad grave de un familiar.
- e. Tradicionalmente la conciliación se ha orientado hacia el cuidado de los niños y no ha tenido tanto en cuenta la de las personas dependientes. Por este motivo, se recomienda incorporar en el concepto de conciliación y, consecuentemente en las medidas que se deriven, no sólo el cuidado de los hijos/as sino también el cuidado de las personas en situación de dependencia en un sentido más amplio: vejez, discapacidad, etc.

29. En cuanto a los diferentes supuestos que permiten reducir la jornada de trabajo por motivos de conciliación, el análisis de los convenios realizado en el capítulo 4 ha permitido identificar algunas cláusulas que a juicio del CTESC pueden contribuir a mejorar su aplicación, proporcionando mayor seguridad jurídica y evitar los conflictos laborales.

- a. Establecer el procedimiento para solicitar, negociar y ejercer el derecho a la reducción de jornada, tal y como se recoge en las orientaciones del CRL.
- b. Estudiar la posibilidad de hacer compatible la reducción de la jornada con el ejercicio de otros derechos como la formación profesional.

### 2.3.5. Corresponsabilidad y tiempo de trabajo

El capítulo 4 del informe ha analizado la corresponsabilidad y el tiempo laboral desde tres vertientes. En primer lugar, las adaptaciones y reducciones de la jornada por motivos familiares; en segundo lugar, los permisos y licencias por motivos familiares y, por último, el informe se ha focalizado en la gestión de la jornada dentro de los planes de igualdad.

Partiendo de este análisis, el CTESC propone un conjunto de recomendaciones que se enumeran a continuación.

30. Por lo que respecta al derecho de adaptación y distribución de la jornada por motivos de conciliación, el análisis del capítulo 4 ha permitido identificar algunas cláusulas que contribuyen a proporcionar seguridad jurídica y evitar eventuales conflictos. Entre las opciones destacadas conviene señalar la concreción de las causas o circunstancias que pueden dar lugar a solicitar el ejercicio de ese derecho, así como la regulación del procedimiento para concretarlo.
31. El RDL 6/2019 modifica el redactado del artículo 34.8 del ET para facilitar la conciliación mediante la adaptación de la jornada de trabajo en los términos establecidos en la NC. Para dar cumplimiento a este mandato normativo, el CTESC considera valorar en la negociación colectiva las siguientes posibilidades:
  - a. Informar a la RPT de las solicitudes presentadas y de la resolución de las mismas.
  - b. Concretar los criterios de priorización para el disfrute del derecho de adaptación de la jornada en determinados supuestos, tales como los casos de cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o con algún grado de discapacidad, así como en los casos de víctimas de violencia de género.
32. En cuanto a las excedencias, se han identificado algunas cláusulas que permiten ampliar bien su duración o bien la del período de reserva. En otros casos se posibilita también su ampliación si concurren supuestos excepcionales. También se regulan nuevos supuestos: excedencia por conciliación de la vida personal, familiar y profesional; excedencia para personas que se encuentren en un proceso de adopción o acogida y excedencia para personas víctimas de la violencia de género. El CTESC considera que podría valorarse la adaptación de la duración de las excedencias y estos nuevos supuestos en la NC.
33. En el análisis del capítulo 4 se han identificado algunos convenios que establecen medidas concretas para los planes de igualdad, si bien la mayoría sólo establecen objetivos o indicadores que deben tener los diagnósticos previos a los planes. En cuanto a las medidas concretas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y sin perjuicio de que algunas de ellas estén relacionadas con otros temas tratados en este documento, el CTESC recoge las siguientes para que, en su caso, se valore su incorporación a la NC:

- a. Posibilidad de acumular las reducciones de la jornada en días completos, a disfrutar en períodos de tiempo continuados, siempre que sea posible en atención al sector y el empleo.
- b. Realizar las reuniones preferentemente durante la jornada laboral habitual.
- c. Informar a las personas trabajadoras de sus derechos a fin de fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente como vía para avanzar en la corresponsabilidad.
- d. Fomentar el uso de medios de comunicación a distancia que faciliten la asistencia no presencial a las reuniones, siempre que sea posible.
- e. Analizar y, en su caso, acordar medidas de acción positiva en materia de corresponsabilidad.

#### **2.4. Consideraciones y recomendaciones sobre las tendencias del tiempo de trabajo y retos que plantea la COVID-19**

La pandemia de la COVID-19 ha provocado una situación sin precedentes que está afectando de forma significativa al mercado de trabajo.

El informe analiza una serie de tendencias sobre tiempo de trabajo en el mundo laboral que han sufrido un cambio acelerado evidente como consecuencia de la pandemia: la evolución del tiempo destinado a trabajar, el trabajo a tiempo parcial, el uso de instrumentos para flexibilizar el tiempo de trabajo y la digitalización y el tiempo de trabajo.

Y, si bien en los últimos tiempos muchos de estos usos del tiempo de trabajo iban tomando cada vez mayor relevancia, no ha sido hasta la llegada de la emergencia sanitaria y de los efectos que se derivan de ella que han tomado una fuerte empuje. Tal es así que se ha generalizado su utilización e implantación en las empresas, provocando la aprobación de una normativa específica que requiere su desarrollo a través de la NC.

El informe constata que la NC tiene el reto de afrontar la eventual consolidación de las medidas introducidas para hacer frente a la pandemia (flexibilidad de horarios, teletrabajo, videoconferencias). En este sentido, el CTESC remite a las recomendaciones contenidas en la guía de la OIT para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, que recomienda tener en cuenta los factores que pueden influir en los horarios y que variarán en cada caso (como ahora el transporte público disponible, los equipamientos escolares y de cuidado de niños, entre otros).

Por lo que se refiere a las tendencias sobre el tiempo de trabajo y los retos que plantea la COVID-19 de carácter general, el CTESC recomienda un conjunto de propuestas que se enumeran a continuación.

34. El CTESC recomienda reconvertir la crisis generada por la pandemia en una oportunidad para que, a través de la NC, se identifiquen y consoliden las buenas prácticas que hayan emergido en relación a la adopción de nuevos sistemas de

trabajo, así como para acelerar las transformaciones necesarias hacia un modelo más justo, eficiente y sostenible, que afronte el reto tecnológico y climático.

35. El CTESC considera que, tal y como apunta la OCDE (2020b), las fluctuaciones en la intensidad de la actividad empresarial (con independencia de su causa) podrían ser una oportunidad para los agentes sociales para abrir, a través de la NC, el debate sobre cómo aprovecharlos para formar y recalificar al personal afectado, en particular el uso de la tecnología y la formación en línea.

#### **2.4.1. La evolución del tiempo destinado al trabajo**

El CTESC considera que los agentes sociales, mediante la NC, deben hacer frente al reto de invertir mejor las horas de trabajo para aumentar la productividad de las empresas y mejorar la situación laboral de las personas trabajadoras, en especial con respecto a la formación y adaptación, sobre todo la relacionada con la digitalización.

En cuanto al tiempo de trabajo, el CTESC recomienda:

36. En relación con la movilidad para ir y volver al centro de trabajo o que pueda producirse por motivos ocupacionales, el CTESC considera que la NC podría establecer y regular espacios de interlocución, con el objetivo de reducir los tiempos de desplazamiento. El acuerdo para la puesta en marcha de planes de desplazamientos sostenibles y seguros es una buena herramienta que, además, permitiría lograr mejoras respecto a otras problemáticas (siniestralidad, calidad ambiental, cambio climático, reducción de costes, etc.).

37. También para reducir esta movilidad, el CTESC considera que, en las organizaciones multicentros deberían promoverse, de forma negociada en los convenios colectivos y de acuerdo con las especificidades de cada empresa, políticas que posibiliten la adscripción de las personas trabajadoras a los centros de trabajo más cercanos a sus domicilios.

#### **2.4.2. El trabajo a tiempo parcial**

En los últimos años, la contratación a tiempo parcial ha aumentado. En determinadas circunstancias y sectores la utilización de esta contratación puede resultar una herramienta efectiva para mejorar la competitividad de las empresas o puede obedecer a una jornada parcial deseada por el trabajador por motivos de conciliación o disponibilidad.

Pero también debe tenerse en cuenta que muchas veces es una situación involuntaria. El subempleo genera la necesidad de muchas personas trabajadoras de pluriemplearse para paliar los efectos negativos que puede acarrear, sobre todo en relación con los ingresos, si bien esto puede suponer largas jornadas de trabajo a disposición entre diferentes empresas o centros de trabajo. Debería prestarse atención a los riesgos que esta fragmentación de la actividad profesional tiene, en cuanto al tiempo de trabajo, para la persona trabajadora. Además, el trabajo parcial involuntario afecta mayoritariamente a las mujeres, contribuyendo a una desigualdad de género.

Sobre el trabajo a tiempo parcial involuntario o no deseado se apunta como una opción interesante definir un sistema de información continua sobre las vacantes u oportunidades disponibles en las empresas para que las personas con empleos a tiempo parcial que así lo deseen puedan optar a los puestos de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, también se valora como adecuado potenciar la formación para mejorar la empleabilidad de las personas que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria y contribuir a su incorporación a tiempo completo, siempre que sea posible, así como valorar posibilidades que permitan, si se considera adecuado, ayudar a las personas que trabajan en horarios reducidos por motivos de conciliación para ampliarlos mediante medidas destinadas a superar determinados obstáculos.

Por todo ello, el CTESC considera que la NC desempeña un papel clave para poder incidir en estos aspectos. En este sentido:

38.El CTESC considera que es necesario introducir estrategias para la mejora del encaje entre el tiempo de trabajo deseado y el realizado, especialmente en aquellos sectores con mayor parcialidad, siempre que las condiciones de la actividad lo hagan posible.

### **2.4.3. El uso de instrumentos para flexibilizar el tiempo de trabajo**

Una de las tendencias que todo hace prever que tiene más futuro en lo que respecta a la relación entre necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras es la flexibilidad en el tiempo de trabajo. En este sentido, el CTESC considera que la NC también debe tener un papel relevante en la mejora de esta flexibilidad: introduciendo instrumentos para facilitar la predictibilidad del tiempo de trabajo y de los horarios, cuando esto sea posible, y favorecer una organización del trabajo basada en la distribución flexible de tareas y la dirección por objetivos. Asimismo, esta flexibilidad debería hacer posible la máxima eficacia en el proceso productivo y una mayor capacidad de adaptación a los cambios.

En este contexto, el CTESC recomienda:

39.El CTESC propone conseguir que la NC establezca una flexibilidad laboral desde una perspectiva bidireccional que adapte, por un lado, las necesidades de las empresas a la demanda del mercado laboral y, por otro, la voluntad y posibilidad de las personas trabajadoras de conciliar su vida laboral con la personal y la familiar.

40.A la hora de determinar los sistemas de flexibilidad de la jornada, el CTESC considera que la NC puede establecer los aspectos que permitan la seguridad y predictibilidad para las partes. En este sentido, se recomienda establecer, cuando así sea posible, mecanismos de información que permitan el conocimiento previo de los cambios con la suficiente antelación para que permitan a las personas afectadas adaptarse de forma adecuada a los cambios horarios y posibilitar, previo acuerdo con la empresa, permutas entre los afectados.

41.El CTESC considera conveniente que la NC tenga en cuenta la participación de la RPT en la determinación de los descansos compensatorios derivados de los sistemas de flexibilidad. En este sentido, recomienda que, en la medida de lo posible

y dentro del poder de organización de la empresa, se posibilite la participación de la RPT en el establecimiento de los calendarios del disfrute de los descansos compensatorios, posibilitando la compactación de los descansos en días completos o permitiendo la gestión individual de estos descansos para mejorar la conciliación laboral y personal, siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas o prestación de servicios de las empresas.

#### **2.4.4. La digitalización y el tiempo de trabajo**

La digitalización en el trabajo y el teletrabajo han tenido un gran impacto en el ámbito laboral, afectando a la gestión y la organización del tiempo de trabajo y al descanso y la desconexión digital, entre otros. Pero, además, la irrupción de la COVID-19 ha acelerado la implantación del teletrabajo en nuestro país de forma masiva y, en muchas ocasiones, improvisada. En pocos días se pasó de su uso residual a ser una medida extendida y utilizada por empresas y miles de personas trabajadoras, que tuvieron que adoptar el teletrabajo como modalidad de prestación del trabajo preferente.

El trabajo a distancia y otras medidas de flexibilidad interna han servido también para evitar suspensiones de contratos manteniendo la actividad de las empresas y la continuidad de los puestos de trabajo.

Por tanto, el teletrabajo presenta un conjunto de ventajas y dificultades a tener en cuenta desde el punto de vista de la empresa, pero también de las personas trabajadoras. Así, las personas trabajadoras pueden organizar su jornada con mayor flexibilidad; permite realizar el trabajo desde ámbitos rurales, evita desplazamientos, ahorra tiempo y tiene claros efectos sobre la conciliación personal, familiar y laboral, siempre que se evite el sesgo de género. Desde la perspectiva empresarial, el teletrabajo puede fortalecer la creación de equipos sin limitaciones geográficas y permite establecer el trabajo por objetivos y adaptado a las horas trabajadas, a la vez que puede favorecer la atracción y la retención de talento.

Sin embargo, mirando la vertiente contraria de esta forma de trabajo, el teletrabajo puede comportar para las personas trabajadoras más horas de trabajo, sensación de estar siempre disponibles, aislamiento y falta de deslinde entre la vida personal y el trabajo y, por parte de la empresa, carencia de control directo sobre la persona trabajadora, pérdida de identificación de ésta con la empresa y un mayor esfuerzo organizativo, además de los potenciales costes económicos por ambas partes.

Con todo, ha hecho falta una crisis sanitaria mundial para poner de manifiesto que el teletrabajo es, no solo posible, sino necesario; y que implementarlo en algunos puestos de trabajo es más factible de lo que se hubiera pensado de entrada. Además, su utilización se ha visto favorecida por el desarrollo de la digitalización y la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación.

El teletrabajo ha abierto un camino en los múltiples escenarios laborales que ha dibujado esta crisis sanitaria y que sin duda tendrá un impacto permanente. Por tanto, es necesario que desde la NC y el diálogo social se afronte esta nueva realidad para garantizar y equilibrar derechos.

Por otra parte, el CTEESC constata que la incorporación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral comporta nuevas formas de prestación de servicios que facilitan, por su propia naturaleza, la autogestión del tiempo por parte de las personas de forma individual, mayor grado de autonomía de la persona trabajadora, que no está sujeta a un horario determinado ni a la presencia física en las instalaciones empresariales, sino a una obligación de resultados objetivos que deben adaptarse al tiempo de trabajo. En estos supuestos, la capacidad de autogestión de la persona trabajadora debe facilitar el ajuste del tiempo dedicado al trabajo con el tiempo personal y familiar.

Ahora bien, el CTEESC considera que también debe tenerse en cuenta que ni todos los sectores ni todas las profesiones permiten estas nuevas formas de trabajo. El trabajo a distancia es una forma de organizar el trabajo y, por tanto, dado que los trabajos existen en el contexto de las empresas, debe atender también a las necesidades y realidades empresariales. El teletrabajo debe configurarse sobre la base del acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, donde ambas partes se beneficien de las ventajas de este tipo de organización que, si surgen de una visión de mutuo acuerdo y confianza, son numerosas.

La irrupción del teletrabajo, como consecuencia de la pandemia, también ha puesto al descubierto la brecha digital que existe en nuestro país, entendida como la desigualdad que existe entre la población que tiene acceso a internet y a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la que no lo tiene, diferenciando también con qué condiciones se accede y cuál es la calidad de uso que la ciudadanía hace de estas TIC. Trabajar por una Catalunya más digital es una apuesta estratégica por el crecimiento, el empleo y la competitividad. Todos estos cambios, incluida la propia pandemia, tendrán un gran impacto en el mercado de trabajo de los próximos años. Estos meses se ha evidenciado la necesidad de disponer de las habilidades digitales adecuadas para favorecer las transiciones en ese momento de transformación, así como para desarrollar proyectos tecnológicamente estratégicos.

Sin embargo, durante los últimos meses se observa una tendencia a marchar fuera de la ciudad, impulsada, entre otros motivos, por la digitalización de las empresas y el auge del teletrabajo, lo que puede generar nuevas oportunidades para los pueblos rurales de aumentar su población y activar la economía del territorio. Sin embargo, es necesario seguir avanzando para desplegar las redes en todo el territorio y así reducir la brecha digital.

El CTEESC considera que la NC es relevante a la hora de potenciar estas herramientas entre las personas trabajadoras, así como para dotarlas de las competencias y habilidades digitales necesarias y contribuir de esta forma a abrir nuevas oportunidades a las empresas y sectores.

En este sentido, el trabajo a distancia no puede ser un obstáculo para el desarrollo de la economía territorial de país, sino todo lo contrario: debe ser una oportunidad para las personas y para nuestras empresas y para recibir inversiones extranjeras de calidad. No puede pasarse por alto que el teletrabajo puede ser una oportunidad precisamente para las empresas basadas en el talento.

En este contexto, el CTEESC propone que se tengan en consideración las siguientes propuestas.

42. Que la NC pueda tener presente de forma transversal los efectos de la digitalización en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales, tanto en lo que se refiere a los cambios tecnológicos como en sus repercusiones en el tiempo de trabajo.
43. El CTESC considera que las administraciones públicas deben garantizar el derecho de las personas al acceso a la información, medios y herramientas digitales para reducir la brecha digital.
44. El CTESC insta al Gobierno a que implemente una actuación decidida para impulsar un servicio universal y de calidad de internet para las personas y las empresas como una herramienta de cohesión social, territorial y laboral.
45. El CTESC recomienda que para reducir la brecha digital el Govern impulse un proceso de capacitación digital con la elaboración de planes formativos en competencias digitales para las empresas y personas trabajadoras, asalariadas y autónomas.
46. En cuanto al teletrabajo, el CTESC recomienda:
  - a. Impulsar el teletrabajo en la NC.
  - b. Facilitar los medios necesarios para realizar el teletrabajo con las mejores condiciones laborales posibles, así como el establecimiento de los términos relativos a sus condiciones e instrucciones de uso y conservación.
  - c. Fomentar la formación en competencias digitales de las personas trabajadoras.
  - d. Adaptar el registro horario a la modalidad del teletrabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital de forma efectiva.
  - e. Tener en cuenta la perspectiva de género en el teletrabajo, para evitar el sesgo que perjudica habitualmente a las mujeres.
  - f. Garantizar la seguridad y salud laboral en el teletrabajo.
  - g. Garantizar una adecuada protección de datos.
47. Teniendo en cuenta que el RDL 28/2020 realiza llamadas numerosas a la NC, el CTESC recomienda que los convenios colectivos:
  - a. Determinen qué tareas pueden llevarse a cabo con la modalidad de teletrabajo y en qué supuestos.
  - b. Favorezcan la dirección por objetivos ajustados a la duración de la jornada laboral de las personas trabajadoras.

c. Concreten la forma en que se puede ejercer la reversibilidad, tanto desde el punto de vista de las personas trabajadoras como de la empresa.

48. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo en el RDL 28/2020 plantea un reto para la NC en la articulación de este sistema organizativo, también en materia de tiempo de trabajo con el establecimiento de las franjas de disponibilidad obligatoria y la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo. En este sentido, el CTESC recomienda que la NC regule la relación entre disponibilidad y jornada flexible de forma que, donde sea posible, permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

49. El CTESC considera que en el contexto del trabajo a distancia la NC debe garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los permisos establecidos y velar por evitar los potenciales problemas de sesgo de género.