

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

Resum executiu. Consideracions i recomanacions



Col·lecció Estudis i Informes. Número 59

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

INFORME

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



Ponent

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

Director

Xavier Riudor

Gestora

Eva Mas

Autores

Cristina Boada

Eva Mas

Marta Olivella

Membres del grup de treball

Yésika Aguilar (Foment del Treball Nacional)

Meritxell Àlvarez (Confederació de Cooperatives de Catalunya)

Francesc Gibert (Consell de Relacions Laborals)

Laia Grabulosa (Tercer Sector Social)

Marta Lope (Unió de Pagesos)

Jorge Moraleda (Comissió Obrera Nacional de Catalunya –CCOO)

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

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

Barcelona, 2021



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

© Generalitat de Catalunya

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

08009 Barcelona

Tel. 93 270 17 80

Adreça Internet: ctesc.gencat.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

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

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

Barcelona, juny 2021

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

1. RESUM EXECUTIU

1.1. Principals conclusions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

² Per a més informació, vegeu l'annex I d'aquest informe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'anàlisi té diferents nivells o capes:

Descriptiva de la regulació de les diferents figures.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS

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

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

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

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

A partir de la normativa internacional sobre el temps de treball i de les conclusions de les investigacions recents en aquest àmbit, l'Organització Internacional del Treball (OIT) ha identificat cinc dimensions rellevants sobre el temps de treball (OIT, 2019). Aquestes dimensions serveixen de base per tal que l'organització del temps de treball garanteixi un equilibri entre les necessitats de la persona treballadora i les de les empreses:

Promoure la salut i la seguretat;

Augmentar la productivitat i la sostenibilitat de les empreses;

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

Promoure la igualtat de gènere; i

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

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

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

2.1. Consideracions i recomanacions generals

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

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

L'ET reconeix a la NC una sèrie de competències molt rellevants quant al temps de treball. Tanmateix, la normativa aprovada els darrers anys i l'aplicació de les reformes laborals han introduït algunes modificacions en la regulació del temps de treball i en la NC. L'RDL 7/2011 de mesures urgents per a la reforma de la NC i la Llei 3/2012 de regulació de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, suposen un conjunt de canvis que incideixen significativament en la NC. L'art 84 de l'ET, preveu la prioritat aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa respecte dels convenis sectorials, en determinades matèries, entre les que hi ha l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances i de les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. A aquest fet, se li ha d'afegir que arran de la reforma de 2012 el conveni col·lectiu d'empresa es pot negociar en qualsevol moment de la vigència d'altres convenis d'àmbit superior.

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

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

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

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

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

1. El CTESC considera que és necessari impulsar la via del diàleg i la concertació social per a la modernització de les relacions laborals. Així mateix, considera que cal reconèixer la NC com l'element fonamental per avançar en aspectes tant importants com la regulació i l'ordenació del temps de treball, per tal d'augmentar la productivitat i la competitivitat i garantir l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació. Cal destacar la rellevància atribuïda a la NC, davant les garanties que aporta en termes d'adaptació equilibrada gràcies al coneixement que els interlocutors socials tenen de les necessitats dels sectors, de les empreses i de les persones treballadores.
2. El CTESC considera convenient que la NC i el diàleg entre els principals agents socials del nostre país es mantinguin com a eines que han de permetre continuar millorant i defensant un model català de relacions laborals, ja que tal com s'assenyala en l'AIC 2018-2020 "Les parts (signants) considerem que la concertació social i la NC constitueixen els mecanismes més idonis per aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses i que consolidi procediments basats en la negociació i l'acord".
3. El CTESC considera, que després de les últimes reformes laborals, cal garantir que siguin les organitzacions patronals i sindicals més representatives a través de la NC i el diàleg social les que regulin les principals condicions de treball. El conveni col·lectiu és l'eina fonamental per aconseguir un equilibri entre les necessitats de les empreses i les de les persones treballadores.
4. El CTESC considera que cal vetllar perquè la NC d'àmbit autonòmic pugui adaptar les mesures acordades a Catalunya en relació amb el temps de treball, en especial les que conté l'AIC.
5. El CTESC considera que el temps de treball és un dels aspectes més rellevants de les relacions laborals. En aquest sentit, la NC ha de treballar per a la seva reordenació per tal de poder donar cobertura a les necessitats de les empreses i a la millora de la qualitat de vida de les persones treballadores.

2.2. Consideracions i recomanacions sobre el procés negociador i el Consell de Relacions Laborals (CRL)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. El CTESC considera adient promoure des del CRL i en l'àmbit del diàleg i la concertació social les seves recomanacions i orientacions en temps de treball perquè es vegin més reflectides en els convenis col·lectius. En aquest sentit, el CTESC considera que cal endegar accions informatives i formatives per difondre les orientacions de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la NC (2016).

7. El CTESC recomana crear un sistema de buidatge automàtic de generació de microdades sobre clàusules dels convenis col·lectius a partir de les bases de dades alimentades pel sistema de Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) i pel Cercador de convenis col·lectius de la Generalitat de Catalunya. Aquesta explotació automatitzada estadística permetria copsar la realitat a Catalunya del marc de les relacions laborals de forma quantitativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1. Jornada de treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. Calendari laboral i horaris

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.3. Temps de descans

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

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

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

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

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

2.3.4. Permisos i llicències

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

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

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

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

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

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

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

2.3.5. Corresponsabilitat i temps de treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34. El CTESC recomana reconvertir la crisi generada per la pandèmia en una oportunitat perquè, a través de la NC, s'identifiquin i es consolidin les bones pràctiques que hagin emergit en relació amb l'adopció de nous sistemes de treball, així com per accelerar les transformacions necessàries cap a un model més just, eficient i sostenible, que afronti el repte tecnològic i climàtic.

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

2.4.1. L'evolució del temps destinat al treball

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

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

36. En relació amb la mobilitat per anar i tornar al centre de treball o que es pugui produir per motius ocupacionals, el CTESC considera que la NC podria establir i regular espais d'interlocució, amb l'objectiu de reduir els temps de desplaçament. L'acord per a la posada en marxa de plans de desplaçaments sostenibles i segurs és una bona eina que, a més, permetria assolir millores respecte d'altres problemàtiques (sinistralitat, qualitat ambiental, canvi climàtic, reducció de costos, etc.).

37. També per reduir aquesta la mobilitat, el CTESC considera que, en les organitzacions multicentres, s'haurien de promoure, de forma negociada en els convenis col·lectius i d'acord amb les especificitats de cada empresa, polítiques que possibilitin l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.

2.4.2. El treball a temps parcial

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

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

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

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

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

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

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

En aquest context, el CTESC recomana:

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

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

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

compactació dels descansos en dies complets o permetent la gestió individual d'aquests descansos per millorar la conciliació laboral i personal, sempre tenint en compte les necessitats productives o de prestació de serveis de les empreses.

2.4.4. La digitalització i el temps de treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44. El CTESC insta el Govern que implementi una actuació decidida per impulsar un servei universal i de qualitat d'internet per a les persones i les empreses com una eina de cohesió social, territorial i laboral

45. El CTESC recomana que per reduir la bretxa digital el Govern impulsi un procés de capacitació digital amb l'elaboració de plans formatius en competències digitals per a les empreses i les persones treballadores, assalariades i autònomes.

46. Pel que fa al teletreball, el CTESC recomana:

- a. Impulsar el teletreball en la NC.
- b. Facilitar els mitjans necessaris per dur a terme el teletreball amb les millors condicions laborals possibles, així com l'establiment dels termes relatius a les seves condicions i instruccions d'ús i conservació.
- c. Fomentar la formació en competències digitals de les persones treballadores.
- d. Adaptar el registre horari a la modalitat del teletreball i garantir el dret a la desconexió digital de manera efectiva.
- e. Tenir en compte la perspectiva de gènere en el teletreball, per evitar el biaix que perjudica habitualment les dones.
- f. Garantir la seguretat i la salut laboral en el teletreball.
- g. Garantir una adequada protecció de dades.

47. Tenint en compte que l'RDL 28/2020 fa crides nombroses a la NC, el CTESC recomana que els convenis col·lectius:

- a. Determinin quines tasques es poden dur a terme amb la modalitat de teletreball i en quins supòsits.
- b. Afavoreixin la direcció per objectius ajustats a la durada de jornada laboral de les persones treballadores.
- c. Concretin la manera en què es pot exercir la reversibilitat, tant des del punt de vista de les persones treballadores com de l'empresa.

48. La nova regulació del treball a distància i el teletreball a l'RDL 28/2020 planteja un repte per a la NC en l'articulació d'aquest sistema organitzatiu, també en matèria de temps de treball amb l'establiment de les franges de disponibilitat obligatòria i la possibilitat de flexibilitzar la jornada de treball. En aquest sentit, el CTESC recomana

que la NC reguli la relació entre disponibilitat i jornada flexible de manera que, allà on sigui possible, permetin una millor conciliació entre la vida laboral i personal.

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