

És fonamental avançar en la regulació del temps de treball en la negociació col·lectiva especialment amb els reptes que ha plantejat la COVID-19

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. Per tant, el temps de treball és una de les matèries més tractades en l'àmbit de la negociació col·lectiva (NC).

Barcelona, 15/07/2021.- L'ordenació del temps de treball ha de tenir com a objectiu garantir 5 dimensions clau, establertes per l'Organització Internacional del Treball (OIT): 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; facilitar l'elecció i la influència de la persona treballadora en el temps que treballa.

L'informe *El temps de treball: canvis normatius, tendències emergents i regulació en els convenis col·lectius* té, com a un dels seus objectius centrals, avançar a garantir aquestes dimensions mitjançant la negociació col·lectiva, **especialment a partir dels reptes que planteja la COVID-19 en el mercat de treball.**

Entre altres temes l'informe destaca el **treball a temps parcial i el teletreball** com a modalitats que presenten una tendència creixent els darrers temps que cal ordenar mitjançant la negociació col·lectiva.

Si bé hi ha més població ocupada **a temps parcial** a la UE que a Espanya i Catalunya, el patró de creixement dels darrers dotze anys és similar. El treball a temps parcial té una sèrie de trets diferencials :

- **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 239.400 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 a partir del segon i tercer trimestre del 2020.

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

- 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.
- **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.
- 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.

La digitalització i el temps de treball

El treball a distància com a modalitat preferent per a la prestació de treball durant la pandèmia de la COVID-19 ha accelerat la necessitat de regular aquesta modalitat de prestació de treball així com el temps de treball que es presta en el domicili i **garantir-ne la desconnexió digital**.

En el context d'embranchada del teletreball, el 2020 es va aprovar el Reial decret llei de treball a distància. **La norma, però, li dona un paper molt rellevant a l'NC, així com a l'acord de treball a distància entre l'empresa i la persona treballadora.**

Cal que des de l'NC i el diàleg social s'afronti aquesta nova realitat per tal de **garantir i equilibrar drets**.

En aquest context, el CTESC fa les següents propostes:

- 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**.
- El Govern ha de implementar una actuació decidida per **impulsar un servei universal i de qualitat d'internet**

Pel que fa **al teletreball**, el CTESC recomana:

- Impulsar el teletreball en la negociació col·lectiva.
- 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.
- Fomentar la formació en competències digitals de les persones treballadores.
- Adaptar el registre horari a la modalitat del teletreball i garantir el dret a la desconnexió digital de manera efectiva.
- Tenir en compte la perspectiva de gènere en el teletreball, per evitar el biaix que perjudica habitualment les dones.

El CTESC recomana que els convenis col·lectius:

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

El CTESC considera que després de les últimes reformes laborals, cal garantir que siguin les organitzacions patronals i sindicals més representatives a través de l'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.

[Enllaç al text de l'informe](#)

Paraules clau

Negociació col·lectiva, Conveni col·lectiu, Condicions de treball, Temps de treball, Teletreball