



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

#TempsDeTreballCTESC

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya  
Barcelona, 15 de juliol de 2021

# El temps de treball

## Objectius

- Explicar i contextualitzar:
  - l'**ordenació** del temps de treball en la negociació col·lectiva, i
  - els principals **canvis normatius** introduïts a partir de la reforma laboral de 2012
- Analitzar la **incidència** en els convenis col·lectius de:
  - la reforma laboral (2012)
  - les orientacions de l'*Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la negociació col·lectiva* del Consell de Relacions Laborals (2016)
- Descriure quines són les **tendències** sobre el temps de treball
- Apuntar els **reptes** que la pandèmia de la COVID-19 ha generat
- Elaborar **recomanacions**

## Objecte d'estudi

El temps de treball a partir de l'anàlisi de:

- els canvis normatius,
- les tendències emergents, i
- la regulació en els convenis col·lectius

## Blocs principals

- **L'ordenació del temps de treball**
- **Anàlisi de les mesures relacionades amb el temps de treball en els convenis col·lectius**
- **Tendències detectades en relació amb el temps de treball i reptes que planteja la COVID-19**
- **Consideracions i recomanacions (49 en total)**

# Metodologia

## General

- Anàlisi bibliogràfica
- Buidatge i anàlisi de 153 convenis col·lectius
- Explotació estadística
- Anàlisi de recursos on-line
- Grup de treball

## En la selecció dels convenis col·lectius

Diferents versions del mateix conveni per avaluar

- L'efecte de la reforma laboral (2012)
- L'impacte de les orientacions del Consell de Relacions Laborals (2016)

Criteri de selecció

- Nombre de mesures sobre el temps de treball recollides segons els fulls estadístics del REGCON
- Grau d'incidència del conveni mesurat en funció del nombre de persones treballadores afectades per ell a Catalunya

## Convenis col·lectius analitzats segons l'àmbit de negociació

D'àmbit estatal	26
D'àmbit autonòmic	52
D'àmbit provincial	40
D'empresa	35

- L'estructura de la negociació col·lectiva i el temps de treball en els Acords interprofessionals de Catalunya
- El paper de l'autonomia col·lectiva i l'autonomia individual
- Els principals canvis normatius introduïts des de la reforma laboral del 2012 fins a l'actualitat

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

L'ordenació del temps de treball en **la negociació col·lectiva hauria de tendir a garantir les cinc dimensions sobre el temps de treball establertes per la OIT (2019):**

- 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

### La negociació col·lectiva i el temps de treball

- La normativa laboral confereix a la negociació col·lectiva un **paper rellevant** en la determinació del temps de treball
- La concertació i el diàleg socials i, posteriorment, la plasmació de les mesures en els convenis col·lectius són les vies més adients per **mantenir l'equilibri** entre les necessitats empresarials i socials
- La negociació col·lectiva és l'instrument adequat per **regular la reordenació flexible del temps de treball** perquè s'adapta al sector i/o empresa i a les realitats concretes
- La **pandèmia** ha generat unes casuístiques que evidencien la necessitat de regulació

**Impulsar la via de diàleg i la negociació col·lectiva  
entre els principals agents socials del nostre país per tal de:**

- Modernitzar les relacions laborals
- Avançar en la regulació i l'ordenació del temps de treball
- Millorar i defensar un model català de relacions laborals
- Adaptar les mesures acordades a Catalunya  
en relació amb el temps de treball
- Donar cobertura a les necessitats empresarials  
i a la millora de la qualitat de la vida de les persones treballadores

La reforma laboral 2012 i les orientacions del Consell de Relacions Laborals (2016) **no han provocat els canvis generalitzats esperats** en la mostra de convenis analitzada

## Possibles causes explicatives

- Les normes legislatives, pel **principi de jerarquia normativa**, tenen més influència en els convenis col·lectius que les orientacions que depenen de la **voluntarietat** de les parts negociadores, per això la seva incidència ha estat més alta
- Determinades matèries com el temps de treball **es regulen amb més concreció en els convenis d'empresa que en els convenis col·lectius d'àmbit superior**
- La necessitat del transcurs d'un **període de temps** entre la regulació o publicació de les orientacions i la implementació en els convenis col·lectius per l'impacte de les mesures que requereix cautela i perquè la vigència dels propis els convenis col·lectius arribi al seu fi
- Algunes mesures, com la distribució irregular de la jornada, **ja es tractaven en els convenis col·lectius abans** de la reforma laboral 2012
- Algunes orientacions del 2016 ja plantejades abans pel Consell de Relacions Laborals en les ***Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*** (2010)



L'Estatut dels Treballadors disposa les matèries objecte de regulació en els convenis col·lectius estatutaris segons els diferents àmbits de negociació, fet que pot influir en el grau d'incidència detectada en l'anàlisi

## **Contingut mínim obligatori del conveni col·lectiu (art. 85 ET)**

Determinació de les parts negociadores. Àmbit personal, funcional, territorial i temporal. Procediment per resoldre les discrepàncies per la no aplicació de les condicions de treball de l'art. 82.3. Forma i condicions de denúncia del conveni i termini mínim per a la seva denúncia. Designació de la Comissió paritària de la representació de les parts negociadores i dels procediments i terminis de la seva actuació

## **Matèries on el conveni d'empresa té prioritat aplicativa (art. 84.2 ET)**

Salari base i complements salarials. L'abonament o compensació de les hores extraordinàries i retribució del treball a torns. L'horari i la distribució del temps de treball, treball a torns i vacances. Classificació professional. Adaptació de les modalitats de contractació. Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## **Matèries no negociables en els convenis col·lectius d'àmbit autonòmic\* (art. 84.4 ET)**

Període de prova. Modalitats de contractació. Classificació professional. Jornada màxima anual de treball. Règim disciplinari. Normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals. Mobilitat geogràfica.

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

## Recomanacions

Endegar **accions informatives i formatives per difondre** les orientacions de l'*Acord d'impuls laboral de la reforma horària: 10 objectius per a la negociació col·lectiva*

Impulsar la capacitat informativa del **Butlletí del Consell de Relacions Laborals** i recuperar la publicació de Xifres de l'Observatori del Treball i Model Productiu

Crear un **sistema de buidatge automàtic** de generació de microdades sobre clàusules dels convenis col·lectius alimentat pel REGCON i pel Cercador de convenis col·lectius de la Generalitat de Catalunya.

Garantir que es disposi **dels recursos personals i econòmics necessaris** per poder fer l'explotació estadística dels convenis col·lectius

Millorar la informació i les dades que s'incorporen en els **fulls estadístics** perquè resulten clau per a l'anàlisi estadística de la negociació col·lectiva.

Criteris  
d'anàlisi

Àmbit de  
negociació

Temporal

La majoria de les variables analitzades mostren una **relativa poca incidència de les dues condicions a avaluar**, amb algunes excepcions on sí que s'aprecia més afectació:

- Repercussió de la reforma laboral i normativa recent
  - **Hores complementàries**
  - **Permisos retribuïts**, també perquè augmenta la conscienciació de corresponsabilitat
  - **Adaptació i registre de la jornada**
  - **Treball a distància**
- Incidència de les orientacions del Consell de Relacions Laborals en l'Acord
  - **Plans d'igualtat**
  - **Millores en relació amb els riscos psicosocials**, malgrat que a vegades incloses al Pla de prevenció de riscos

## Variables principals objecte d'anàlisi

- 1. Jornada de treball**
- 2. Calendari laboral i horaris**
- 3. Temps de descans**
- 4. Permisos i llicències**
- 5. Corresponsabilitat i temps de treball**

## 1. Jornada de treball

En els convenis col·lectius analitzats s'han trobat clàusules que regulen mesures com:

### Distribució regular

Durada màxima anual o la mitjana màxima setmanal.  
Jornada màxima i mínima diària, dies laborables, tipus de jornada i descansos.

### Distribució irregular

Participació de la representació legal de les persones treballadores per a l'aplicació, preavís, límits a la distribució irregular, especificitats en funció del col·lectiu destinatari i complements salarials per als règims més flexibles. Flexibilitat horària i bancs de dies.

### Còmput de la jornada

Previsions sobre temps de treball efectiu, temps de disponibilitat i comptes del temps.

### Bossa d'hores

Nodrida per hores derivades de recuperació, de la compensació d'hores flexibles, de les hores extraordinàries i de les prolongacions de jornades.

### Hores extraordinàries i hores complementàries

Tipus d'ampliacions de jornada, règim de compensació, mesures per a la reducció i preavís.

## 1. Jornada de treball. Recomanacions

Valorar en els convenis col·lectius la conveniència de comptar amb **jornades laborals negociades** entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/res i el dret a l'adaptació de la mateixa

Establir en els convenis col·lectius **la durada màxima de la jornada ordinària** de treball anual, l'elaboració anual del calendari laboral i la concreció horària del treball nocturn

En la negociació col·lectiva

- Per **reduir el “presencialisme”** :
  - Establir l'excepcionalitat de les prolongacions de jornada delimitant les causes
  - Afavorir una organització del treball de distribució temporal flexible i per objectius (mesurables i adaptats)
- Abordar la **participació de la representació legal de les persones treballadores** en la implementació i el seguiment dels sistemes de rendiment, basats en criteris objectius i assolibles dintre de la jornada de treball
- Preveure la regulació de **bosses horàries** que donin resposta a necessitats productives i de conciliació
- Valorar la concreció de la regulació de les **hores complementàries** dels contractes a temps parcial
- Abordar el tractament excepcional de les **hores extraordinàries estructurals** promovent anàlisi compartit de la causalitat i la naturalesa entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores

## 2. Calendari laboral i horaris

En els convenis col·lectius analitzats s'han trobat clàusules que regulen mesures com:

### Participació de la representació legal de les persones treballadores en els calendaris

Elaboració, definició del contingut i fixació del moment de publicació, regulació el temps de negociació i dels processos sense acord

### Horari flexible

Flexibilitat d'entrada i sortida, en la pausa de dinar, compensació (mateix dia, setmana o altres), per a determinats col·lectius per conciliació o general

### Modalitats horàries

Horari de jornada continuada/intensiva o fraccionat.  
Horaris diferents al llarg de l'any (estiu, al Nadal, divendres, etc.)

### Registre horari

Literalitat normativa,  
altres premisses (dret a la intimitat, constitució comissió ad-hoc, etc.)

### Horaris especials de treball

Treball a torns, en festiu i nocturn

## 2. Calendari laboral i horaris. Recomanacions

Regular i potenciar en els convenis col·lectius els procediments de participació de la representació legal de les persones treballadores en la confecció de **calendars**, **en l'organització flexible del temps de treball i definir els mecanismes de resolució de discrepàncies**

Quan els sectors i els llocs de treball ho permetin:

- Afavorir la **jornada continuada** i la reducció de la **pausa de dinar**
- Valorar que els **descansos** es fixin segons avaluació de riscos, sinistralitat i vigilància de la salut
- Vetllar per adequar les **pauses a la jornada realment realitzada** en l'ús de la distribució irregular de la jornada

Concretar en la negociació col·lectiva el **registre de jornada** per tal que:

- Sigui fiable
- Respecti els drets a la intimitat i a la protecció de dades personals
- Doni informació comprensible
- Fixi la periodicitat per lliurar informació a la representació legal dels treballadors/res
- Garanteixi el teletreball, sens perjudici de la flexibilitat horària

Promoure en la flexibilitat ajustada **elements d'adaptabilitat** de les jornades i **mecanismes per resoldre discrepàncies**

Apostar per **una flexibilitat horària d'entrada i de sortida** compensable en la setmana o períodes més llargs

Regular en els convenis col·lectius mecanismes del **sistema de permanència** del treball a torns



## 3. Temps de descans

En els convenis col·lectius analitzats s'han trobat clàusules que regulen mesures com:

### Descans durant la jornada, entre jornades i setmanal

Retribució o compensació del temps assignat a les pauses, ampliació o reducció de les pauses, distribució del descans al llarg de la jornada, la setmana o l'any, desconexió digital.

### Vacances

Durada, ampliació del nombre de dies de gaudi, elaboració i publicació del calendari de vacances, regulació del període de gaudi, criteris d'assignació, fraccionament, incidència de la incapacitat temporal o la maternitat en el període de gaudi.

## 3. Temps de descans. Recomanacions

En la negociació col·lectiva:

- Incentivar **horaris dels descansos dels àpats** saludables, sempre que sigui possible
- Impulsar **la regulació dels horaris de la pausa per dinar** en la franja entre les 12h i les 14h i la de sopar entre les 19h i les 21h

Establir una millor regulació sobre **el dret a la desconnexió digital** en els convenis col·lectius tenint en compte:

- L'horari habitual de l'empresa
- Les franges horàries de presència o connexió obligatòries
- La capacitat d'autoorganització de la persona treballadora

Impulsar accions de **formació i sensibilització** sobre l'ús raonable de les **eines tecnològiques** per garantir el dret a la desconnexió digital

## 4. Permisos i llicències

En els convenis col·lectius analitzats s'han trobat clàusules que regulen mesures com:

### Ampliació de supòsits

Per matrimoni de familiars,  
per assistir consultes mèdiques,  
per assumptes propis,  
per gestions administratives (Registre civil, DNI, notari, renovar permisos de residència...)...

### Ampliació temporal dels permisos

Dels permisos per naixement d'un fill/a,  
per defunció,  
per matrimoni,  
per naixement fill/a prematur que hagi de romandre hospitalitzat...

### Fraccionalitat i compactació dels dies de gaudi

## 4. Permisos i llicències. Recomanacions

Destacar algunes propostes de regulació:

- Flexibilització de la **durada** dels permisos i del seu **moment de gaudi**
- Possibilitar la compactació en **jornades senceres**
- Valorar la incorporació **de nous permisos** com l'acompanyament del progenitor/a a exàmens prenatals o l'acompanyament dels fills/es
- Valorar la **incorporació de permisos sense sou**
- Incorporar en permisos de conciliació la cura de **persones dependents més enllà d'infants**

En els supòsits de reducció de jornada per motius de conciliació:

- Establir el **procediment** per sol·licitar, negociar i exercir el dret a la reducció de jornada
- Estudiar com **compatibilitzar** la reducció de la jornada amb l'exercici d'altres drets com ara la formació

## 5. Corresponsabilitat i temps de treball

En els convenis col·lectius analitzats s'han trobat clàusules que regulen mesures com:

**Adaptacions i reduccions de jornada per motius familiars**

**Permisos i llicències per motius familiars**

**Mesures sobre l'horari per afavorir la corresponsabilitat**

**Gestió de la jornada dins dels plans d'igualtat**

**Teletreball**

## 5. Corresponsabilitat i temps de treball. Recomanacions (4)

En l'adaptació i distribució de la jornada per motius de conciliació, valorar en la negociació col·lectiva:

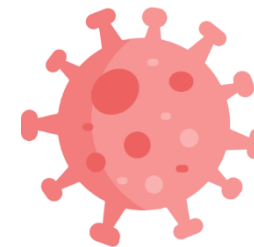
- Concretar les **causes** o les **circumstàncies** que donen **lloc i el procediment** per afavorir la seguretat jurídica i evitar conflictes
- **Informar** a la representació legal de les persones treballadores de les sol·licituds presentades i de la resolució de les mateixes.
- Concretar els **criteris de prioritització** per al gaudiment

Valorar l'adaptació de la durada de les excedències si concorren **supòsits excepcionals** i la inclusió de supòsits com l'excedència per conciliació o per adopció/acollida o per ser víctima de violència de gènere

Valorar la incorporació en la negociació col·lectiva de:

- **Acumular** les reduccions de jornada en dies complets a gaudir en períodes de temps continuats
- Fer **reunions durant jornada** habitual
- Informar sobre **permisos parentals**
- Fomentar ús de **mitjans de comunicació no presencials**
- Analitzar i acordar **mesures d'acció positiva** en matèria de corresponsabilitat

La pandèmia de la COVID-19 ha provocat una situació sense precedents que afecta el mercat de treball



## Algunes tendències sobre el temps de treball s'han accelerat

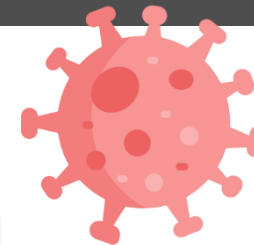
- Evolució del temps treballat
- Treball a temps parcial
- Ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball
- La digitalització i temps de treball



## La negociació col·lectiva té el repte d'afrontar l'eventual consolidació de mesures introduïdes per fer front a la pandèmia

- Flexibilitat d'horaris
- Teletreball
- Videoconferències

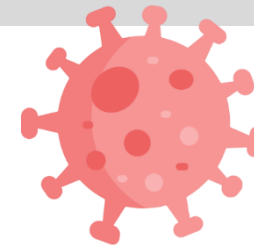
## Recomanacions Generals (2)



Reconvertir la crisi generada per la pandèmia en una oportunitat perquè, a través de la negociació col·lectiva **s'identifiquin i es consolidin les bones pràctiques i accelerar les transformacions** necessàries cap a un model més just, eficient i sostenible, que afronti el repte tecnològic i climàtic

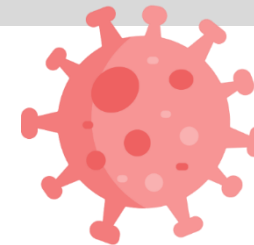
A través de la negociació col·lectiva, els agents socials podrien obrir el debat sobre **com aprofitar les fluctuacions en la intensitat de l'activitat empresarial per formar i requalificar el personal afectat**, en particular l'ús de la tecnologia i la formació en línia





- 1. L'evolució del temps destinat al treball**
- 2. El treball a temps parcial**
- 3. L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball**
- 4. La digitalització i el temps de treball**

## 1. L'evolució del temps destinat al treball



### ▼ temps de treball

Evolució del volum de persones ocupades segons les hores efectives de treball per setmana (especial afectació per COVID-19)

	1T 2008	3T 2020
<b>Entre 40 - 49 h</b>	52,40%	45,70%
<b>De 50 h i més</b>	12,60%	5,10%
<b>D'1 minut a 19 h</b>	4,50%	5,10%
<b>No va a treballar</b>	8,90%	16,80%

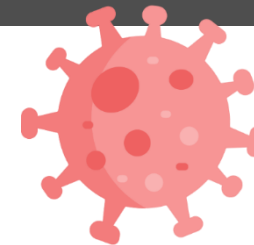
### ▼ mitjana d'hores efectivament treballades

1T 2008	1T 2013	3T 2020
33,4 h	33,5 h	30,3 h

### ▲ de nou el percentatge de persones assalariades que fan hores extraordinàries (davallada intensa entre 2010 i 2016)

1T 2008	1T 2013	3T 2020
4,9%	1,6%	4,3%

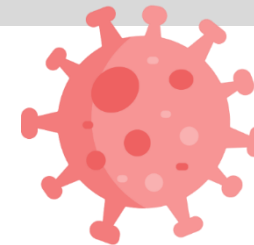
## 1. L'evolució del temps destinat al treball. Recomanacions (2)



La negociació col·lectiva pot establir i regular espais d'interlocució per **reduir el temps dels desplaçaments i posar en marxa plans de desplaçaments sostenibles i segurs**

En les organitzacions multicentres s'haurien de promoure en la negociació col·lectiva i d'acord amb les especificitats de l'empresa, polítiques que **facilitin adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis**

## 2. El treball a temps parcial



### ▲ però lluny d'UE-28

Evolució del volum de població ocupada a temps parcial sobre total d'ocupació

	1T 2008	3T 2020
<b>Catalunya</b>	11,6%	13,6%
<b>Espanya</b>	11,8%	13,8%
	1T 2008	4T 2019
<b>UE-28</b>	18,1%	20,1%

### alt grau de feminització

Taxa de parcialitat segons sexe

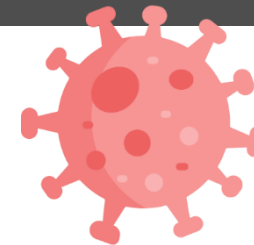
	1T 2008	3T 2020
<b>Homes</b>	4,0%	7,3%
<b>Dones</b>	22,1%	20,6%

### ▲ involuntari

Percentatge sobre l'ocupació total a temps parcial

	1T 2008	3T 2020
<b>Catalunya</b>	27,3%	41,8%
<b>Espanya</b>	35,4%	52,1%
	1T 2008	4T 2019
<b>UE-28</b>	24,5%	22,2%

## 2. El treball a temps parcial. Recomanacions (1)



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.

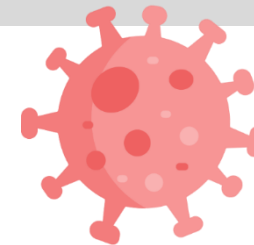
## 3. L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball

La negociació col·lectiva ha de tenir un paper rellevant en la millora de la flexibilitat i, quan es pugui:

- Afavorir una organització del treball basada en la distribució flexible de les tasques i la direcció per objectius
- Introduir instruments de predictibilitat del temps de treball i els horaris

La flexibilitat hauria de fer possible:

- La màxima eficàcia del procés productiu
- Una capacitat més gran d'adaptació als canvis



### Flexibilitat de la jornada\*

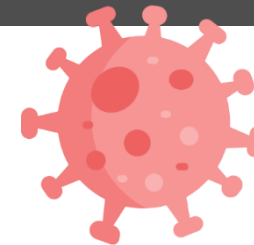
No en pot decidir l'inici i el final	68,4%
En pot decidir l'inici i el final	30,3%
• Amb algunes restriccions	15,0%
• Sense restriccions	15,3%

### Flexibilitat en el temps de treball\* Sol·licituds imprevistes de canvi d'horari

Rep poques sol·licituds	71,2%
En rep al menys un cop per setmana	12,6%
En rep al menys un cop al mes	11,4%

(\*) Dades de Catalunya, 2019

## 3. L'ús d'instruments per flexibilitzar el temps de treball. Recomanacions (3)



Establir en la negociació col·lectiva una **flexibilitat laboral bidireccional**: necessitats de les empreses per demandes del mercat de treball i necessitats de les persones treballadores de conciliació

En els sistemes de flexibilitat de la jornada la negociació col·lectiva pot establir aspectes per permetre la **seguretat** i la **predictibilitat** per a les parts. Dues recomanacions:

- Mecanismes d'informació
- Possibilitat de permutes entre les persones afectades

La negociació col·lectiva ha de tenir en compte la **participació de la representació legal de les persones treballadores en la determinació dels descansos compensatoris** derivats dels sistemes de flexibilitat i en:

- a. L'establiment dels calendaris de descansos compensatoris
- b. Possibilitar la compactació dels descansos en dies complets
- c. Permetent la gestió individual dels descansos

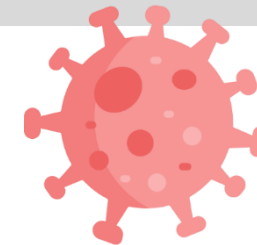
## 4. La digitalització i el temps de treball

El treball a distància i altres mesures de flexibilitat interna han servit per evitar suspensions de contractes mantenint l'activitat de l'empresa i la continuïtat dels llocs de treball en la pandèmia de la COVID-19

### ▲ teletreball

Percentatge sobre l'ocupació total a Catalunya

	2008	2016	2T 2020	3T 2020	1T2021
Persones ocupades teletreballant	4,6%	8,6%	21,2%	18,0%	20,5%



### Teletreball

- Organització personal de la jornada (autogestió del temps de treball)
- Permet treballar des d'àmbits rurals
- Redueix la mobilitat i estalvia temps
- Afavoreix la conciliació, la creació d'equips sense limitacions geogràfiques, el treball per objectius, l'adaptació horària i la captació i retenció del talent...

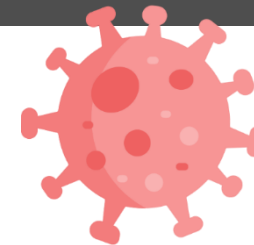


- Perllongament de les jornades i poc control del descans
- Sensació de disponibilitat total i manca de delimitació de la vida personal i laboral (desconnexió digital)
- Riscos psicosocials i/o ergonòmics
- Pèrdua d'identificació amb l'empresa
- Costos econòmics





## 4. La digitalització i el temps de treball. Recomanacions sobre digitalització (4/8)



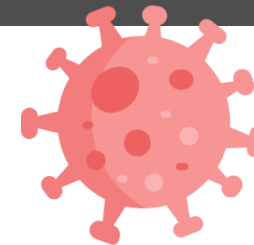
La negociació col·lectiva ha de tenir present de manera transversal els **efectes de la digitalització** en el mercat de treball i en les relacions laborals

Les administracions públiques han de garantir el dret de les persones a **l'accés a la informació, i a mitjans i eines digitals** per reduir la bretxa digital

Instar al Govern per a que implementi actuacions 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

Instar al Govern que per **reduir la bretxa digital** impulsi un procés de capacitació digital mitjançant plans formatius en competències digitals per a les empreses i les persones treballadores, assalariades i autònomes

## 4. La digitalització i el temps de treball. Recomanacions sobre el temps de treball (4/8)



Pel que fa al **teletreball**, es recomana:

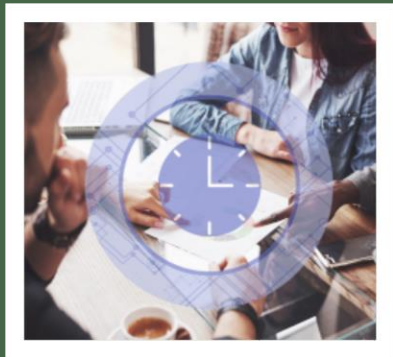
- Impulsar el teletreball en la negociació col·lectiva.
- Facilitar els mitjans necessaris per dur a terme el teletreball amb les millors condicions laborals possibles, així com l'establiment de les seves condicions i instruccions d'ús i conservació.
- Formació en competències digitals.
- Adaptar el registre horari a la modalitat del teletreball i garantir el dret a la desconexió digital
- Tenir en compte la perspectiva de gènere

En els convenis col·lectius:

- Determinar quines **tasques** es poden dur a terme amb la modalitat de teletreball i en quins supòsits.
- Afavorir la **direcció per objectius** ajustats a la durada de jornada
- Concretar la manera en què es pot exercir la **reversibilitat**

La negociació col·lectiva ha de:

- **Regular la relació entre disponibilitat i jornada flexible** de manera que, allà on sigui possible, permetin una millor conciliació entre la vida laboral i personal
- **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**



Icones  
Freepik i pròpies

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

**Ponent**

**José A. Pasadas**

**Director**

**Xavier Riudor**

**Gestora**

**Eva Mas**

**Autores**

**Cristina Boada**

**Eva Mas**

**Marta Olivella**

**Membres del grup de treball**

**Yésika Aguilar**

**Laia Grabulosa**

**Ricard Sánchez**

**Meritxell Álvarez**

**Marta Lope**

**Francesc Gibert**

**Jorge Moraleda**

**Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya**  
**Barcelona, 15 de juliol de 2021**