



# GUIA SINDICAL

La jornada laboral  
Drets i negociació col·lectiva

# GUIA SINDICAL

La jornada laboral

Drets i negociació col·lectiva



secretaria de la dona  
i cohesió social

**Barcelona, 1a edició, 2016**

**Edició:** Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

**Elaboració:** Neus Moreno, Lidia Sandalinas i Joanma Tapia

**Revisió lingüística:** Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

**Disseny portada:** Anna Segura i Miquel de Toro

**Maquetació:** Miquel de Toro

**Impressió:** Service Point, S.A.

Realitzada amb el suport de l'Institut Català de les Dones.  
Generalitat de Catalunya

# Índex

**Presentació, pàg. 7**

**Introducció, pàg. 11**

**Capítol 1, pàg. 13**

Breu descripció de les característiques de la jornada laboral a Catalunya

**Capítol 2, pàg. 23**

Principals aspectes de la norma en relació amb la jornada laboral i els drets de conciliació

**Capítol 3, pàg. 41**

Característiques i prestacions de les mesures de conciliació

**Capítol 4, pàg. 57**

Propostes per a la negociació col·lectiva

**Annex 1, pàg. 77**

Graus de parentiu: consanguinitat i afinitat

**Annex 2, pàg. 79**

Articles del text refós de l'Estatut dels treballadors relacionats amb la jornada i el temps de treball

**Annex 3, pàg. 107**

Contingut de l'Acord interprofessional de Catalunya 2015-2017 que fa referència a la jornada i al temps de treball



*"El temps és més valuós que els diners, ja que el temps és insubstituïble."*

Autor/a desconeguda

*"[...] para nosotras cambiar el horario significa que la empresa nos debe la vida, da igual cómo sea, cómo nos lo digan y cómo nos lo compensen, [...] nos machaca toda nuestra organización en casa."*

Treballadora de la confecció



## Presentació

La racionalització dels horaris socials està molt present a l'agenda política i social. I motius no en falten... Cal reconèixer que molt abans de ser a l'agenda, els temps i els seus conflictes per atendre el conjunt de les demandes de la vida quotidiana han estat i formen part de la vida de les persones, fonamentalment de les dones, i són també una reivindicació i una acció històrica del moviment obrer i sindical.

L'organització dels temps socials és múltiple. Les demandes de l'àmbit domèstic i familiar, sobretot en el que fa referència a la cura i l'atenció a les persones, els horaris i els temps del treball remunerat, els horaris de les escoles, del comerç, del transport públic, de les gestions ciutadanes... tot plegat fa que trobar l'equilibri entre demandes i temps no sigui fàcil. D'altra banda, el retrocés de l'anomenat estat del benestar i la crisi econòmica han fet augmentar la demanda d'atenció a les persones en l'àmbit domèstic i familiar. I en l'equilibri demandes-temps, per la divisió sexual dels treballs i els estereotips de gènere, hi ha una desigualtat de gènere important. Agafant l'expressió del grup de Dones i Treballs de Ca la Dona, les dones som "malabaristes de la vida". Lluny queda aquella distribució simbòlica que les 24 hores del dia es divideixen en 8 per treballar, 8 per descansar i 8 per a l'oci. Per cert, una distribució simbòlica que mai no ha estat certa.

CCOO de Catalunya hem estat presents i actius, tot participant en els debats i fent propostes, en els diferents espais que s'han articulats: en el moviment Iniciativa per a la Reforma Horària,



hem participat en les sessions de treball assalariat i comerç i Administració pública de la Comissió d'Estudi de la Reforma Horària del Parlament de Catalunya. També estem participant en els projectes locals com és el cas de Barcelona. I, sobretot, CCOO hem format part dels espais de relacions laborals de Catalunya i de la negociació col·lectiva, amb la finalitat d'incidir en el temps del treball remunerat i el seu impacte en la vida de les persones. Com assenyala Teresa Torns, el temps del treball assalariat és l'eix central sobre el qual la major part de les persones defineixen els seus projectes de vida en les societats del benestar, i aquesta centralitat reforça les desigualtats entre homes i dones, tant en el mercat de treball com en l'espai domèstic i familiar i en la vida quotidiana.

CCOO hem estat propositius i ens reivindicuem en tres acords en l'àmbit de les relacions laborals catalanes que són imprescindibles per abordar la negociació col·lectiva en matèria de jornada de treball. Ens referim a l'acord en el Consell de Relacions Laborals, el 2009; a l'acord en el Consell Econòmic i Social de Catalunya, el 2015, i, evidentment, als diferents acords interprofessionals de Catalunya, el darrer per al període 2015-2017.

Les reformes laborals del 2012 i el 2013 van significar un retrocés en molts àmbits dels drets laborals i sindicals, i també en l'àmbit de la jornada de treball. La regulació de la distribució irregular de jornada, les hores complementàries en la jornada a temps parcial i la inaplicació dels convenis en matèria de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció són exemples d'aquest retrocés. Podem afirmar que, actualment, i principalment pel que es refereix als nous contractes, la jornada de treball en la seva dimensió quantitativa i de distribució és un element clau de la precarietat laboral. Són

realitats que ens situen la prioritat sindical que la jornada de treball continuï formant part del "cor" de la negociació col·lectiva.

Amb aquesta guia, tot recuperant l'experiència de l'actiu sindical de CCOO, volem contribuir a informar sobre els drets, aportar elements per a la reflexió i compartir propostes per a la negociació col·lectiva. Pel seu contingut, la dirigim al conjunt de l'estructura: als delegats i les delegades de les empreses, les persones que realitzen l'assessorament sindical i les persones que participen en la negociació col·lectiva. Desitgem que us sigui d'utilitat.

**Alba Garcia**

Secretària de la Dona i Cohesió Social

**José Cachinero**

Secretari d'Acció Sindical i Política Sectorial

Comissions Obreres de Catalunya

**Setembre del 2016**



## Introducció

L'objectiu d'aquesta guia és abordar el tema de la jornada de treball tot informant del marc normatiu actual, i recuperar l'experiència de la negociació col·lectiva en aquesta matèria. Com s'assenyala en la presentació, la jornada de treball, tant en la seva dimensió quantitativa com en la seva distribució, és un element central per a la vida de les persones, i per a moltes d'elles suposa una realitat de precarietat de les relacions laborals.

Aquesta guia s'ha organitzat en quatre capítols. En el primer, recollim les característiques bàsiques de la jornada laboral a Catalunya. Com s'observarà, podem veure que hi ha una diversitat i unes desigualtats importants, de manera que no podem parlar d'un únic model de jornada. En el segon, expliquem de manera resumida els principals aspectes previstos en la norma i que fan referència a la jornada, així com els drets relacionats amb els anomenats drets de conciliació. En el tercer, desenvolupem més extensament les característiques dels anomenats drets de conciliació, que tenen la característica de temporalitat. Cal assenyalar que les referències normatives del segon i del tercer capítol es refereixen a la contractació per compte d'altri en el sector privat. I, finalment, en el quart, englobem propostes per a la negociació col·lectiva; algunes d'elles recollides en diferents acords dels espais de relacions laborals de Catalunya i altres que, directament, són propostes de Comissions Obreres de Catalunya.

La bibliografia i la recomanació de lectura d'altres publicacions estan incorporades en cadascun dels quatre capítols. Així

## GUIA SINDICAL

mateix s'han inclòs tres annexos: un que clarifica el concepte de graus de parentesc, que té un impacte important en relació amb els drets de conciliació, i dos que reproduïxen els articles de la norma principal que regula el temps i la jornada laboral, el text refós de l'Estatut dels treballadors (TRET) i l'articulat de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) -aquest darrer document en allò que fa referència a la jornada laboral.

I, finalment, cal assenyalar que com totes les guies sindicals, l'hem de considerar un instrument viu i actiu. Així, doncs, us animem a fer-nos arribar a [dona@ccoo.cat](mailto:dona@ccoo.cat) qualsevol suggeriment d'ampliació, rectificació o matís, que serà molt benvingut.

## Capítol 1

# Breu descripció de les característiques de la jornada laboral a Catalunya

**La divisió sexual del treball és un element clau que determina les desigualtats socials dels gèneres.** És prou conegut que les dones ens hem incorporat amb força al treball remunerat (el 4t trimestre del 2015, la taxa d'activitat de les dones era del 53,7%), pràcticament no s'han produït canvis en qui té la responsabilitat i qui realitza el treball domèstic i de cura (continuen sent majoritàriament les dones), i s'han produït pocs canvis en com s'organitza i es realitza el treball remunerat. Analitzar el temps ens permet fer una mirada a aquesta divisió sexual del treball.

Segons l'Enquesta catalana d'usos del temps realitzada per la Generalitat de Catalunya el 2011, es mostra la forta desigualtat de sexe en els usos del temps. Algunes de les dades més rellevants són:

- El temps mitjà diari per persona dedicat al treball domèstic-familiar és superior al treball remunerat: 2 h i 59 min, davant de 2 h i 31 min.
- Els temps mitjà diari dedicat al treball, és a dir, la càrrega total de treball (treball remunerat més treball domèstic-familiar) és superior per a les dones: 6 h i 9 min, davant de 5 h i 18 min dels homes.
- Fruit de la divisió sexual del treball hi ha una desigualtat de gènere en els usos del temps del treball remunerat i del domèstic-familiar. Segons la mitjana d'hores al dia, els

homes dediquen 1 h i 2 min més que les dones al treball remunerat (3 h i 3 min, davant de 2 h i 1 min), i les dones dediquen de mitjana 1 h i 52 min més al treball domèstic-familiar que els homes (3 h i 54 min, davant de 2 h i 2 min).

- Les diferències de participació en el treball domèstic-familiar s'observen a totes les franges d'edat: sempre són les dones les que de mitjana dediquen més temps que els homes, i a partir dels 16 anys pràcticament és el doble.

I en aquesta mirada del temps social cal reflexionar sobre el temps en el treball remunerat i el seu impacte en la vida de les persones, sobretot quan, a les empreses, el que es demana i es paga és la disponibilitat, que és una de les causes més importants de discriminació i desigualtat de les dones. Les persones treballadores aportem al treball assalariat coneixements i experiències, però també, i sobretot, temps.

**La realitat de les dones i la seva relació amb el treball provoca doble presència: un risc per a la salut.** La doble presència es produeix quan sobre la mateixa persona recau la necessitat de respondre a les demandes del treball domèstic-familiar i del treball remunerat, i té dues dimensions: la càrrega de treball i la dificultat per atendre les demandes quan apareixen de forma sincrònica. Es coneix que la doble presència és un factor de risc psicosocial que afecta la salut.

Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya realitzada pel Departament d'Empresa i Ocupació el 2010, el nivell d'exposició desfavorable per a la salut per al conjunt de la població és elevat, del 33%. Però el més rellevant és l'exposició diferenciada entre dones i homes. El 54,9% de les dones assalariades a Catalunya estan exposades a un nivell desfavorable

de doble presència per a la salut, és a dir, una de cada dues dones té doble presència.

**Parlar de jornada laboral és parlar de diversitat i desigualtat.** Diversitat en el sentit que avui trobem quatre grans col·lectius socials: la gent inactiva o aturada; la gent amb contracte a temps parcial; la gent amb contracte a temps complet, que treballa una mitjana setmanal entre 35 i 40 hores, i la gent que amb contracte a temps complet treballa una mitjana de més de 40 hores setmanals. Desigualtat perquè no tots els col·lectius socials ens situem d'igual manera davant del dret al treball. Les dones i el jovent estem sobrerrepresentats en la inactivitat, l'atur (principalment si tenim en compte les persones que no reben cap prestació) i la jornada a temps parcial, mentre que els homes estan sobrerrepresentats en les jornades a temps complet i en les llargues jornades de treball.

Compartim algunes dades (EPA Catalunya, 4t trimestre del 2015):

- La taxa d'inactivitat de les dones és del 43,2%, davant del 32,4% de la dels homes. I especialment rellevants són les desigualtats de les causes. Les dones estan sobrerrepresentades en les que estan relacionades amb la cura de persones dependents, ja sigui per edat o per salut, en l'àmbit domèstic i familiar.
- La taxa d'atur està situada al voltant del 18%, del 16,1% en el cas dels homes i del 19,1% en el de les dones. La desigualtat més important, la trobem en la gent jove, entre els 16 i els 30 anys, i afecta tant les dones com els homes. Cal ressaltar les desigualtats entre el jovent i les dones quant a la cobertura d'atur. En el cas de les dones és del 28,5% i en



el dels homes és del 34,3%. Entre les persones de 20 i 30 anys és el 17,9% en les dones i el 13% en els homes.

- La contractació a temps parcial és molt més important per a les dones que per als homes (17 punts més elevada). La contractació a temps parcial de les dones és del 22%, és a dir que, aproximadament, 1 de cada 5 dones té contracte a temps parcial. Cal assenyalar que aquest tipus de contractació al nostre país no és, majoritàriament, escollida.
- Les llargues jornades de treball també són una realitat molt freqüent. Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya realitzada pel Departament d'Empresa i Ocupació el 2010, un 20,5% de la població catalana fa una mitjana de més de 40 hores setmanals (15,4% més de 45 hores). Cal dir que a les llargues jornades, hi estan sobrerrepresentats els homes (un 19,9% fa més de 45 hores a la setmana), i augmenten a mesura que augmenta l'edat (les persones de més de 54 anys que fan més de 45 hores a la setmana són el 20,2%), i en el cas de les persones autònomes (el 15,4% treballen més de 45 hores setmanals de mitjana, i són el 52% el cas de les persones autònomes amb persones empleades).

**La distribució asocial de la jornada és rellevant.** Entenem com a jornades asocials aquelles que són un obstacle per a la cura i la relació social tenint en compte el funcionament horari de la nostra societat. Així, les jornades que finalitzen més tard de les 17 hores, les jornades de tarda i nit, i les jornades amb dissabtes, diumenges i festius, les podem definir com a asocials.

Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya:

- Quant a la jornada continuada o partida és un element central de la distribució de la jornada, ja que la pausa o interrupció de la jornada acostuma a ser elevada (més d'una hora), i no es disposen de dades sobre aquest tema. El 47,1% de la població treballadora realitza jornada partida; és més freqüent en els homes, el 54%, davant del 38,3% en les dones. La major part és en jornada de matí, 27,5%; el 6,2% ho fa en jornada de tarda, i el 2,7%, en jornada de nit.
- Quant al treball en dissabtes i diumenges o festius, el 19,2% de la població treballadora ho fa de dilluns a dissabte, l'1% només treballa el cap de setmana i/o festius, i un 2,4% treballa tots els dies de la setmana. No s'observen diferències de gènere.
- El 8,9% de la població treballadora fa jornada continuada de tarda o nit, el 3,7% fa dos torns rotatoris sense nits, l'1,2% fa dos torns rotatoris amb nit, i el 2,9% fa tres torns rotatoris.

**La desregularització del temps de treball forma part de la vida de moltes persones treballadores i de les relacions laborals.** Com hem assenyalat ja anteriorment, les relacions laborals, suportades per la normativa i les diverses reformes laborals, tenen, en una de les seves característiques, la disponibilitat per part de l'empresa dels temps i la vida de les persones treballadores. Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya, esmentada anteriorment, explora aquest tema en profunditat i en ressaltem els temes més rellevants:

- En el darrer any, al 8,7% de les persones treballadores se'ls ha modificat l'horari (torn, horari d'entrada o de sortida, dies de la setmana), i crida l'atenció que és a la gran empresa (amb plantilles superiors a les 500 persones) on la freqüència és més elevada: del 15%. També és rellevant el termini de

comunicació dels canvis: en un 25% els els comuniquen d'un dia per l'altre, i en un 11,6%, el mateix dia.

- També es pregunta sobre la freqüència de realització d'hores extraordinàries o prolongacions de jornada en els tres mesos anteriors a l'entrevista. Un 6,8% de les persones treballadores en fan cada dia o gairebé cada dia, i un 10,8%, més d'un dia a la setmana. És més freqüent en els homes que en les dones (7,9 i 12,4% en els homes i 5,6 i 8,8% en les dones) i destaca el sector d'activitats financeres i assegurances (10,4 i 25,1%). L'enquesta pregunta de manera específica sobre les causes de l'allargament de jornada, un 44,3% assenyalava que és una condició necessària per mantenir el treball, i un 44,1%, per necessitats econòmiques.
- Una altra pregunta rellevant és com es compensen les prolongacions de jornada. Les respostes més significatives són: en un 49,2%, es fa econòmicament; en un 9,5%, amb compensació horària; en un 5,4%, amb compensació mixta de les dues anteriors, i en un 31,1% no es compensa de cap manera. Hi ha una diferència clara de sexe: les dones compensen més amb temps que econòmicament, i el cas que no hi ha cap mena de compensació és més freqüent en les dones, un 32,1%, que en el cas dels homes, un 30,2%.

**Els permisos de conciliació continuen sent insuficients i majoritàriament femenins.** En els darrers 15 anys, la normativa espanyola, així com la negociació col·lectiva, ha avançat de forma important en els drets i els permisos anomenats de conciliació. Cal destacar, però, que n'hi ha de dos tipus. Uns que són permisos retribuïts (maternitat i paternitat) i altres que són sense retribuir (excedències i reduccions de jornada).

Segons dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, l'any 2013, a Catalunya, el dret al permís de maternitat va ser exercit per 49.598 dones i 817 homes, de manera que l'esmentat dret, i en una part important, és exercit únicament per les dones. En relació amb el permís de paternitat, va ser exercit per 44.643 homes. No és possible fer una estimació del percentatge d'homes que tenint dret al permís de paternitat l'exerceixen, però és més que probable que existeixi una infrautilització, fruit dels estereotips socials que encara estan en vigor.

Les reduccions de jornades per cura, ja sigui de fills o filles o d'altres familiars dependents, com hem assenyalat abans, és un permís no retribuït i el poden exercir tant les dones com els homes. Actualment no es disposa de dades sobre aquest tema. Sí que volem assenyalat la regressió en aquest dret des de la reforma laboral del 2013, ja que s'ha eliminat el dret que les persones que ho demanen puguin escollir torn i horari de treball, i actualment aquest tema està provocant un volum important de denúncies i de judicialització.

L'excedència per cura de fills o filles o de familiars dependents també és un permís no retribuït que poden demanar tant les dones com els homes. El 2014, segons dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, aquest tipus de permisos són exercits de forma majoritària per les dones: en el 94,7% dels casos d'excedència, per cura de fills i filles, i en el 84,4%, per cura de familiars dependents.

**Els desplaçaments d'anar a la feina i tornar-ne també impliquen temps i provoquen nombrosos accidents de treball.** Els desplaçaments d'anada a la feina i de tornada també impliquen temps i encara que legalment no es considera temps efectiu de

treball, socialment el considerem temps laboral, ja que es tracta de temps dedicat al treball remunerat, que provoca allargament de les jornades laborals. D'altra banda, també són rellevants els accidents de treball, anomenats in itinere. Durant els darrers anys s'ha generat una reubicació dels centres de producció i s'ha incrementat la distància dels trajectes per anar a la feina o tornar-ne. La severa situació de crisi que encara patim ha significat, fins i tot, que determinats col·lectius no puguin assumir la despesa del transport al centre de treball (o l'atenció a ofertes d'ocupació per fer pràctiques). En conjunt, es pot afirmar que l'actual model de mobilitat ha incrementat la durada involuntària dels desplaçaments obligats.

Segons la II Enquesta de condicions de treball de Catalunya el temps mitjà per desplaçament a la feina de la població remunerada és de 21 minuts per trajecte, no s'observen diferències de gènere i és més elevat a l'àrea metropolitana de Barcelona (23 minuts). Per al 75% de la població el valor és de 30 minuts. És a dir que el 75% de la població amb treball remunerat dedica aproximadament 1 hora al trajecte d'anada a la feina i tornada. Segons les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, el 2015 es van produir 16.036 accidents in itinere (15.803 de lleus, 212 de greus i 21 de mortals). Cal assenyalar que la major part, i sobretot els greus i els mortals, són accidents de trànsit.

### **Bibliografia i per llegir més**

GARCIA, Alba; SANDALINAS, Lidia; MORENO, Neus; CATALÁN, Carme; LAGUNAS, Mayte; EVANGELISTA, Serena; FERNÁNDEZ, Loly; ARGEMÍ, Gina. *Informe del 8 de Març del 2016. Prou desigualtats, bretxes i pobresa*. Editat per la Secretaria de la Dona i Cohesió Social de Comissions Obreres de Catalunya. 2016.

Disponible a: <http://goo.gl/oTwPIQ>

Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball. II *Enquesta catalana de condicions de treball*. Generalitat de Catalunya. 2010.

Disponible a: <http://goo.gl/bxrNqE>

Idescat. *Enquesta d'ús del temps 2010-2011*. Generalitat de Catalunya.

Disponible a: <http://goo.gl/KhzbXQ>



## Capítol 2

# Principals aspectes de la norma en relació amb la jornada laboral i els drets de conciliació

La normativa laboral en matèria de jornada de treball és àmplia i complexa. Cal ressaltar que existeix una tendència a establir normes d'aplicació general, però fent un esment continuat de la seva concreció en la negociació col·lectiva, al calendari laboral d'empresa i, fins i tot, a la relació laboral individual entre persona treballadora i empresa.

Des de la gran reforma laboral del 1984, que va introduir la comptabilització de la jornada laboral de manera anual i les competències de la negociació col·lectiva, s'han produït dos canvis molt importants i relacionats amb dos objectius ben diferents, i fins i tot contradictoris: el primer ha estat potenciar la igualtat entre dones i homes amb els anomenats drets de conciliació de la vida laboral i la familiar; el segon ha estat afavorir la flexibilitat laboral orientada a afavorir les necessitats de producció i organització de les empreses.

En relació amb la incorporació de la normativa d'igualtat i de drets de conciliació, els avenços han estat molt importants, en gran mesura per les exigències tant legislatives i de plans específics de la Unió Europea com per la capacitat de proposta i pressió de les organitzacions sindicals i dels grups feministes en general. Les normes més importants han estat la Llei 39/1999, per promoure la conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones treballadores, i la Llei 3/2007, per a la



igualtat efectiva de dones i homes, i les millores relacionades amb la regulació de la cura dels fills i filles menors amb càncer i malalties greus (introduïdes en la Llei 39/2010) i els beneficis de cotitzacions per cura (introduïdes en la Llei 27/2011). També cal ressaltar la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que fa referència al que han de fer els poders públics per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral i per dur a terme accions específiques que inclouen impulsar mesures sobre contractació, jornada i horaris.

Pel que fa a l'altre gran objectiu, la flexibilització de la jornada laboral, aquesta va ser introduïda per dues grans reformes laborals, el 2012 i el 2013 (la Llei 3/2012 i la Llei 11/2013, respectivament). De manera resumida i pel que fa a la jornada laboral, el canvi més significatiu va ser la modificació de l'estructura de la negociació col·lectiva, amb la potenciació del conveni d'àmbit d'empresa, els mecanismes de flexibilització o d'aplicació de les condicions de treball pactades, la distribució irregular del 10% de la jornada anual, la limitació en l'aplicació de la reducció de la jornada per cura de fills i filles o familiars, i la regulació de la jornada a temps parcial, principalment pel que fa a les hores complementàries. Finalment, cal assenyalar que la norma, quan aborda el tema de la jornada de treball, en nombrosos casos fa referència a la negociació col·lectiva o al conveni col·lectiu, i aquesta és la pràctica. La jornada de treball, en la seva quantitat i distribució i també en els drets de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral, forma part del cor de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.

La normativa relativa a la jornada laboral està regulada principalment en el text refós de l'Estatut dels treballadors (TRET). Cal

recordar que a l'octubre del 2015 es va publicar en el BOE com a text refós: Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

A continuació es presenta un breu resum del principal contingut de la norma.

### Jornada de treball

<b>Jornada ordinària a temps complet</b>	
Com a màxim 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.	Art. 34.1 del TRET
<b>Jornada ordinària a temps parcial</b>	
El contracte s'entén a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable.	Art. 12.1 del TRET
En el contracte de treball han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com el mode de distribució segons allò previst en el conveni col·lectiu. Si no es fa s'entén que és a jornada completa.	Art. 12.4.a) del TRET
La conversió d'un treball a temps complet a un treball a temps parcial, i a l'inrevés, ha de tenir sempre caràcter voluntari i no es pot imposar de forma unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball.	Art. 12.4.e) del TRET
Els treballadors/es a temps parcial no poden realitzar hores extraordinàries excepte per prevenir o reparar sinistres.	Art. 12.3.c) del TRET

<p>Es preveu la possibilitat de realitzar hores complementàries com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte només si se n'ha pactat la possibilitat en el contracte, i si són per a contractes de jornades no inferiors a 10 hores setmanals en còmput anual. El nombre d'hores no pot excedir el 30% de les hores ordinàries de treball, si bé els convenis poden establir un percentatge màxim que, en cap cas, ha de ser inferior al 30% ni excedir el 60% de les hores ordinàries contractades. Cal un preavís de l'empresa de 3 dies com a mínim, o inferior si es pacta així en el conveni.</p>	<p>Art. 12.5.c) del TRET</p>
<p>El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador/a, mitjançant un preavís de 15 dies, un cop passat 1 any des de la signatura per: 1. Atenció de les responsabilitats familiars; 2. Per necessitats formatives sempre que s'acrediti incompatibilitat horària, i 3. Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.</p>	<p>Art. 12.5.e) del TRET</p>
<p>A més de les hores complementàries pactades, l'empresa pot oferir la realització d'hores complementàries voluntàries, amb un nombre que no pot superar el 15%, i que pot ser ampliable al 30% per conveni col·lectiu.</p>	<p>Art. 12.5.e) del TRET</p>

<b>Pauses</b>	
Sempre que la jornada diària continuada excedeixi 6 hores ha d'establir-se un període de descans de durada no inferior a 15 minuts (30 minuts per als menors de 18 anys en jornades superiors a 4,30 h). Aquest període es considera temps de treball efectiu si així s'estableix en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball.	Art. 34.4 del TRET
Si el contracte a temps parcial comporta l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors/es a temps complet i que es faci de forma partida, només es pot fer una única interrupció diària, excepte que el conveni disposi una altra cosa.	Art. 12.4.b) del TRET
<b>Calendari laboral anual</b>	
El calendari laboral, acordat amb la RLPT, ha de ser anual i cal exposar-lo en un lloc visible de l'empresa.	Art. 34.4 del TRET
<b>Descans diari i setmanal</b>	
Entre el final d'una jornada i el començament de la següent com a mínim hi ha d'haver 12 hores.	Art. 34.3 del TRET
El descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a 14 dies, és com a mínim d'1,5 dies ininterromputs.	Art. 37.1 del TRET
<b>Vacances</b>	
Durada no inferior a 30 dies naturals per any.	Art. 38.1 del TRET
El moment de gaudi s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari i el treballador o treballadora de conformitat amb allò establert en els convenis col·lectius sobre la planificació anual de vacances.	Art. 38.2 del TRET

<p>El calendari es fixa a cada empresa i el treballador/a ha de conèixer les dates 2 mesos abans, almenys, de l'inici del gaudi.</p>	<p>Art. 38.3 del TRET</p>
<p>Si el calendari coincideix amb temps d'incapacitat temporal derivada de part, embaràs o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte (part, acolliment i acollida, i paternitat segons els art. 48.4, 48.5 i 48.7) o altres incapacitats diferents de les anteriors, es pot gaudir de les vacances durant una altra data, encara que hagi finalitzat el període d'any natural, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final d'any en què s'han originat.</p>	
<p><b>Treball nocturn</b></p>	
<p>És el realitzat entre les 22 h i les 6 h, amb una jornada màxima de 8 h diàries de mitjana, en un període de 15 dies. Es considera treballador o treballadora nocturn aquell que realitza una part no inferior a 3 hores de la jornada diària o una part no inferior a un terç de la jornada anual entre les 22 h i les 6 h.</p>	<p>Art. 36.1 del TRET</p>
<p><b>Treball per torns</b></p>	
<p>El servei es presta en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.</p>	<p>Art. 36.2 de l'ET</p>
<p>Els treballadors/es tenen preferència a escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan es cursin amb regularitat cursos per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.</p>	<p>Art. 23.1.a) del TRET</p>

<b>Treball per tornos nocturn</b>	
En empreses amb processos productius continus durant les 24 h, en l'organització del torn s'ha de tenir en compte la rotació i que cap treballador o treballadora hi estigui més de 2 setmanes seguides, excepte adscripció voluntària.	Art. 36.2 del TRET
No es poden realitzar hores extraordinàries.	Art. 36.1 del TRET
<b>Distribució irregular de jornada</b>	
Per conveni o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es es pot establir la distribució irregular de la jornada. En absència de pacte, l'empresa pot distribuir irregularment el 10% de la jornada de treball. S'han de respectar les 12 h entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent i els períodes mínims de descans setmanal. Cal un preavis de 5 dies com a mínim. El nombre d'hores de treball efectiu no pot ser superior a 9 hores diàries, excepte acord en el conveni col·lectiu o amb la representació sindical de l'empresa.	Art. 34.2 i 34.3 del TRET
El nombre d'hores de treball efectiu no pot ser superior a les 9 hores diàries, excepte si hi ha acord en el conveni col·lectiu o amb la representació de les persones treballadores.	
<b>Adaptació de la jornada</b>	
El treballador/a té dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral en els termes establerts en la negociació col·lectiva o en l'acord amb l'empresari/ària. Amb aquest fi, es	Art. 34.8 del TRET

<p>promourà l'ús de la jornada continuada, l'horari flexible i altres modes d'organització del temps de treball i dels descansos.</p>	
<p>Els treballadors/es tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.</p>	<p>Art. 23.1.b) del TRET</p>
<p><b>Hores extraordinàries</b></p>	
<p>Concepte: hores de treball realitzades per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball.</p>	<p>Art. 35 del TRET</p>
<p>Compensació: es poden abonar o compensar per temps equivalents de descans retribuït.</p>	
<p>Limitació: no es poden fer més de 80 hores/any excepte si és per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris.</p>	
<p>Realització: la prestació és voluntària, excepte pacte en conveni col·lectiu o contracte individual de treball.</p>	

<b>Reduccions de jornada per cura</b>	
Són drets individuals dels treballadors/es, però si dos treballadors/es o més de la mateixa empresa generen el dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per causes justificades de funcionament.	Art. 37.6 del TRET
La reducció ha de ser entre un octau i la meitat de la durada de la jornada diària, i comporta una reducció proporcional del salari.	
La concreció horària i el període de gaudi corresponen al treballador/a. La llei en diu "dret a la reducció de jornada diària", <sup>1</sup> si bé els convenis poden establir criteris per a la concreció horària, en atenció als drets de conciliació de la vida personal i la professional, i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador/a ho ha de preavisar amb una antelació de 15 dies, o la que determini el conveni, indicant la data d'inici i de fi de la reducció.	
Per cura de fills o familiars: reducció de jornada amb reducció de les retribucions en cas de tenir cura directa d'un menor de 12 anys, persona gran que necessiti dedicació especial, persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda o familiar (fins al segon grau) que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i no realitzi activitat retribuïda.	

<sup>1</sup> Aquest article del TRET ha estat modificat per la reforma laboral del 2012, amb la introducció de la paraula diària, que ha comportat que molts tribunals de justícia entenguin que la concreció horària s'ha d'aplicar dins de la jornada diària habitual. Aquest és un aspecte clau que cal tenir en compte en la negociació col·lectiva.



<b>Reducció de jornada per cura de menor greument malalt</b>	
<p>Per cura de menor a càrrec greument malalt: reducció d'almenys la meitat de la jornada per cura d'un menor a càrrec afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent acreditada pel servei públic de salut, fins que el menor faci els 18 anys.</p> <p>Adreçada a progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent.</p>	Art. 37.6 del TRET
<b>Reducció de jornada per violència masclista</b>	
<p>Reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball (adaptació de l'horari, horari flexible o altres formes).</p> <p>Els drets es poden exercir en els termes establerts en els convenis col·lectius, en l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es o en els acords entre l'empresa i els treballadors/es afectats. La concreció dels drets correspon a les persones afectades.</p>	Art. 37.8 del TRET

Font del resum: CTEESC, 2015. Modificat  
TRET: text refós de l'Estatut dels treballadors  
En ombrejat, els drets que estan més desenvolupats en el capítol 3 d'aquesta guia.

## Permisos retribuïts

<b>Matrimoni</b>	
15 dies naturals.	Art. 37.3.a) del TRET
<b>Naixement</b>	
2 dies hàbils (o 4 si és en una altra localitat) en cas de naixement de fill o filla.	Art. 37.3.b) del TRET
<b>Força major familiar</b>	
2 dies hàbils (o 4 si és en una altra localitat) en cas de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi repòs domiciliari d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat.	Art. 37.3.b) del TRET
<b>Canvi de domicili</b>	
1 dia per trasllat de domicili habitual.	Art. 37.3.c) del TRET
<b>Formació</b>	
Poden gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens quan es cursin, amb regularitat, estudis per a l'obtenció del títol acadèmic o professional.	Art. 23.1.a) del TRET
Els treballadors/es tenen dret a la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.	Art. 23.1.c) del TRET
Els treballadors/es amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a 5 anys.	Art. 23.3 del TRET

<b>Exàmens prenats, tècniques de preparació al part i necessitats relacionades amb l'acolliment i l'adopció</b>	
Durant el temps necessari per a la realització de les proves (no concreta durada).	Art. 37.3.f) del TRET
<b>Lactància (naixement, adopció, acolliment i guarda)</b>	
Dret a 1 hora d'absència per lactància d'un fill menor de 9 mesos. Altres supòsits permisos: dividir l'hora en 2 fraccions; substituir-la per una reducció de jornada de mitja hora a l'inici i mitja al final, o compactar el permís en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva (retribuïdes).	Art. 37.4 del TRET
Concreció horària del treballador/a dins la seva jornada ordinària.	Art. 37.7 del TRET
<b>Hospitalització de fill o filla prematur o després del naixement</b>	
Doble dret: dret a l'absència del lloc de treball 1 hora diària (retribuïda) i dret a reduir la jornada fins a 2 hores (amb reducció proporcional de retribucions).	Art. 37.5 del TRET
Concreció horària del treballador/a dins la seva jornada ordinària.	Art. 37.7 del TRET
<b>Compliment de deure públic inexcusable o personal, inclòs el sufragi actiu</b>	
Durada: temps indispensable o norma específica que ho reguli.	Art. 37.3.d) del TRET
Si el compliment del deure suposa una impossibilitat de prestació del treball en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar la persona afectada a la situació d'excedència.	

<b>Funcions sindicals o de representació de les persones treballadores</b>	
Aplicació de la normativa general sobre representació sindical i participació dels treballadors/es.	Art. 37.3.e) del TRET

Font del resum: CTESC, 2015. Modificat

TRET: text refós de l'Estatut dels treballadors

En ombrejat, els drets que estan més desenvolupats en el capítol 3 d'aquesta guia.

### **Suspensió del contracte i prestacions de la Seguretat Social**

<b>Maternitat</b>	
16 setmanes ininterrompudes, ampliables 2 setmanes més en cas de part múltiple per cada fill/a a partir del segon. També ampliació de 2 setmanes si hi ha discapacitat del fill/a.	Art. 48.4 del TRET
Titularitat del dret: la mare. Pot cedir les 10 setmanes a l'altre progenitor si ambdós treballen, sense superar el total de 16 setmanes (o les que corresponguin). En cas de mort de la mare, les gaudeix l'altre progenitor.	
En el supòsit de mort del fill/a, el període no es reduirà, excepte si un cop finalitzades les 6 setmanes la mare sol·licités reincorporar-se al lloc de treball.	
Part prematur o hospitalització del fill/a després del part: ampliació del permís el nombre de dies en què el fill/a estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.	
El moment d'inici del permís es concreta en: filiació biològica (part) i adopció o acolliment (sentència judicial o resolució administrativa).	

<b>Paternitat</b>	
Per naixement de fill/a, adopció o acolliment: 4 setmanes ampliables en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple en 2 dies més a partir del segon (actualització segons la Llei 36/2014, de 26 de desembre, que entra en vigor l'1 de gener del 2016; anteriorment, 13 dies ininterromputs).	Art. 48.7 del TRET
Es pot gaudir a jornada completa o parcial.	
En el supòsit de part, la suspensió és de l'altre progenitor, si bé en cas d'adopció o acolliment el dret és per a un dels progenitors a la seva elecció.	
<b>Adopció o acolliment</b>	
Durada: idèntica a la filiació biològica. També hi ha ampliació de 2 setmanes per discapacitat del menor adoptat o acollit.	Art. 48.4 del TRET
Inici: decisió administrativa o judicial, sense que el mateix menor pugui donar lloc a diferents períodes de gaudi del permís. En cas d'adopció o acolliment internacional pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la decisió administrativa o judicial.	
Si ambdós progenitors treballen, el permís es distribueix a elecció d'ells, de manera simultània o successiva, però en períodes ininterromputs. Si el gaudeixen de manera simultània la suma dels 2 períodes no pot superar les 16 setmanes.	
Es pot gaudir a jornada completa o parcial.	
<b>Risc durant l'embaràs i la lactància</b>	
La suspensió del contracte finalitza el dia en què s'inicia la suspensió per maternitat biològica o quan el lactant compleix 9 mesos.	Art. 48.5 del TRET

<b>Per violència de gènere</b>	
La durada no pot excedir 6 mesos, excepte que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.	Art. 48.6 del TRET

Font del resum: CTESC, 2015. Modificat

TRET: text refós de l'Estatut dels treballadors

En ombrejat, els drets que estan més desenvolupats en el capítol 3 d'aquesta guia.

### **Excedències**

<b>Excedències per interès particular</b>	
Antiguitat mínima d'1 any.	Art. 46.3 del TRET
No pot ser exercit una segona vegada fins que hagin transcorregut 4 anys des de l'excedència anterior.	
Els treballadors/es conserven només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.	
Durada mínima de 4 mesos i màxim de 5 anys.	
<b>Excedències per cura de fill/a o familiar</b>	
Durada màxima: 3 anys per cura de fills/es i de 2 anys per atendre familiars fins a segon grau.	Art. 46.3 del TRET
Supòsits: a) cura de fill (des de la filiació biològica o administrativa); b) familiar a càrrec, fins al segon grau, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no realitzi activitat retribuïda.	

Se'n pot gaudir de forma fraccionada i és un dret individual, però, si dos treballadors/es generen el mateix dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.	Art. 46.3 del TRET
El període d'excedència és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a té dret a cursos de formació professional.	
El primer any té dret a reserva de lloc de treball; després, reserva referida a lloc de treball d'igual grup professional o categoria equivalent. La reserva del lloc de treball s'amplia a 15 mesos si es tracta de família nombrosa i a 18 si és nombrosa de categoria especial.	

Font del resum: CTEESC, 2015. Modificat

TRET: text refós de l'Estatut dels treballadors

En ombrejat, els drets que estan més desenvolupats en el capítol 3 d'aquesta guia.

### Inaplicació del conveni

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció es pot inaplicar el conveni quant a, entre d'altres, la jornada de treball, l'horari i la distribució del temps de treball o el règim del treball per torns.	Art. 82.3 del TRET
La inaplicació del conveni requereix acord entre l'empresa i la Representació legal de les persones treballadores (RLPT). En el cas de desacord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni o recórrer al procediment acordat als acords interprofessionals de l'àmbit estatal o autonòmic <sup>2</sup> .	Art. 82.3 i 87.1 del TRET

<sup>2</sup> Cal recordar que a Catalunya existeix un acord interprofessional, de manera que li és aplicable el procediment acordat en l'àmbit de l'Acord interprofessional de Catalunya 2015-2017. En l'annex 3 d'aquesta guia es reproduïx l'articulat que hi fa referència.

L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que prevegi, si escau, el pla d'igualtat aplicable a l'empresa.	Art. 82.3 del TRET
---	--------------------

### Plans de mobilitat<sup>3</sup>

Els plans de mobilitat urbana (PMU) són el document bàsic per configurar les estratègies de mobilitat sostenible dels municipis de Catalunya i han d'incloure un pla d'accés als sectors industrials dels seus àmbits territorials.	Art. 9 de la Llei 9/2003
En el termini de 3 anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha d'elaborar un pla de mobilitat específic per als polígons industrials o les zones d'activitat econòmica, segons es determini per reglament.	Disposició addicional tercera de la Llei 9/2003

### Bibliografia i per llegir més

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'estatut dels treballadors. Disponible a: <https://goo.gl/adCB6K>

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC). *La gestió del temps del treball remunerat en el context de la reforma horària*. 2015. Disponible a: <http://goo.gl/TUi6tr>

BRUNEL, Susana; URBANO, Eva. *Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social*. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2012. Disponible a: <http://goo.gl/GZh41j>

---

<sup>3</sup> Regulat en la Llei 9/2003, de 13 de juny, de la mobilitat.



## GUIA SINDICAL

MORRERES, Sara; GARCIA, Alba; SANDALINAS, Lidia. *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*. Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. 2014. Disponible a: <http://goo.gl/dbdMQm>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Guía laboral: jornada, permisos y vacaciones*. Disponible a: <http://goo.gl/231YY1>

### Capítol 3

## Característiques i prestacions de les mesures de conciliació<sup>4</sup>

En aquest capítol s'inclou una descripció més àmplia sobre les característiques legals i les prestacions de les mesures anomenades de conciliació i que tenen un impacte important en el temps de treball remunerat i la jornada laboral. En general, es tracta de la regulació de la dispensació d'hores de treball, ja siguin retribuïdes o no.

<b>Reducció de jornada per cura (guarda legal i cura de familiars)</b>	
<b>Qui</b> pot gaudir-ne?	És un dret individual de l'home i de la dona.
En quins <b>supòsits</b> ?	Guarda legal d'un menor de dotze anys, d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, o per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
En <b>què</b> consisteix?	Es redueix la jornada, amb una disminució proporcional del salari.
<b>Quant</b> de temps?	Es pot reduir un mínim d' <b>1/8</b> i fins a un màxim de <b>la meitat de la jornada ordinària diària</b> del treballador/a.  En cas de guarda legal de menor, fins que faci 12 anys.

<sup>4</sup> El contingut d'aquest capítol ha estat extret i revisat de la guia sindical Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, referenciada a la bibliografia.

<b>Requisits</b>	Cal preavisar l'empresari/ària amb 15 dies d'antelació de la data de reincorporació a la jornada ordinària.	
Per tenir en compte...	La concreció horària i de la reducció correspon al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària diària.	
	Dos treballadors/es poden exercir el dret per un mateix subjecte causant. Si es tracta de treballadors/es de la mateixa empresa, l'empresari/ària pot limitar l'exercici simultani del dret per raons justificades de funcionament de l'empresa.	En cas de discrepància amb l'empresa es pot instar un procediment judicial urgent en el termini de 20 dies des que l'empresari/ària comunica la negativa o la disconformitat.
	Les indemnitzacions per acomiadament es calculen amb el salari que correspondria sense la reducció de jornada.	L'acomiadament que no sigui procedent s'ha de declarar nul si s'efectua quan el treballador/a n'ha sol·licitat el dret o n'està gaudint.
	Durant els 2 primers anys de reducció de jornada PER CURA DE MENOR, s'ha de computar la <b>cotització</b> en la quantia que hagués correspost sense reducció de jornada a l'efecte de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En cas de reducció per cura de familiar o persona amb discapacitat, el benefici només s'assoleix al primer any.	La prestació per atur es calcula amb les bases que haurien correspost sense la reducció de jornada.

On està <b>regulat</b>	En l'art. 37.6 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En l'art. 180.3 i en l'art. 211.5 de la Llei general de la Seguretat Social.
------------------------	---

<b>Reducció de jornada per menor greument malalt</b>	
<b>Qui pot gaudir-ne?</b>	Dones i homes. Persones progenitores, adoptants o acollidores de caràcter preadoptiu o permanent
<b>En quins supòsits?</b>	Per a la cura d'un menor malalt de càncer o una altra malaltia greu que requereixi ingrés hospitalari de llarga durada.
<b>En què consisteix?</b>	La persona treballadora ha de reduir, almenys, un 50% la seva jornada de treball per dedicar-se a la cura del menor. La prestació que abona la Seguretat Social consisteix en el 100% de la base reguladora corresponent a la incapacitat temporal derivada de contingències professionals en proporció a la reducció de la jornada de treball.
<b>Quant de temps?</b>	Durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, i fins que cessi la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o fins que aquest compleixi 18 anys.
<b>Requisits</b>	Per a l'accés al dret a la prestació s'exigeixen els mateixos requisits i en els mateixos termes i condicions que els establerts per a la prestació per maternitat contributiva.

Per tenir en compte...	L'exercici d'aquest dret no minva les prestacions per atur que corresponguin.
	L'exercici d'aquest dret no minva les quantitats que en concepte d'indemnització legal a càrrec de l'empresari/ària puguin correspondre a la persona treballadora.
	Les cotitzacions durant la reducció de jornada, en aquest cas, es computen incrementades fins al 100% a l'efecte de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i incapacitat temporal.
	En cas de discrepància amb l'empresa es pot instar un procediment judicial urgent en el termini de 20 dies des que l'empresari/ària comunica la negativa o la disconformitat.
On està <b>regulat</b>	En l'art. 37. 6 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En l'art. 180.3 i en l'art. 211.5 de la Llei general de la Seguretat Social i en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol.

<b>Permís de lactància</b>	
<b>Qui</b> pot gaudir-ne?	Dona i Home La titular és la mare, si bé poden gaudir-ne indistintament aquesta o el pare en cas que tots dos treballin.
En quins <b>supòsits</b> ?	Tenir un fill/a menor de 9 mesos.
En <b>què</b> consisteix?	Permís retribuït.

<b>Quant</b> de temps?	<p><b>1 hora al dia, o mitja hora</b> al dia si se'n gaudeix a l'inici o al final de la jornada, independentment de la jornada de treball.</p> <p>La seva durada va des de la incorporació a la feina fins que el menor compleix 9 mesos.</p> <p>Per conveni col·lectiu o acord individual, en els termes que s'estableixin, pot acumular-se en jornades completes. Cal tenir en compte que el dret és d'una 1 h per dia laborable.</p>	
Per tenir en compte...	S'ha de comunicar a l'empresa.	La <b>lactància</b> pot ser artificial.
	L'acomiadament que no sigui procedent ha de ser declarat nul si es produeix des que se'n sol·licita el dret i durant l'exercici d'aquest.	<b>Part múltiple:</b> 1 h al dia per cada fill/a.
	En cas de discrepàncies amb l'empresa el treballador/a pot acollir-se a un procediment especial i urgent que regula l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.	La Sentència, de 30 de setembre de 2010, del Tribunal de Justícia de la Unió Europea declara que és contrària a la Directiva 76/2007 una norma nacional que prevegi un permís per a les dones treballadores durant els 9 mesos d'edat del seu fill/a i no prevegi el mateix dret per al pare treballador si la mare del fill/a no treballa.
<b>On està regulat</b>	<p>En l'art. 37.4 del text refós de l'Estatut dels treballadors.</p> <p>En l'art. 139 de la Llei de la jurisdicció social.</p> <p>Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 30 de setembre de 2010.</p>	

<b>Maternitat (part)</b>		
<b>Qui pot gaudir-ne?</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>
		<p>En cas de part la menció al pare se substitueix per l'altre progenitor en els supòsits següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mare cedeix el dret (fins a 10 setmanes).</li> <li>- No poder fer-ne ús per defunció.</li> <li>- No tenir reconegut el dret a la suspensió amb prestacions en el seu règim professional.</li> </ul>
<b>En quins supòsits?</b>	Naixement de fill/a.	
<b>En què</b> consisteix i quina quantia es percep?	<p>Gaudi de permís, durant el qual la Seguretat Social abona una prestació substitutòria de les retribucions.</p> <p>Quant? <b>El 100%</b> de la base de cotització del <b>mes anterior</b>, que inclou el prorrateig de pagues extraordinàries.</p> <p>Es té més marge per triar el tipus de retenció d'IRPF.</p>	
<b>Quant</b> de temps?	<p><b>16 setmanes</b> ininterrompudes, de les quals: 6 setmanes s'han de gaudir obligatòriament després del part; les altres 10 setmanes es poden gaudir a continuació, abans del part o cedir-les a l'altre progenitor.</p> <p>Hi ha supòsits especials:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PART MÚLTIPLE: 2 setmanes més a partir del segon fill/a.</li> <li>- DICAPACITAT DEL FILL/A: 2 setmanes més.</li> <li>- HOSPITALITZACIÓ DEL FILL/A a continuació del part durant més de 7 dies: el permís s'amplia en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes addicionals.</li> </ul>	

<p>Quins són els <b>requisits</b>?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar en <b>situació d'alta</b> o assimilada a l'alta en el moment d'iniciar el permís (cobrant atur, de baixa mèdica...).</li> <li>- Haver <b>cotitzat</b> els següents períodes en funció de l'edat:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- MAJOR DE 26 ANYS: 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors o 360 dies en tota la seva vida.</li> <li>- ENTRE 21 I 26 ANYS: 90 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors o 180 dies en tota la seva vida.</li> </ul> </li> <li>- No s'exigeix període de cotització als menors de 21 ANYS.</li> </ul> <p>Si no s'acrediten cotitzacions suficients, però la dona es troba en situació d'alta o assimilada en aquell moment es pot percebre un <b>subsidí no contributiu de 42 dies</b>.</p> <p>Pot augmentar <b>14 dies</b> naturals més en els casos següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PART MÚLTIPLE</li> <li>- FAMÍLIA NOMBROSA</li> <li>- FAMÍLIA MONOPARENTAL</li> <li>- DISCAPACITAT DE MARE O FILL/A (des del 65%)</li> </ul>
	<p><b>L'acomiadament</b> que no sigui procedent serà declarat nul si s'efectua:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des de l'inici de l'embaràs.</li> <li>- Durant la suspensió per maternitat.</li> <li>- Fins als 9 mesos del fill/a.</li> </ul>
	<p>Les prestacions per atur s'interrompen amb la maternitat i es reprenen a la seva finalització, sense pèrdua de prestacions.</p> <p>En cas de defunció del fill/a es pot gaudir del permís complet.</p> <p><b>Si mor la mare</b> (encara que aquesta no estigüés d'alta), l'altre progenitor pot gaudir del permís íntegrament.</p>



Per tenir en compte...	Es pot gaudir del permís en règim de <b>jornada completa o a temps parcial</b> , amb acord previ amb l'empresa.	Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb el permís per maternitat o amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, es conserva el dret a gaudir de les <b>vacances</b> en dates diferents, encara que hagi acabat l'any natural.
	La part del permís cedida a l'altre progenitor es pot gaudir de manera simultània o successiva al de la mare.	Si el fill o filla està <b>hospitalitzat</b> , es pot gaudir del permís a partir de l'alta hospitalària (llevat de les 6 primeres setmanes).
On està <b>regulat</b>	En els art. 38.3, 45, 48.4, 53 i 55 del text refós de l'Estatut dels treballadors i en l'art. 133 bis a seties i 222 de la Llei general de la Seguretat Social.	

Paternitat		
Qui pot gaudir-ne?	<b>Home</b> En cas de paternitat biològica.	<b>Dona/home</b> - En el cas de matrimonis entre dones i naixements mitjançant tècniques de reproducció assistida, l'esposa de la mare. - En adopció o acolliment, qualsevol dels dos, sempre que no hagi gaudit íntegrament del permís de les 16 setmanes, cas en què li correspongui a l'altre progenitor.
En quins <b>supòsits</b> ?	Part, adopció o acolliment.	

<p>En <b>què</b> consisteix i quina és la quantia?</p>	<p>En un permís durant el qual la Seguretat Social abona una prestació substitutòria de les retribucions. Durant els dies de permís es percep el <b>100%</b> de la base de cotització (es pren com a referència la base corresponent al mes anterior, que inclou el prorrateig de pagues extraordinàries).</p>
<p><b>Quant</b> de temps?</p>	<p><b>13 dies</b> naturals (la norma preveia 4 setmanes a partir de l'1 de gener del 2012 si bé aquesta ampliació està suspesa). <b>Supòsits especials:</b> - 2 dies més per cada fill, a partir del segon, en els supòsits de part múltiple o adopció o acolliment múltiple. - 20 dies en supòsits de discapacitat d'un membre de la família. - 20 dies en cas de família nombrosa. - 20 dies en el cas de discapacitat del fill/a nascut o adoptat, o menor acollit. <u>En cas de PART es pot gaudir del permís:</u> - Des que acaba el permís per naixement legal o convencionalment establert, al llarg de tot el permís de maternitat de què gaudeix la parella o just quan aquest finalitza. - Si la parella no té dret a maternitat, l'altre membre n'ha de gaudir en acabar els 2 dies de permís per naixement. <u>En cas d'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT:</u> Des de la decisió administrativa o judicial, al llarg de tot el permís de maternitat de què gaudeix la parella o just quan aquest finalitza.</p>
<p><b>Requisits</b></p>	<p>- Estar en situació d'alta o assimilada a l'alta en el moment d'iniciar el permís (percebut prestacions per atur, en situació d'IT...).</p> <p>- Acreditar 180 dies cotitzats dins dels 7 anys anteriors o 360 dies al llarg de la vida laboral</p>

Per tenir en compte...	S'ha de gaudir de manera <b>ininterrompuda</b> .	Es pot gaudir del permís a <b>temps parcial</b> , però s'ha d'acordar amb l'empresa.
	El permís està establert actualment en 13 dies, als quals se sumen els 2 dies de permís (com a mínim) per naixement, que van a càrrec de l'empresa.	Si la prestació de paternitat i la prestació per atur s'encavalquen, aquesta última s'interromp, i un cop extingida la de paternitat es podrà reprendre prèvia sol·licitud de la persona interessada.
	Si el permís coincideix amb <b>les vacances, NO hi ha l'obligació</b> de gaudir d'aquests dies en dates diferents.	<b>L'acomiadament</b> que no sigui procedent serà declarat nul si s'efectua des de l'inici del permís fins als 9 mesos posteriors a l'adopció o acolliment. Existeix el dret a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què s'hagués pogut accedir durant el permís per paternitat.
<b>On està regulat</b>	En els art. 48.4 i 53 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En l'art. 133 octies a decies de la Llei general de la Seguretat Social.	

<b>Adopció i acolliment</b>		
<b>Qui pot gaudir-ne?</b>	Dona i home	Si els dos progenitors treballen, poden compartir el permís com vulguin i gaudir-ne de manera successiva o simultània.
<b>En quins supòsits?</b>	<b>Adopció o acolliment</b> (preadoptiu, permanent o simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a 1 any, encara que aquests siguin provisionals) de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menors de 6 anys.</li> <li>- Menors d'edat que siguin majors de 6 anys que tinguin discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar (acreditades pels serveis socials).</li> </ul>	
<b>En què consisteix?</b>	Gaudi de permís, durant el qual la Seguretat Social abona una prestació substitutòria de les retribucions. Quant? El <b>100%</b> de la base de cotització del <b>mes anterior</b> , que inclou el prorrateig de pagues extraordinàries. Es tenen més marges per triar el tipus de retenció d'IRPF.	
<b>Quant de temps?</b>	<b>16 setmanes</b> ininterrompudes, a elecció del treballador o treballadora, des de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o</li> <li>- la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu.</li> </ul> Els dos progenitors són titulars del dret. Hi ha <b>supòsits especials</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- ADOPCIÓ O ACOLLIMENT MÚLTIPLE: 2 setmanes més per cada menor (a partir del segon).</li> <li>- DISCAPACITAT DEL MENOR (des del 33%): 2 setmanes més.</li> </ul>	

<p><b>Requisits</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar en <b>situació d'alta</b> o assimilada a l'alta en el moment d'iniciar el permís (percebut prestacions per atur, en situació d'IT...).</li> <li>- Haver <b>cotitzat</b> els següents períodes en funció de l'edat:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- MAJOR DE 26 ANYS: 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors o 360 dies en tota la vida.</li> <li>- ENTRE 21 I 26 ANYS: 90 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors o 180 dies en tota la vida.</li> </ul> </li> <li>- No s'exigeix període de cotització als menors de 21 ANYS.</li> </ul>	
<p>Per tenir en compte...</p>	<p><b>L'acomiadament</b> que no sigui procedent serà declarat nul si s'efectua:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des de l'inici del permís.</li> <li>- Fins als 9 mesos posteriors a l'adopció o acolliment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si es comparteix entre tots dos progenitors, un d'ells pot gaudir, a més, el permís de paternitat.</li> <li>- Quan el permís per adopció o acolliment es gaudeix en la seva totalitat per un dels progenitors, del de paternitat només en pot gaudir l'altre.</li> </ul>
	<p>Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb el permís d'adopció o acollida es conserva el dret a gaudir de les <b>vacances</b> en dates diferents, encara que hagi acabat l'any natural.</p>	
	<p>Es pot gaudir del permís de règim de <b>jornada completa</b> o a <b>temps parcial</b>, amb acord previ amb l'empresa.</p>	<p>En l'<b>adopció internacional</b>, quan hi hagi desplaçament previ al país d'origen, el permís pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.</p>

<b>On està regulat</b>	En els art. 38.4, 45, 48.4, 53 i 55 del text refós de l'Estatut dels treballadors, i en els art. 133 bis a septies i 222 de la Llei general de la Seguretat Social.
------------------------	---

<b>Excedència voluntària</b>	
<b>Qui pot gaudir-ne?</b>	Dones i homes.
<b>En quins supòsits?</b>	Quan el treballador/a ho sol·liciti.
<b>En què consisteix?</b>	No es perceben retribucions i no es cotitza a la Seguretat Social. <b>No hi ha reserva del lloc de treball</b> , sinó que només es conserva un dret preferent per al reingrés en vacants d'igual o similar categoria que hi hagués o que es produïssin a l'empresa.
<b>Quant de temps?</b>	Mínim: 4 mesos. Màxim: 5 anys.
<b>Requisits</b>	<b>1 any d'antiguitat</b> a l'empresa. No haver gaudit d'una excedència voluntària en els 4 anys anteriors. Preavisar l'empresa.
<b>Per tenir en compte...</b>	No hi ha obligació de convocar a cursos de formació durant l'excedència.
	Aquest període no compta a l'efecte d'antiguitat.
	S'ha de <b>sol·licitar el reingrés</b> a l'empresa, abans que finalitzi l'excedència. Una vegada sol·licitat, l'empresa ha d'informar de les vacants que es vagin produint.
	En cas que l'empresari/ària obstaculitzi o negui el reingrés, es podria considerar que s'ha produït un acomiadament. En aquest cas s'ha d'impugnar aquesta decisió en 20 dies.
<b>On està regulat</b>	En l'art. 46 de l'Estatut dels treballadors.

<b>Excedència per cura de menors o familiars dependents</b>		
Qui pot gaudir-ne?	Dona i home	Poden gaudir-ne a la vegada els dos progenitors.
En quins supòsits?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fill/a menor de 3 anys o menor en adopció o acollida (permanent, preadoptiu o provisional).</li> <li>- Familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.</li> </ul>	
Quin és el seu règim?	<p>Durant el <b>primer any</b> es té dret a la reserva del mateix lloc de treball.</p> <p>Durant <b>la resta del temps</b>, la reserva queda referida a un lloc del mateix grup professional o d'una categoria equivalent. Si el treballador/a forma part d'una família nombrosa la reserva del lloc de treball pot arribar als 15 o 18 mesos.</p> <p>Els 3 anys computen a l'efecte d'antiguitat.</p> <p>Dret a assistir a cursos de formació durant aquesta excedència.</p>	
Quina durada té?	<p>El temps que el treballador/a sol·liciti.</p> <p><b>Fill/a: màxim 3 anys</b> a comptar <b>des del naixement o la resolució</b> judicial o administrativa d'adopció o acollida.</p> <p><b>Familiar: màxim 2 anys.</b></p>	
<b>Requisits</b>	Preavisar l'empresa.	
Per tenir en compte...	El treballador/a decideixen la durada de l'excedència dins dels límits indicats.	
	Es pot gaudir de forma fraccionada.	

Per tenir en compte...	Els 2 primers anys d'excedència per CURA DE FILL/A es computen com a cotitzats a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, viduitat, maternitat i paternitat. Aquest benefici arriba als 30 mesos en cas de família nombrosa de categoria general i als 36 mesos per a les de categoria especial. En el cas d'excedència per CURA D'ALTRES FAMILIARS només es computa com a cotitzat el primer any.	
	L'acomiadament que no resulti procedent serà declarat nul si s'efectua quan el treballador/a ha sol·licitat l'excedència o n'està gaudint.	Dos treballadors/es poden exercir el dret per un mateix subjecte causant. Si es tracta de treballadors/es de la mateixa empresa, l'empresari/ària pot limitar l'exercici simultani del dret per raons justificades del funcionament de l'empresa.
	Un fill/a dóna dret a una nova excedència.	Si es forma part d'una <b>família nombrosa</b> la reserva del mateix lloc de treball arriba als 15 mesos (en les de categoria general) i als 18 mesos (en les de categoria especial).
	En cas de discrepància amb l'empresa es pot instar un procediment judicial urgent en el termini de 20 dies des que l'empresari/ària comunica la negativa o la disconformitat.	
On està <b>regulat</b>	En l'art. 46.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En l'art. 180.1 de la Llei general de la Seguretat Social.	



**Bibliografia i per llegir més**

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Disponible a: <https://goo.gl/adCB6K>.

BRUNEL, Susana; URBANO, Eva. *Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social*. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2012. Disponible a: <http://goo.gl/GZh41j>.

## Capítol 4

# Propostes per a la negociació col·lectiva

Com s'ha assenyalat anteriorment, a partir de la reforma laboral del 1984 i amb l'objectiu sindical d'incidir en la jornada de treball, el conveni col·lectiu, ja sigui sectorial o d'empresa, ha anat agafant protagonisme en aquesta matèria, i actualment és una font molt rellevant de regulació del temps de treball, tant pel que fa referència a la seva quantitat com a la seva distribució. D'altra banda, cal tenir en compte que també hi ha una altra font de negociació col·lectiva i que és extremadament important en relació amb la jornada laboral: el calendari laboral, principalment pel que fa referència a l'ordenació del treball.

A l'any 2009 el Consell de Relacions Laborals de Catalunya - àmbit de relacions laborals de Catalunya amb la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives - va abordar amb profunditat el debat sobre la jornada laboral i la seva distribució establint un seguit de recomanacions per a la negociació col·lectiva, amb la finalitat d'articular maneres d'organització del treball que possibilitessin l'harmonització de la consecució dels objectius de producció de béns i serveis amb la conciliació de la vida personal i la laboral de les persones treballadores<sup>5</sup>. Aquestes recomanacions han estat recollides en els diferents acords interprofessionals de Catalunya i existeix un consens de totes les parts que l'impacte d'aquestes recomanacions ha estat insuficient, possiblement molt lligat a la crisi econòmica i a la destrucció d'ocupació en els darrers anys.

---

<sup>5</sup> Aquestes recomanacions estan publicades a *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*, referenciat a la bibliografia d'aquest capítol.

Cal ressaltar que també existeixen bones pràctiques que posen en evidència que avançar és possible, com demostra l'estudi realitzat el 2015, en l'àmbit del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, "La gestió dels temps de treball remunerat en el context de la reforma horària". En aquest estudi es van analitzar en profunditat 33 convenis sectorials i 22 d'empresa que les organitzacions sindicals i empresarials van identificar com a bones pràctiques en matèria de jornada laboral. Alguns aspectes que s'han de ressaltar són la franja de flexibilitat d'entrada i sortida decidida per la persona treballadora, la implantació de la jornada continuada com a mínim una part de l'any, la reducció de la pausa de dinar i l'ampliació i la concreció de drets relacionats amb la conciliació de la vida personal, la laboral i la familiar.

No es pot passar per alt, com ja ha quedat reflectit en el capítol 3, que la norma en aquesta matèria té caràcter de mínims - fins i tot en alguns casos ha comportat retrocessos- i que són múltiples les referències a la seva concreció o millora en l'àmbit del conveni, el pacte d'empresa i l'acord entre persona treballadora i empresa. Finalment, cal recordar que l'espai sindical que existeix per aconseguir unes millores de les condicions de treball i, en concret, en relació amb la jornada són múltiples. Sens dubte el més important és la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.

Però no ens podem oblidar de tres instruments essencials que poden abordar la jornada laboral i que s'han de fer de forma negociada: el calendari anual, els plans d'igualtat i l'avaluació de riscos psicosocials. Els seus resultats, a més, han d'estar validats com a acord i, sempre que sigui possible, han d'incorporar els seus resultats al conveni col·lectiu.

Com llegir i treballar aquest capítol? L'objectiu d'aquest capítol és recollir l'experiència de CCOO, tant pel que fa a les propostes que ens són pròpies com a les que han estat acordades en els àmbits de relacions laborals de Catalunya. Cadascuna de les propostes ha de ser reflexionada, adaptada i concretada a la realitat sectorial i d'empresa, no només pel que fa a l'activitat, sinó tenint en compte les relacions socials i laborals en què aquesta es desenvolupa.

Cadascuna de les propostes estan identificades amb un dels símbols següents:

	<b>Símbol d'acord:</b> vol dir que la proposta ha estat recomanada en l'àmbit de les relacions laborals de Catalunya, ja sigui en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals (CRL, 2009) o en el Consell Econòmic i Social de Catalunya (CTESC, 2015), i, en definitiva, ha estat recollida en l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC, 2015-2017). <sup>6</sup>
	<b>Símbol de proposta de CCOO</b> i que no ha estat acordada en l'àmbit de les relacions laborals catalanes.

<sup>6</sup> A la bibliografia d'aquest capítol es recullen aquests tres acords i el seu accés via Internet, i en l'annex 3 es reproduïx l'articulat de l'AIC que fa referència a la jornada de treball.



### **La importància de la negociació col·lectiva**

Les organitzacions sindicals i empresarials reconeixen que la negociació col·lectiva és el pilar bàsic que gestiona la possibilitat de conciliar la vida personal, la familiar i la laboral, tot buscant l'equilibri entre les necessitats de les empreses i de les persones treballadores.



### **Reducció de la jornada**

Reduir el temps efectiu de treball cap a les 35 hores setmanals de mitjana.



### **Calendari laboral**

Els calendaris anuals són un instrument important i complementari als sistemes de flexibilitat a les organitzacions. Els convenis col·lectius han de tenir la previsió de la seva negociació amb la representació del personal, amb programacions anuals de previsió i renovació dels canvis quan sigui objectivament necessari.



### **Jornada a temps parcial**

A les empreses on conviuen contractacions a temps complet i a temps parcial, cal equilibrar les jornades de manera que reduint o eliminant les hores extres, les prolongacions de jornades i les hores complementàries es tendeixi a aconseguir augmentar la durada dels contractes a temps parcial en hores ordinàries, principalment quan aquests no són voluntaris.

Avançar en l'estabilitat i la racionalització dels horaris en els contractes a temps parcial limitant la borsa d'hores complementàries a allò establert legalment (30% de les hores ordinàries pactades), amb el preavís de les complementàries com a mínim amb 7 dies d'antelació, i establir una distribució horària en jornades laborals socials i jornada continuada.



### **Reduir les hores extraordinàries i les prolongacions de jornades no pactades**



### **Compensació de les prolongacions de jornada i d'hores extraordinàries**

Compensar les prolongacions de jornada i d'hores extraordinàries per temps de descans amb possibilitat de compactació en jornades completes i la quantia de l'equivalència del temps de prolongació i extraordinari amb el temps de descans, de manera que aquesta fórmula resulti incentivada.



### **Més sobre la compensació de les prolongacions de jornades i hores extraordinàries**

Cal recordar que segons l'article 34.2 del TRET la distribució irregular de jornada ha d'estar acordada amb la RLPT, normalment amb el calendari laboral anual, i si no és així l'empresa ha de preavisar amb una antelació de 5 dies. És objectiu de la negociació col·lectiva eliminar o limitar la distribució irregular de la jornada no pactada i, en tot cas, augmentar el termini de preavis entre 7 i 15 dies.

Cal afavorir que les compensacions en descans de les prolongacions de jornada i hores extraordinàries siguin escollides per les persones treballadores i amb un preavis igual a les modificacions no pactades establertes per l'empresa.

Seria convenient penalitzar les hores extraordinàries i les prolongacions de jornades realitzades en jornades associals (horari a partir de les 17 hores, treball nocturn o de cap de setmana...) o bé que suposin jornades superiors a 9 hores. La compensació d'aquestes hores podria ser d'1,5 o 2 hores sobre hora treballada.



### **Mesures per a una flexibilitat negociada del temps de treball**

Seria convenient que es preveïés una anàlisi periòdica, entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, del funcionament del sistema

d'organització flexible, de les prolongacions de jornada i d'hores extraordinàries i les possibles noves necessitats sobrevingudes per a l'activitat empresarial, amb la finalitat d'adoptar millors solucions negociades i de mesurar la seva relació amb l'ocupació i les problemàtiques de mobilitat sostenible als centres de treball.

Una major autonomia en la gestió del temps de treball per part dels treballadors i les treballadores i de les empreses ha de significar una major capacitat per adaptar els horaris a les necessitats de les empreses i de les persones treballadores mitjançant mecanismes com el còmput anual de la jornada, els dies i les hores d'assumptes propis, l'hora d'inici i de final de la jornada diària així com, si escau, la possibilitat d'alliberar jornades senceres de treball mitjançant la compactació de les hores de flexibilitat disponibles per al personal i d'altres.

De la mateixa manera, la distribució irregular de la jornada en interès de l'empresa s'ha de concebre com un instrument per racionalitzar el temps de treball i adaptar-lo millor a les exigències productives del mercat de tal manera que es millori la productivitat i la situació competitiva de l'empresa. Ara bé, aquesta distribució irregular s'ha de fer tenint en compte les necessitats de conciliació de la vida personal i la laboral, de tal manera que s'han de fixar les garanties necessàries per tal de possibilitar la conciliació.

Per tal de garantir el gaudiment efectiu dels dies de descans compensatori, s'hauria d'establir, com a regla general, el seu gaudiment en un període màxim determinat després de la prolongació de jornada, llevat que la persona treballadora decidís ajornar-lo de manera compatible amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

És important assegurar la capacitat d'elecció de la persona treballadora en la fixació concreta dels dies de descans compensatori compatibilitzant-los amb les necessitats organitzatives i professionals objectives de l'empresa.

Seria recomanable que quedessin excloses de la realització d'hores extraordinàries o prolongacions de jornada les persones que estiguin gaudint de drets relacionats amb reducció de jornada o adaptació de jornada per drets familiars o personals: maternitat, paternitat, embaràs, lactància, cura de persones dependents, formació, etc.

Sistemes de control personal del temps de treball transparents, comptes de temps, etc., han demostrat ser útils per augmentar la capacitat d'autogestió personal del temps.



### **Flexibilitat horària d'entrada i de sortida**

Com a mesura col·lectiva de facilitació de la conciliació de la vida personal i la laboral, trobaríem la previsió, en els convenis col·lectius i en els acords d'empresa, d'una flexibilitat horària d'entrada i de sortida.

S'ha de preveure una franja horària de permanència obligatòria.

És necessària la flexibilitat horària compensable amb mòduls temporals mensuals, setmanals o diaris, potenciant els mòduls de durada superior.

A més, els convenis col·lectius o els acords d'empresa poden analitzar la possibilitat de compactació en jornades senceres de la flexibilitat horària així com d'aquestes hores de lliure disposició.



### **Preveure les permutes voluntàries entre les persones treballadores com a element de gestió del temps de treball**





### **Preveure hores o dies d'assumpes propis**

Implementar i incorporar dies d'assumpes propis, amb la finalitat d'ampliar la flexibilitat i l'autonomia per a les persones treballadores.



### **Ampliar el concepte de conciliació**

Incorporar en el concepte de conciliació i, consegüentment, en les seves mesures derivades, no solament la cura dels fills i filles, sinó també la cura de les persones en situació de dependència en un sentit més ampli: vella-sa, discapacitat...



### **Més sobre ampliar el concepte de conciliació**

Equiparar els drets per cura de filles i fills als de cura a la resta de familiars, com a mínim fins a segon grau.



### **Reducció de jornada per cura<sup>7</sup>**

Reconeixent que la cura de les persones dependents és un bé social i la

dificultat real per atendre les necessitats de cura en l'àmbit domèstic i familiar amb les jornades laborals, és convenient que la negociació col·lectiva abordi que:

- La persona que decideixi exercir el dret a la reducció de jornada per cura de menors o familiars pugui decidir com concretar les seves hores de treball efectiu dins el funcionament ordinari de l'empresa, podent canviar de torn, distribuint les hores amb els períodes de temps més amplis possibles (setmanes, mesos i, fins i tot, anualment).

<sup>7</sup> Alerta: amb el canvi de la reforma del 2012 els tribunals estan interpretant que la persona que s'acull a aquest dret només pot reduir dins la seva jornada diària ordinària. Cal recordar que l'article 37.7 estableix que el conveni col·lectiu pot establir criteris sobre la concreció horària d'aquest dret.



## Drets d'al·letament (naixement, adopció, acolliment)

La negociació col·lectiva pot regular el dret d'al·letament. Algunes propostes per millorar aquest dret són:

- La distribució horària de la reducció de jornada ha de ser decisió de la persona treballadora i es poden acumular en jornades completes o en part de la jornada de treball fins al termini de 9 mesos des del moment del naixement, adopció o acolliment. La persona treballadora ha de preavisar l'empresa amb 7 dies d'antelació.
- Sigui quina sigui la distribució de la reducció horària en concepte d'al·letament la reducció total ha de ser d'1 hora diària.



### Dret a l'adaptació i la distribució de la jornada de treball

Es recomana que el conveni concreti l'article 34.8 del TRET pel que fa al dret de la persona treballadora a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral, mitjançant mecanismes assenyalats per la norma com són la jornada continuada, l'horari flexible, i d'altres com l'elecció de torn.



### Dret a l'adaptació i la distribució de la jornada de treball de les dones en situació de violència de gènere

Seria convenient que els convenis col·lectius i els acords d'empresa regulessin els termes en què la dona treballadora que ha patit violència podrà reduir la seva jornada de treball o reordenar el seu temps de treball.



## Més sobre el dret a l'adaptació i la distribució de la jornada de treball de les dones en situació de violència de gènere

El conveni col·lectiu hauria de concretar mesures per aconseguir aquest objectiu. Algunes poden ser:

- Establir un termini curt, de dies, de resposta de l'empresa davant una sol·licitud.
- A les empreses multicentres cal facilitar la mobilitat geogràfica a petició de la dona afectada.
- Establir mecanismes de reducció de jornada sense pèrdua salarial.
- Establir mecanismes per gaudir de les vacances en la distribució i en els períodes sol·licitats per la treballadora.



### Vacances anuals

D'acord amb l'article 38.2 del TRET, el període o períodes de gaudiment de les vacances s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, de conformitat, si escau, amb allò establert en els convenis

col·lectius i en els acords d'empresa sobre planificació anual de les vacances. Aquesta planificació ha de tenir en compte també el nou dret individual a l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball regulat en l'article 34.8 del TRET, que consagra com a criteri de preferència en l'ordenació col·lectiva del temps de treball a l'empresa les necessitats derivades de la conciliació de la vida personal i la laboral.

Seria convenient, doncs, que els convenis col·lectius i els acords d'empresa preveïessin, en consonància amb les necessitats de les empreses, els criteris d'assignació de vacances.

En aquest sentit i en primer lloc, seria recomanable prioritzar l'elecció de les persones que volen gaudir de les vacances en períodes que no són normalment els més demanats. Posteriorment, fóra bo donar prioritat d'elecció a les persones treballadores que hagin de tenir cura de persones dependents tenint en compte la rellevància constitucional de la protecció de la família.

En tot cas, estaria bé facilitar, des de la negociació col·lectiva, les permutes entre persones treballadores que tinguin assignats diferents períodes de vacances amb l'acceptació empresarial. Una clàusula que també seria interessant i convenient incloure en els convenis col·lectius i en els acords d'empresa seria aquella en què s'estableixi que, per motius familiars i altres, i amb l'acord previ entre les parts, es podran modificar els períodes de vacances prèviament establerts.

Per tal de garantir la no-discriminació per raó de sexe o d'edat, des de la negociació col·lectiva s'hauria de garantir que els criteris d'assignació del període de vacances no impliquin un tracte desigual per tipus de contracte o d'antiguitat a l'empresa o d'altres.



### **Gestió flexible del temps de treball per necessitats objectives de l'empresa**

Els convenis col·lectius i els acords d'empresa entre l'empresa i la representació de les persones treballadores poden establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any (art. 34.2 del TRET).

Aquesta figura, tradicionalment entesa com una mesura en interès de l'empresa, s'ha d'abordar també des de la perspectiva de permetre a les persones treballadores la reorganització de la seva vida personal.

Fóra bo que els convenis col·lectius, els acords i els calendaris d'empresa que preveuen la possibilitat de distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en regulessin els requisits amb les garanties necessàries per a les persones treballadores. En aquest sentit, sembla necessari que s'estableixi l'obligació d'informar amb una antelació suficient tant la persona treballadora com la representació del personal de les causes i de la distribució setmanal i diària de les hores (de distribució irregular). El preavís per part de l'empresa amb una antelació suficient (que hauria de ser com a mínim d'una setmana) és imprescindible perquè les persones treballadores puguin gaudir efectivament d'una òptima organització i gestió del seu temps de treball.

Pel que fa als criteris d'assignació, en primer lloc, caldria prioritzar l'adscripció voluntària a aquesta distribució irregular. Una vegada feta aquesta elecció, l'assignació de les persones treballadores restants s'hauria de fer donant preferència d'elecció, en primer lloc, a les persones treballadores que hagin de tenir cura de persones dependents i, en segon lloc, a aquelles que realitzin activitats de formació.

En tot cas han de quedar excloses les persones que estiguin exercint drets relacionats amb la conciliació de la vida personal i la laboral.

Fóra bo facilitar igualment des de la negociació col·lectiva les permutes entre persones treballadores sotmeses a la distribució irregular de la jornada en interès de l'empresa.



### **Gestió participada dels temps de les persones treballadores des d'una perspectiva col·lectiva**

Les mesures de flexibilitat en la gestió del temps de treball i l'exercici del nou dret a l'adaptació de la durada i la distribució del

temps de treball suposaran evidents dificultats per a les empreses pel que fa a la gestió dels horaris laborals i dels temps individuals de les persones treballadores des d'una perspectiva col·lectiva. Per això, seria recomanable regular procediments de participació del personal tot informant de la seva evolució a la representació del personal amb la finalitat de quadrar l'agenda amb les necessitats de conciliació particulars, de cara a planificar els recursos humans a l'empresa i oferir solucions concretes davant de situacions de conflicte derivades de l'exercici simultani dels drets de conciliació: proposant permutes entre el personal o modificacions funcionals temporals o fomentant la polivalència funcional. En aquest últim sentit, és d'interès destacar que la rotació de llocs de treball i la polivalència funcional del personal constitueixen mesures que facilitarien la gestió col·lectiva de les necessitats individuals de conciliació, ja que permetrien una ràpida reorganització de les funcions per complir pels diferents equips de treball.



### **Mesures per a una gestió més flexible i racional del treball per torns**

Els convenis col·lectius poden determinar que, a l'hora d'assignar torns i horaris, s'analitzin les situacions personals de les persones treballadores amb la finalitat de trobar les

solucions més satisfactòries tant per a la persona treballadora com per a l'empresa.

En tot cas, els convenis col·lectius i els acords d'empresa haurien de preveure, en consonància amb les necessitats de les empreses, els criteris d'assignació de torns següents.

En primer lloc, caldria prioritzar l'adscripció voluntària a torns objectivament més desfavorables, com són els de tarda i els de nit. Una vegada adscrit a aquests torns el personal que així ho hagi triat, l'assignació dels treballadors i treballadores restants s'hauria de fer donant preferència d'elecció, en primer lloc, a aquells que hagin de tenir cura de persones dependents i a les dones embarassades i lactants, segons l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i, en segon lloc, a aquells que realitzin activitats de formació (sempre que, en aquest últim cas, justifiquin la necessitat de fer les activitats formatives en l'horari del torn descartat). Així mateix, cal preveure la possibilitat de canvi de torn de treball per motius de conciliació de la vida laboral i la familiar.

Fóra bo facilitar des de la negociació col·lectiva les permutes entre persones treballadores que estiguin assignades a diferents torns amb l'acceptació empresarial. L'establiment de sistemes de permuta davant de canvis horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat, així com davant la creació de nous torns, ha demostrat ser un sistema útil per a l'organització flexible i personalitzada del temps.

Finalment, i per tal de garantir la no-discriminació per raó de sexe o d'edat, des de la negociació col·lectiva s'hauria de garantir que els criteris d'assignació de torns no impliquin un tracte desigual per tipus de contracte o d'antiguitat a l'empresa.



### **Altres mesures per a una gestió més racional del temps de treball**

Cal posar l'accent en el fet que la conciliació entre la vida personal i la laboral només serà una realitat quan haguem assolit la racionalització dels horaris laborals i socials.

Aquesta racionalització es pot practicar a les empreses, en els nivells professionals o en els llocs de treball que escaigui, a través de mesures com les que s'esmenten a continuació:

- a) La jornada continuada.**
- b) La reducció de la pausa de dinar.**
- c) La jornada intensiva una part de l'any.**
- d) La millora de l'eficàcia de les reunions (establint criteris de temporització).**
- e) La realització de la formació continuada o permanent preferentment dins l'horari laboral habitual.**



### **Incidir en la cultura i en el funcionament de les empreses**

Des de la negociació col·lectiva es pot incidir en la cultura i en el funcionament de l'empresa amb mesures com:

- a) Impulsar actituds i un llenguatge -verbal i no verbal- que no fomentin el "presencialisme" i respectin l'ús del temps personal.
- b) Difondre una nova cultura del treball fomentant que les persones amb càrrecs de direcció i comandament organitzin de forma més flexible i racional el seu temps laboral.
- c) Racionalitzar la presència en actes fora de l'horari laboral promovent que les decisions rellevants per a la marxa de l'empresa s'adoptin dins l'horari laboral estàndard.



### **La flexibilitat locativa com a eina de gestió més flexible i racional del temps de treball: el teletreball**

L'Acord marc europeu sobre el teletreball és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

Fóra bo que, en la mesura que el sector al qual pertany l'empresa i el lloc de treball ocupat per la persona treballadora ho permetin, els convenis col·lectius i els acords d'empresa preveïessin la possibilitat de recórrer al teletreball parcial només uns dies a la setmana o al mes, o una part de la jornada diària, i en fomentessin l'ús. De fet, el teletreball parcial pot constituir una de les vies més idònies per conciliar la vida personal i la laboral de les persones treballadores amb càrrecs de direcció i comandament, i és especialment útil per fer front a situacions imprevistes de la vida quotidiana.

El teletreball podria realitzar-se tant des del domicili de la persona treballadora o des d'un altre lloc triat per aquesta, com des de telecentres pròxims al domicili. Ha de ser voluntari i reversible.

Estaria bé que els convenis col·lectius i els acords d'empresa remarquessin que el fet que la persona treballadora s'aculli a la possibilitat de teletreball que li ofereix l'empresa no hauria de repercutir ni sobre el seu nivell retributiu ni sobre la seva carrera professional a l'empresa ni sobre el volum d'hores treballades.

Als centres de teletreball en els quals conviuen persones teletreballadores assalariades de diverses empreses i persones teletreballadores autònomes, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent pla de prevenció de riscos i la gestió preventiva, s'han de realitzar de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es poden mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, tot involucrant les administracions públiques implicades.



En qualsevol cas, l'empresa ha de vetllar per l'acompliment de les previsions de la llei, especialment en matèria de riscos psicossocials i ergonomia.

Pel que fa a les condicions d'execució material de la feina, tenint en compte el dret fonamental a la inviolabilitat del domicili, fóra bo que les persones treballadores permetessin l'entrada al seu domicili de les persones encarregades de la prevenció de riscos laborals a l'empresa.



### **Mobilitat sostenible als centres de treball**

La negociació col·lectiva pot establir i regular espais d'interlocució en matèries relacionades amb mobilitat dels treballadors i treballadores en l'accés a la feina, amb l'objectiu de reduir els temps de desplaçament. Cal distribuir de manera equilibrada les despeses o els incentius entre la plantilla pròpia i la resta de possibles usuaris i usuàries. I també és important tenir en compte la diversitat d'horaris, tant de l'empresa principal com del personal de les empreses subcontractades.

A les empreses multicentres s'han de promoure, de forma negociada, polítiques que possibilitin l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.



### **Polítiques d'igualtat per a col·lectius específics**

Els convenis col·lectius han de ser instruments útils per a la inserció laboral i la promoció social de les persones amb discapacitat funcional. En relació amb la jornada de treball seria recomanable l'adaptació dels llocs de treball i el seu entorn, i la flexibilitat personalitzada del temps de treball quan ho necessiti la persona discapacitada. Es recomana que la negociació col·lectiva prevegi mesures per a la gestió de la diversitat d'origen i cultural, essent la jornada i la seva distribució un dels elements clau. Així seria convenient preveure mesures com l'ampliació de la durada de drets retribuïts, posteriorment recuperables, relacionats amb la cura o la mort d'un familiar.



### **Avaluació periòdica del temps de treball**

Els convenis col·lectius han de regular l'avaluació periòdica, participada per la representació sindical de l'empresa, del temps de treball i el sistema de flexibilitat, inclòs l'anàlisi de l'evolució de les hores extraordinàries i

les prolongacions de jornada. D'aquesta avaluació s'han de derivar alternatives per a una reducció real dels temps de treball, relacionant-la amb la creació de nous llocs de treball.

En aquesta avaluació periòdica s'hi ha d'incloure l'anàlisi dels problemes de conciliació de la vida personal i la laboral, així com els problemes de mobilitat i transport al centre de treball.



### **Mesures de procediment d'inaplicació del conveni<sup>8</sup>**

Recomanem que les comissions paritàries dels convenis col·lectius sectorials siguin informades de les iniciatives d'inaplicació de les empreses i que els esmentats convenis

col·lectius regulin aquest aspecte. En aquest sentit, es proposa que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'art. 82.3. de l'Estatut dels treballadors ho comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu sectorial així com el resultat final. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura.

Es recomana que els convenis col·lectius regulin, atès el caràcter legalment transitori de la inaplicació del conveni col·lectiu, la possible revisió de les mesures d'inaplicació, en tant que es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta, mitjançant un procediment simplificat. El resultat serà comunicat a la Comissió Paritària Sectorial. El conveni col·lectiu que incorpori una clàusula de submissió als procediments extrajudicials de previsió i solució de conflictes del Tribunal

---

<sup>8</sup> Cal recordar que el TRET assenyala que la inaplicació del conveni no pot afectar les mesures que s'hagin pres per evitar les discriminacions i les desigualtats regulades en la llei d'igualtat, entre elles les referides a la jornada i als drets de conciliació.

Laboral de Catalunya pot establir, sobre la base de l'autonomia de les parts, el caràcter voluntari o obligatori del procediment arbitral; en cas de divergències respecte de les causes acreditatives de la inaplicació o del contingut i d'abast d'aquesta, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les organitzacions signants acorden gestionar davant la Generalitat de Catalunya, per assegurar el compliment de les seves competències en matèria de treball, un sistema que garanteixi la submissió al control de legalitat dels acords d'inaplicació del conveni col·lectiu, amb la suficient informació a les organitzacions signants de l'Acord interprofessional de Catalunya.



### **Utilització del Tribunal Laboral de Catalunya com a mediació i resolució de conflictes**

Seria igualment d'interès que la negociació col·lectiva indiqués el referent que significa el Tribunal Laboral de Catalunya per a la

solució extrajudicial (o prevenció) de conflictes que tinguin el seu origen en l'organització del treball i en l'organització del temps en totes les seves dimensions: organització del temps, perspectiva de gènere, mobilitat sostenible, etc.

### **Bibliografia i per llegir més**

Acord interprofessional de Catalunya 2015-2017. Disponible a: <http://goo.gl/fZUciG>.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. 2009.

Disponible a: <http://goo.gl/8BMpFz>.

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC). *La gestió del temps del treball remunerat en el context de la reforma horària*. 2015. Disponible a: <http://goo.gl/TUi6tr>.



## Annex 1

### Graus de parentiu: consanguinitat i afinitat

Clarifiquem els conceptes de parentiu: consanguinitat i afinitat. El primer es dóna respecte de la família pròpia, i el segon, respecte de la família del cònjuge o la parella. Els graus es compten de la mateixa manera.

El parentiu d'una persona respecte d'una altra es determina pel nombre de generacions que les separen. Cada generació és un grau i la successió de graus forma la línia de successió.

En el següent quadre es reflecteixen els graus de parentiu:

Graus de consanguinitat i afinitat				
Graus	Titular/cònjuge o parella			
Primer	Pare/mare	Fill/filla	Sogre/sogra	Gendre/nora (jove)
Segon	Avi/àvia	Germà/ germana	Nét/néta (i les parelles)	Cunyat/cunyada
Tercer	Besavi/ besàvia	Oncle/tia	Nebot/ neboda	Besnét/besnéta
Quart	Cosí/cosina	Parelles dels cosins i cosines		

Tot intentant clarificar el concepte d'afinitat, cal assenyalar que es refereix al concepte de matrimoni civil i/o eclesiàstic, així com el de les parelles establertes a través d'actes públics notariais, ja siguin entre persones del mateix sexe o diferent.



**Annex 2**

**Articles del text refós de l'Estatut dels treballadors relacionats amb la jornada i temps de treball**

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. BOE 24 d'octubre de 2015 (vigent a data 31 desembre 2015). Suplement en llengua catalana

... ..

**Article 12. Contracte a temps parcial i contracte de relleu**

1. El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que exerceixi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, s'ha de considerar la jornada a temps complet prevista al conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.

2. El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació i l'aprenentatge.



3. Sense perjudici del que assenyala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit si es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

4. El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'article 8.2, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte hi ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com el mètode per distribuirles segons el que preveu el conveni col·lectiu.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es faci de forma partida, tan sols és possible efectuar una única interrupció en la jornada diària esmentada, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits a què es refereix l'article 35.3. La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries, no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1. A aquests efectes, la jornada dels treballadors a temps parcial es registra dia a dia i es totalitza mensualment, i s'ha de lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres

de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les obligacions de registre referides, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

d) Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts a les disposicions legals i reglamentàries i als convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial, i viceversa, té sempre caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empareda del que disposa l'article 41.1.a). El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c), es puguin adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària al treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial, i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu.

Amb caràcter general, l'empresari ha de tenir en compte, en la mesura que pugui, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior. La denegació de la sol·licitud l'ha de notificar l'empresari.

sari al treballador per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.

5. Es consideren hores complementàries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat amb les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot requerir l'empresari.

El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir el trenta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius poden establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, no pot ser inferior al trenta per cent esmentat ni excedir el seixanta per cent de les hores ordinàries contractades.

d) El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini de preavís inferior.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per

renúncia del treballador, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada transcorregut un any des de la seva formalització, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

1a L'atenció de les responsabilitats familiars que enuncia l'article 37.6.

2a Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

3a Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes hores estan subjectes a les regles que preveuen les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a fer les hores complementàries, malgrat que s'hagin pactat, no constitueix conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari pot oferir al treballador, en qualsevol moment, la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el quinze per cent, ampliables al trenta per cent per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a fer aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que estableix la lletra c).

h) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34.3 i 4; 36.1 i 37.1.

i) Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, i es computen als efectes de bases de

cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

... ..

**Article 23. Promoció i formació professional en el treball.**

1. El treballador té dret:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir una preferència a l'hora d'escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.
- b) Que se li adapti la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional.
- c) Que se li concedeixin els permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

... ..

3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entén complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que l'empresa hagi d'impartir obligatòriament a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. Si el conveni col·lec-

tiu no ho preveu, la concreció de la manera de gaudir del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

### **Article 34. Jornada**

1. La durada de la jornada de treball s'ha de pactar en els convenis col·lectius o contractes de treball.

La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

2. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Si no hi ha pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquesta Llei i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulta.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'acordi per conveni col·lectiu o, a falta de previsió sobre això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. A falta de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin.

3. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, dotze hores.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou diàries, llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballa-

dors s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, i s'ha de respectar en tot cas el descans entre jornades.

Els treballadors de menys de divuit anys no poden fer més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent-hi, si s'escau, el temps dedicat a la formació i, si treballen per a diversos ocupadors, les hores fetes amb cadascun d'ells.

4. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada d'una durada no inferior a quinze minuts. Aquest període de descans es considera temps de treball efectiu si així s'ha establert o s'estableix per conveni col·lectiu o contracte de treball.

En el cas dels treballadors de menys de divuit anys, el període de descans ha de tenir una durada mínima de trenta minuts i s'ha d'establir sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les quatre hores i trenta minuts.

5. El temps de treball s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

6. L'empresa ha d'elaborar el calendari laboral anualment, i n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

7. El Govern, a proposta del titular del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada de treball i dels descansos per als sectors i treballs que, per les seves peculiaritats, ho requereixin.

8. El treballador té dret a adaptar 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 en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi

amb l'empresari, respectant, si s'escau, el que s'hi preveu. Amb aquesta finalitat, s'ha de promoure l'aplicació de la jornada continuada, l'horari flexible o altres modalitats d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la millor compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat a les empreses.

### **Article 35. Hores extraordinàries**

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària, fixada d'acord amb l'article anterior. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'ha d'optar entre pagar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït. En absència de pacte en aquest sentit, s'entén que les hores extraordinàries fetes han de ser compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta l'any, llevat del que preveu l'apartat 3. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte facin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general a l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries s'ha de reduir en la mateixa proporció que hi ha entre aquestes jornades.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, no s'han de computar les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització.



El Govern pot suprimir o reduir el nombre màxim d'hores extraordinàries per temps determinat, amb caràcter general o per a determinades branques d'activitat o àmbits territorials, per incrementar les oportunitats de col·locació dels treballadors en situació de desocupació.

3. No s'ha de tenir en compte, ni a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

4. La prestació laboral en hores extraordinàries és voluntària, llevat que aquesta s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball, amb els límits que preveu l'apartat 2.

5. A l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per al pagament de les retribucions; s'ha de lliurar una còpia del resum al treballador en el rebut corresponent.

### **Article 36. Treball nocturn, treball a torns i ritme de treball**

1. A l'efecte del que disposa aquesta Llei, es considera treball nocturn el que s'efectua entre les deu del vespre i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment al treball nocturn n'ha d'informar l'autoritat laboral.

La jornada laboral dels treballadors nocturns no pot excedir les vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. Aquests treballadors no poden fer hores extraordinàries.

Per aplicar el que disposa el paràgraf anterior, es considera tre-

ballador nocturn el que fa normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, i també el que es prevegi que pot fer en aquest període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

És aplicable al que estableix el segon paràgraf el que disposa l'article 34.7. Igualment, el Govern pot establir limitacions i garanties addicionals a les que preveu aquest article per a la realització de treball nocturn en determinades activitats o per una determinada categoria de treballadors, en funció dels riscos que comportin per a la seva salut i seguretat.

2. El treball nocturn té una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, llevat que el salari s'hagi establert atenent el fet que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa o s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

3. Es considera treball per torns la forma d'organització de la feina en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball seguint un ritme determinat, continu o discontinu, la qual cosa implica per al treballador la necessitat de prestar serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

A les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia, en l'organització de la feina dels torns s'ha de tenir en compte la seva rotació i que cap treballador estigui en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.

Les empreses que per la naturalesa de la seva activitat s'organitzin el treball en règim de torns, inclosos els diumenges i dies festius, ho poden fer mitjançant equips de treballadors que exerceixin la seva activitat per setmanes completes o bé contractant personal per completar els equips necessaris durant un dia o més a la setmana.

4. Els treballadors nocturns i els que treballin per torns han de tenir en qualsevol moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa de la seva feina, i equivalent al dels altres treballadors de l'empresa.

L'empresari ha de garantir que els treballadors nocturns que contracta disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans que se'ls assigni un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves normes de desplegament. Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet de treballar de nit tenen dret que se'ls destini a un lloc de treball diürn que hi hagi a l'empresa i per al qual siguin aptes professionalment. El canvi de lloc de treball s'ha de portar a terme de conformitat amb el que disposen els articles 39 i 41, si s'escau, d'aquesta Llei.

5. L'empresari que organitzi la feina a l'empresa seguint un ritme determinat ha de tenir en compte el principi general d'adaptació del treball a la persona, especialment amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu en funció del tipus d'activitat i de les exigències en matèria de seguretat i salut dels treballadors. Aquestes exigències s'han de tenir particularment en compte a l'hora de determinar els períodes de descans durant la jornada laboral.

### **Article 37. Descans setmanal, festes i permisos**

1. Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels

menors de divuit anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

És aplicable al descans setmanal el que disposa l'article 34.7 quant a ampliacions i reduccions, i també per a la fixació de règims de descans alternatius per a activitats concretes.

2. Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir les catorze a l'any, de les quals dues han de ser locals. En qualsevol cas s'han de respectar com a festes d'àmbit nacional les de Nadal, Cap d'Any, 1 de maig com a Festa del Treball, i 12 d'octubre, com a Festa Nacional d'Espanya.

Respectant les festes esmentades en el paràgraf anterior, el Govern pot traslladar al dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, i en tot cas ha de ser objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb un diumenge.

Les comunitats autònomes, dins el límit anual de catorze dies festius, poden assenyalar les festes que per tradició els siguin pròpies, i substituir a aquest efecte les d'àmbit nacional que es determinin per reglament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, poden fer ús de la facultat de trasllat a dilluns que preveu el paràgraf anterior.

Si alguna comunitat autònoma no pot establir una de les seves festes tradicionals perquè no coincideix amb diumenge un nombre de festes nacionals suficient, pot afegir, l'any que això passi, una festa més, amb caràcter de recuperable, al màxim de catorze festes.

3. El treballador, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina conservant el dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malal-

tia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.

e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

4. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou

mesos, els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

5. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 7.

6. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o col·lidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de

la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

7. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, que preveuen els apartats 4 i 6, corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, llevat de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i s'ha de precisar la data en què s'inicia i acaba el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que

preveuen els apartats 4, 5 i 6 han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

8. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i els treballadors afectats. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquests, i són aplicables les regles que estableix l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

### **Article 38. Vacances anuals**

1. El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, ha de ser el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada pot ser inferior a trenta dies naturals.

2. El període o els períodes per gaudir-ne l'han de fixar de comú acord l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances. En cas que hi hagi desacord entre les parts, la jurisdicció social ha de fixar la data que correspongui per al gaudi i la seva decisió no es pot recórrer. El



procediment ha de ser sumari i preferent.

3. El calendari de vacances s'ha de fixar a cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen almenys dos mesos abans del començament del gaudi.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

### **Article 45. Causes i efectes de la suspensió (del contracte)**

1. El contracte de treball es pot suspendre per les causes següents:

... ..

d) Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de

menors d'edat que tinguin més de sis anys quan es tracti de menors amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

... ..

n) Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

#### **Article 46. Excedències**

... ..

3. Els treballadors tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dóna fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador està en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial.

... ..

### **Article 48. Suspensió amb reserva de lloc de treball**

... ..

4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, independentment del fet que aquesta fes o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part que la mare hagi pogut gaudir amb ante-

rioritat al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, la qual cosa és compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'apartat 7.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare o, si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de part prematur amb manca de pes i aquells altres en què el nou-nat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en els mateixos dies que

el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui per reglament.

5. En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produeix els efectes, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que el poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

6. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes als apartats 4 i 5 o de les que corresponguin en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat, en situació de guarda amb fins d'adopció o acollit, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats esmentats té una durada addicional de dues setmanes. En cas que tots dos progenitors treballin, aquest període addicional s'ha de distribuir a

opció dels interessats, que el poden gaudir de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Els períodes a què es refereixen aquests apartats es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin per reglament.

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d), el treballador té dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats als apartats 4 i 5. En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor.

En els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'apartat 5 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per les causes esmentades o immediatament després que finalitzi aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, amb l'acord previ

entre l'empresari i el treballador, i segons es determini per reglament.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb l'antelació deguda, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, als convenis col·lectius.

... ..

9. Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.

... ..

10. En el supòsit previst a l'article 45.1.n), el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

### **Article 82. Concepte i eficàcia (naturalesa i efectes dels convenis**

1. Els convenis col·lectius, com a resultat de la negociació que duen a terme els representants dels treballadors i dels empresaris, són l'expressió de l'acord adoptat lliurement per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

2. Mitjançant els convenis col·lectius i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; també poden regular la pau laboral per mitjà de les obligacions que es pactin.

3. Els convenis col·lectius regulats per aquesta llei obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del

seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència.

Sens perjudici d'això, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot no aplicar en l'empresa, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que es donen les causes econòmiques si dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es donen causes tècniques si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives



si es produeixen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes que indica l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que s'hi assenyalen.

Si el període de consultes finalitza amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que prevegi, si s'escau, el pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que se li va plantejar la discrepància. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no ha assolit un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer de con-

formitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

Si el període de consultes finalitza sense acord i no són aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no han solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que es pot adoptar al seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte pels mateixos òrgans amb les garanties degudes per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit.

4. El conveni col·lectiu que succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets que s'hi reconeixen. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula el conveni nou.



Annex 3

## **Contingut de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 que fa referència a la jornada i temps de treball**

... ..

### **FLEXIBILITAT**

#### **Criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa**

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

**2.-** Els Convenis Col·lectius han d'establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, així com, la flexibilitat del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

**3.-** Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: distribució irregular de la jornada, borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

**4.-** En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adapta-

ció negociada en l'àmbit de les mateixes, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada irregular i el seu calendari, així com, establir els mecanismes per aplicar modificacions en el seu desenvolupament.

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

**6.-** Els convenis col·lectius facilitaran que les empreses puguin distribuir irregularment la jornada anual ordinària, en els percentatges que es considerin necessaris, podent afectar a la jornada màxima setmanal o mensual i als horaris diaris, sense perjudici del respecte als límits que preveu l'Estatut dels Treballadors.

Per potenciar la distribució irregular del temps de treball es permet regularitzar els excessos o defectes de jornada derivats de la distribució irregular més enllà de l'any en curs. És per això que es recomana que els Convenis Col·lectius regulin la compensació de les diferències per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada. En defecte de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de quedar compensades en el període que es determini.

**7.-** D'altra banda, els convenis col·lectius possibilitaran una borsa d'hores a l'any, en què es pot alterar la distribució prevista en el calendari anual, i fixaran els criteris i procediments per a l'aplicació d'aquesta borsa d'hores.

**8.-** Les parts signants del present AIC som conscients de la importància de la regulació en la negociació col·lectiva de l'organització flexible del temps de treball, com una alternativa per poder assolir acords de flexibilitat tot considerant la diversitat de les necessitats objectives de les activitats econòmiques i les realitats d'organització del treball divers que existeixen en els diferents sectors econòmics i empresarials.

El nostre objectiu comú és que tots els convenis col·lectius realitzin una regulació negociada de la flexibilitat del temps de treball, adaptada a la seva específica realitat i de conformitat amb les orientacions del propi AIC.

Per tot això, per als supòsits de convenis col·lectius en els que no existeixi encara regulació convencional de la flexibilitat negociada del temps de treball, s'insta a que s'utilitzi el TLC, per trobar una solució en aquesta matèria.

**9.-** En matèria de conciliació de la vida laboral i personal, és positiu que els Convenis Col·lectius en relació a la flexibilitat de la jornada establiran la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris.

**10.-** És convenient que els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa regulin i potenciïn els procediments de participació sindical i de la representació legal dels treballadors en l'organització flexible del temps de treball. A més de la participació en la programació de la jornada flexible -en relació a la qual l'empresa ha d'aportar informació documentada-, és convenient establir avaluacions periòdiques de l'evolució del temps de treball, amb l'objectiu d'analitzar l'eficiència del sistema, la seva

relació amb l'ocupació, i el seu impacte a favor de la conciliació laboral, personal i familiar i la mobilitat de les persones treballadors.

**11.-** Els canvis en la programació de la distribució irregular de la jornada han de realitzar-se amb la màxima antelació possible, per tal que, amb la participació dels representants legals dels treballadors, es portin a terme els ajustos necessaris en la programació inicial.

**12.-** Las organitzacions signants coincidim en valorar positivament les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores, acordades en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

**13.-** Tanmateix, les organitzacions signants coincidim en valorar positivament i d'utilitat els acords als quals s'han arribat en "Informe sobre la gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària" elaborat en el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Així mateix, Les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya continuarem participant en el diàleg amb la "Iniciativa per a la reforma horària" amb l'objecte de revisar els usos del temps, harmonitzant els diversos factors i necessitats que intervenen en la qüestió: racionalització de l'ordenació del temps de treball, eficiència i competitivitat del conjunt del sistema econòmic, harmonització integral dels serveis públics i socials, i el millor desenvolupament de la vida social i ciutadana sota el principi de benestar de les persones en totes les seves dimensions, equilibradament amb les necessitats empresarials.

... ..

### **TELETREBALL**

**1.-** L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball és una referència reguladora, útil i equilibrat per a les relacions derivades d'a-

questa nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els Convenis Col·lectius de sector i d'empresa incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

**2.** - En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent Pla de Prevenció de Riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tot involucrant a les Administracions Públiques implicades.

**3.** - En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

... ..

## **INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS ESTABLERTES EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS**

Les organitzacions signants expressen el seu acord en el valor que tenen els convenis col·lectius sectorials en una doble dimensió. En primer lloc com a instruments convencionals que estableixen la regulació col·lectiva de les relacions de treball, i en segon lloc, el valor del conveni col·lectiu sectorial com a regulador de les condicions de competència en tant que instrument que proporciona equilibri, mitjançant l'homogeneïtzació de les condicions de treball, entre empreses d'un mateix sector d'activitat econòmica.



Per això acordem que, per afavorir l'interès general de l'activitat econòmica en els diferents sectors i afavorir la competència lliure i lleial entre les empreses, és convenient que les iniciatives empresarials de processos d'inaplicació de convenis col·lectius sectorials es posin en coneixement de les organitzacions signants d'aquests convenis, per combatre i evitar les pràctiques de competència deslleial i frau de llei.

Per això recomanem que les Comissions Paritàries dels convenis col·lectius sectorials siguin informades de les iniciatives d'inaplicació de les empreses, i que els esmentats convenis col·lectius regulin aquest aspecte. En aquest sentit, es proposa que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'art. 82.3. de l'Estatut dels Treballadors ho comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Sectorial així com el resultat final. Aquesta comunicació haurà d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura.

Es recomana que els convenis col·lectius regulin, atès el caràcter legalment transitori de la inaplicació del conveni col·lectiu, la possible revisió de les mesures d'inaplicació, en la mesura que es modifiquin les causes que van donar lloc a la mateixa, mitjançant un procediment simplificat. El resultat serà comunicat a la comissió paritària sectorial. El Conveni col·lectiu que incorpori clàusula de submissió als procediments extrajudicials de previsió i solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, podrà establir, sobre la base de l'autonomia de les parts, el caràcter voluntari o obligatori del procediment arbitral, cas de divergències respecte de les causes acreditatives de la inaplicació o del contingut i abast de la mateixa, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres de Tribunal Laboral de Catalunya.

Les Organitzacions signants acorden gestionar davant la

Generalitat de Catalunya, per assegurar el compliment de les seves competències en matèria de treball, un sistema que garanteixi la submissió al control de legalitat dels acords d'inaplicació de conveni col·lectiu, amb la suficient informació a les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya.