



**Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya**

Catalunya: una jornada laboral sense límits

**Anàlisi sobre les hores extremes i la
desconnexió digital a Catalunya. Dues
cares de l'exploració laboral**

Informe juliol 2025

Índex

Destacats	3
Una jornada laboral sense límits. Introducció	4
El temps de treball: la jornada ordinària, les hores extraordinàries, el registre de jornada i el dret a la desconnexió digital	6
El primer indici: 68 milions d'hores extres treballades a Catalunya	8
El segon indici: la vulneració del dret a la desconnexió digital	10
Consideracions i propostes de la UGT de Catalunya.....	13

Destacats

- Durant tot el 2024, es van realitzar a Catalunya gairebé 68 milions d'hores extres, concretament, 67.900.000 hores. Cada treballador i treballadora del nostre país ha fet de mitjana, 20,5 hores extres.
- Tenint en compte que el 43,2% d'hores extres no es retribueixen, això suposa una pèrdua de gairebé 170 euros anuals (168,35 euros) per persona treballadora.
- La jornada laboral acordada als convenis col·lectius d'aplicació al 2024, que era de 1.748 hores, s'ha allargat per les hores extres, de mitjana, a 1.768 hores, allunyant encara més de la jornada de 37,5 hores setmanals o 1.706 hores anuals.
- **Quatre de cada deu hores extres treballades no es paguen.** El 43,2% de totes les hores extres que s'han fet a Catalunya i que equivalen a més de 29 milions d'hores extres no s'han pagat (29.300.000 hores).
- Els més de 29 milions d'hores extres que no es paguen suposen:
 - Una pèrdua de les cotitzacions a la Seguretat Social a Catalunya de més de 140.000.000 d'euros.
 - Un total de 615,3 milions d'euros que les empreses han robat a les persones treballadores en concepte de sou brut no percebut (21 euros l'hora).
- La realització de gairebé 68 milions d'hores extres han suposat a Catalunya la pèrdua de 38.470 llocs de treball a jornada completa. Si totes aquestes hores es transformessin en llocs de treball, la nostra taxa d'atur es reduiria un punt percentual i es situaria en el 7,2% (en lloc del 8,1% actual).
- Només tres de cada deu convenis col·lectius regulen el dret a la desconexió digital.
- Gairebé la meitat dels convenis que sí regulen el dret, només fan remissions expresses al contingut de la llei.
- La regulació més freqüent és l'excepció al dret a la desconexió. La majoria dels convenis concreten aquelles situacions productives i organitzatives que justifiquen l'excepció del dret a la desconexió.
- Gairebé el 80% de les persones enquestades creu que o bé no se li respecta el dret a la desconexió digital (48,6%), o que només se li respecta en part (30,4%).
- Només el 20% de les persones enquestades creu que sí se li respecta el dret a la desconexió digital.
- Nou de cada 10 persones enquestades no ha rebut cap tipus de formació sobre el dret a la desconexió per part de la seva empresa.

Una jornada laboral sense límits. Introducció

En el nostre mercat de treball, identifiquem principalment dos indicis que ens permeten afirmar que la jornada laboral dels treballadors i treballadores no té límits.

Per una banda, la realització desmesurada d'hores extres i per l'altre, la vulneració sistemàtica del dret a la desconexió digital fan que la durada màxima de la jornada ordinària de treball fixada en 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, es sobrepassi amb escreix.

Les hores extres i la desconexió digital són dos cares de la mateixa moneda. **Les hores extres allarguen la jornada laboral més enllà de la jornada acordada i la desconexió digital s'infiltra en el temps personal de les persones treballadores fent que les jornades siguin inacabables.** A més, aquesta manca de desconexió digital facilita l'augment estructural d'hores extres no retribuïdes, ja que desdibuixen la frontera entre temps de feina i temps personal.

Diversos estudis internacionals, de l'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT), han posat de manifest que **treballar moltes hores incrementa significativament el risc de patir malalties cardiovasculars, ansietat, depressió i altres trastorns associats a l'estrès crònic.** El deteriorament de la salut no és només físic, sinó també emocional i relacional. Les jornades extenses afecten el descans, pertorben el son, dificulten la recuperació física i mental, i generen esgotament. Aquesta fatiga acumulada impacta en la concentració, la capacitat de decisió i augmenta el risc de patir accidents laborals.

A més, la manca de temps per a la vida personal i familiar trenca l'equilibri entre feina i vida privada. La impossibilitat de desconnectar, erosiona la qualitat de vida, limita les relacions socials i alimenta una sensació de disponibilitat permanent que afecta el benestar emocional de les persones treballadores.

La prolongació de la jornada de treball no és una problemàtica nova i per aquest motiu es va transposar a Espanya l'any 2019, la Directiva 2003/88/CE per fixar l'obligatorietat d'un registre de jornada objectiu i fiable. Lamentablement aquesta norma, que ja vam qualificar en el seu dia de massa tova, **acumula al llarg dels anys repetits i greus incompliments**, malgrat obliga a registrar tant les hores ordinàries com les hores extraordinàries realitzades.

Des de la UGT de Catalunya, ja fa anys que reivindicuem la necessitat de reduir la jornada laboral i el dret a treballar menys, treballar millor i guanyar més perquè és possible que el treball sigui el dret que ens permeti viure i no l'obligació que ens impedeixi tenir una vida digna. La campanya que vam iniciar fa un anys, sota el lema "cap a les 32 hores laborals", ha donat lloc al debat social sobre la necessitat de reduir la jornada laboral.

La tramitació del projecte de Llei sobre la reducció de la jornada ordinària a 37,5 hores setmanals segueix el seu curs al Congrés del Diputats, ara ajornada fins el setembre per tenir més temps de marge per a la negociació amb els diferents partits polítics. **Aquest temps de marge, des de la UGT de Catalunya l'aprofitem per seguir defensat la importància de l'aprovació d'aquest projecte de Llei que no només inclou la reducció de la jornada laboral, sinó que també conté altres qüestions d'especial rellevància per a la millora del nostre**

model de relacions laborals, com garantir el compliment del registre de jornada i reforçar l'actual dret a la desconnexió digital.

En aquest informe que us presentem, hem abordat un cop més la qüestió del temps de treball. **Concretament hem analitzat les hores extraordinàries que es realitzen a Catalunya, perquè al nostre país es realitzen moltes hores extres, algunes de les quals no són remunerades i hem abordat la regulació de la desconnexió digital perquè aquest dret es vulnera en moltes ocasions** i aquests són dos dels principals indicis que ens permeten afirmar que la jornada laboral actual no té límits i que per seguir avançant i millorant les condicions de vida i de treball de les persones treballadores ens cal una llei que redueixi la jornada de treball.

El temps de treball: la jornada ordinària, les hores extraordinàries, el registre de jornada i el dret a la desconnexió digital

Fa més de 100 anys que es va publicar el reial decret que establia a Espanya la jornada laboral de 8 hores. La implementació de la jornada laboral de 8 hores s'inspirava en la fórmula britànica que s'havia implementat al 1817 de 8-8-8: 8 hores per treballar, 8 hores per a la família i l'oci i 8 hores per al descans. **Ara però, aquest model està obsolet i és necessari plantejar i reduir les actuals jornades, repartir la feina i sobretot, utilitzar els avenços tecnològics per poder treballar menys i millor.**

El temps de treball és l'element fonamental per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores i impulsar un nou model laboral i productiu, generador de més ocupació i de més qualitat. Treballadores i treballadors hem de tenir l'oportunitat de poder gaudir de la nostra vida personal, familiar, intel·lectual i lúdica.

En el nostre mercat de treball, el marc regulador del temps de treball està regulat a l'article 34 i següents de l'Estatut dels Treballadors (ET d'ara en endavant). Per tant, **la jornada és tot aquell temps durant el qual una persona treballadora està a disposició de l'empresa. Aquest període però queda condicionat pels descansos i permisos obligatoris** previstos que limiten el temps que la persona treballadora pot estar treballant, entre els que cal situar, **el dret a la desconnexió digital.**

Com dèiem, l'article 34 de l'ET fixa **la durada màxima de la jornada ordinària de treball en 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.** La negociació col·lectiva pot millorar i per tant reduir, la durada de la jornada ordinària; per tant, **la reducció de la jornada laboral a 4 dies a la setmana o bé a 32 hores setmanals, continua sent una prioritat per a la negociació col·lectiva.**

En el nostre ordenament normatiu, **les hores extres queden regulades a l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors (ET).** Segons aquest article, **les hores extres són aquelles hores de treball que es realitzen per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball.**

Mitjançant el conveni col·lectiu o en defecte d'aquest, a través del contracte de treball, es fixarà **la retribució de les hores extraordinàries, que en cap cas pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalent de descans retribuït.** Si no hi ha cap pacte al respecte, s'entendrà que les hores extraordinàries realitzades hauran de ser compensades mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització.

El número màxim d'hores extres, s'estableix a l'article 35 de l'ET, i no pot ser superior a 80 hores a l'any, a excepció de quan es realitzin per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, que òbviament hauran de ser compensades econòmicament.

Fer o no fer hores extres, és una decisió voluntària tal i com es recull també a l'article 35 de l'ET, excepte que la seva realització hagi estat pactada al conveni col·lectiu o al contracte individual de treball, sempre dins del límit de les 80 hores anuals.

Relacionat amb la jornada de treball i les hores extraordinàries hi ha **l'obligatorietat del registre de jornada, que ha d'incloure tant les hores ordinàries com les hores extraordinàries,** que va imposar la Directiva 2003/88/CE i que es va transposar a Espanya mitjançant el Reial Decret Llei 8/2019 que va modificar l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors sobre la jornada.

El registre de jornada, que ha de ser objectiu i fiable, és obligatori per a tots els treballadors i treballadores, independentment de la seva categoria o grup professional, a tots els sectors d'activitat i per a tot tipus d'empreses, des de les més petites fins a les més grans.

Lamentablement, aquesta norma acumula al llarg dels anys repetits incompliments, tal i com ja vàrem avançar en el seu dia, perquè la norma és massa "tova" i l'exemple més clar, el trobem en l'apartat de sancions.

Les sancions que preveu la norma es van tipificar només com a greus i, per tant, oscil·len només entre 626 i 6.250 euros. Des de la UGT de Catalunya, ja vam alertar de que a la pràctica, aquesta tipificació comportaria que **algunes empreses optessin per pagar la sanció que els pogués imposar la Inspecció de Treball, en lloc de registrar la jornada de treball i pagar els excessos de jornada**, i en efecte, en algunes empreses, així ha sigut.

Per últim, però no menys important hi ha **el dret a la desconnexió digital**. Aquest dret, regulat a la llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, **limita l'ús de les tecnologies de la comunicació per garantir fora del temps de treball, el respecte dels temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores, i així, afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.**

Així doncs, **ignorar les ordres fora de l'horari laboral és un dret, i els treballadors i treballadores no han de renunciar al seu temps de descans, permisos o vacances per atendre afers laborals.**

Cal fer esment per la seva importància, de la **tramitació al Congrés dels Diputats del projecte de llei que, a més d'establir la reducció màxima de la jornada ordinària a 37,5 hores setmanals i garantir el compliment del registre de jornada, reforça el dret a la desconnexió digital**, fixant com a irrenunciables algunes garanties que fins ara depenien de l'acord entre empresa i persones treballadores. Si s'aprova aquest projecte, el silenci comunicatiu de l'empresa fora de la jornada, el dret de la persona treballadora a no estar localitzable i la prohibició de represàlies empresarials per no atendre o rebutjar comunicacions digitals fora de l'horari laboral, passaran a ser drets indisponibles per les parts.

El primer indicati: 68 milions d'hores extres treballades a Catalunya

A Catalunya es treballen al cap de l'any, desenes de milions d'hores extres, una part important de les quals, no són remunerades, fet que demostra en primer lloc, el fracàs del registre horari i en segon lloc, la necessitat de distribuir més i millor les càrregues de feina, repartir el treball i crear nous llocs de treball per tal de reduir la prolongació de les actuals jornades de treball i garantir el dret al descans i el dret a la desconexió digital.

A continuació mostrem les principals dades de les hores extres realitzades a Catalunya durant el 2024:

Gairebé 68 milions d'hores extres treballades¹

Durant tot el 2024, i segons les dades de l'EPA que publica l'INE, **es van realitzar a Catalunya gairebé 68 milions d'hores extres, concretament, 67.900.000 hores**, equivalents a 20,5 hores extra per persona treballadora.

Cada setmana, **182.000 persones assalariades a Catalunya han fet 7 hores extres de mitjana i d'aquestes, 4 hores extres van ser pagades i 3 hores extres no pagades.**

Quatre de cada deu hores extres treballades no es paguen

Dels gairebé 68 milions d'hores extres, el 43,2% de totes les hores extres que s'han fet a Catalunya i que equivalen a més de 29 milions d'hores extres no s'han pagat (29.300.000 hores). Això suposa una pèrdua de gairebé 170 euros anuals (168,35 euros) per persona treballadora.

Estimem també que **els més de 29 milions d'hores extres que no es paguen, suposen una pèrdua de les cotitzacions a Catalunya de 140.000.000 d'euros.**

El 56,8% del total d'hores extres treballades han estat pagades; per tant, **38 milions d'hores han estat remunerades** (38.600.000 hores).

S'han perdut més de 38.000 llocs de treball

Estimem que **la realització de més de gairebé 68 milions d'hores extres han suposat a Catalunya la pèrdua de 38.470 llocs de treball² a jornada completa.**

¹ Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA que publica l'INE (2024).

² Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'hores extres i les hores de la jornada laboral mitjana a Catalunya de l'EPA que publica l'INE (2024).

Les dades que hem exposat fins ara eren de l'any 2024, però si analitzem les dades del primer trimestre d'enguany, observem que la dinàmica és la mateixa i les hores extres que es treballen segueixen sent desmesurades. Així doncs, durant el primer trimestre de 2025:

Més de 13 milions d'hores extres treballades

Durant els tres primers mesos de l'any 2025, i segons les dades de l'EPA que publica l'INE, s'han realitzat a Catalunya més de 13 milions d'hores extres, concretament, 13.865.000 hores extres.

Més de la meitat d'hores extres treballades, no es paguen

Dels més de 13 milions d'hores extres, el 53% de totes les hores extres que s'han fet a Catalunya i que equivalen a més de 7 milions d'hores extres no s'han pagat (7.359.000 hores).

Estimem també que **els més de 13 milions d'hores extres que no es paguen, suposen una pèrdua de les cotitzacions a Catalunya de 65.500.000 d'euros.**

El 47% del total d'hores extres treballades han estat pagades; per tant, **més de 6,5 milions d'hores han estat remunerades** (6.506.000 hores).

Cada setmana, **142.700 persones assalariades a Catalunya han treballat gairebé 7 hores extres de mitjana i d'aquestes, 3,29 hores extres van ser pagades i 3,71 hores extres no pagades.**

S'han perdut més de 7.800 llocs de treball

Estimem que **la realització de més de 13 milions d'hores extres han suposat a Catalunya la pèrdua de més de 7.800 llocs de treball³ a jornada completa.**

³ Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'hores extres i les hores de la jornada laboral mitjana a Catalunya de l'EPA que publica l'INE (2024).

El segon indici: la vulneració del dret a la desconexió digital

El dret a la desconexió digital, reconegut normativament des de fa 7 anys, **limita l'ús de les tecnologies de la comunicació per garantir fora del temps de treball, el respecte dels temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores, i així afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.**

Fora de la jornada de treball però, qui no ha contestat un correu electrònic o un missatge per altres canals de l'empresa? O ha assistit a una reunió online? O ha accedit en remot als sistemes de la feina? Totes aquestes hores, no registrades ni com a ordinàries ni com a extraordinàries, suposen temps de treball real que no consta en la majoria d'ocasions al registre de jornada i va en detriment precisament del temps lliure de les persones treballadores que acaben, un cop més, allargant la seva jornada de treball.

Aquest dret torna a estar en el centre de totes les mirades, perquè el projecte de llei de reducció de la jornada ordinària també inclou reforçar aquest dret i concretament recull **el dret a no rebre comunicacions, sol·licituds o requeriments fora de l'horari de treball; a no estar localitzable fora de la jornada laboral i la prohibició de possibles futures represàlies** quan un treballador o treballadora no respongui a les comunicacions o peticions per part de l'empresa.

Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya volem analitzar quina és la regulació actual d'aquest dret als convenis col·lectius** i conèixer com ha regulat i desenvolupat la negociació col·lectiva aquest dret.

La negociació col·lectiva juga un paper cabdal en la regulació del dret a la desconexió digital. Les modalitats del seu exercici s'han d'establir en aquest marc o, si s'escau, mitjançant acords entre l'empresa i la representació de les persones treballadores; per tant, els convenis o acords han de definir les mesures necessàries per garantir l'aplicació efectiva d'aquest dret.

A continuació mostrem els resultats obtinguts de la revisió dels convenis col·lectius (d'àmbit autonòmic i estatals) aplicables a Catalunya⁴ per conèixer quina és la regulació actual del dret a la desconexió digital.

Només tres de cada deu convenis col·lectius regulen el dret a la desconexió digital

Del total de convenis col·lectius que s'apliquen a Catalunya, tant autonòmics com estatals, **un total de 191 convenis; és a dir, el 68% del total no regulen i no fan cap menció explícita al dret a la desconexió digital;** en canvi, només 89 convenis que suposen el 32% del total de convenis si regulen aquest dret.

Gairebé la meitat dels convenis que sí regulen el dret, només fan remissions expresses al contingut de la llei

⁴ A Catalunya s'apliquen un total de 286 convenis col·lectius però han estat objecte d'aquesta anàlisi un total de 280 convenis col·lectius, dels quals 141 són d'àmbit autonòmic (50,4%) i 139 són convenis d'àmbit estatal que representen el 49,6% del total. Hem analitzat 280 convenis col·lectius perquè són els que estan degudament registrats i publicats i per tant, dels que tenim informació detallada.

Dels convenis col·lectius que sí regulen el dret a la desconexió digital –ja hem dit que eren un total de 89 convenis- **42 convenis, que representen el 47%, només fan remissions expresses al contingut de la llei** i per tant, no aborden totes aquelles qüestions reservades a la negociació.

El 53% restant, és a dir, 47 convenis regulen qüestions que van més enllà del que estableix la normativa.

La regulació més freqüent: l'excepció al dret a la desconexió

El 53% dels convenis analitzats (47 convenis col·lectius), inclouen qüestions que van més enllà del que estableix la norma. Ara bé, **en la majoria dels casos, el que es regula són les excepcions que justifiquen i permeten no garantir el dret a la desconexió digital.**

En concret, 33 convenis del total de 47 (el 70,2%) que sí regulen aquest dret contenen aquestes excepcions (25 d'àmbit estatal i 8 convenis d'àmbit autonòmic).

Altres qüestions que es regulen als convenis són:

- **El dret explícit de les persones treballadores a no respondre fora de l'horari de treball.** Un total de 26 convenis col·lectius ho regulen (24 són d'àmbit estatal i dos d'àmbit autonòmic).
- **La prohibició de represàlies per ignorar les ordres fora de l'horari de treball.** Divuit convenis regulen aquesta prohibició, dos dels quals són d'àmbit català i setze d'àmbit estatal.
- Cinc convenis col·lectius regulen que **no hi hagin comunicacions, ni sol·licituds o peticions fora de la jornada de treball** (tots d'àmbit estatal).

Sens dubte, els resultats d'aquesta anàlisi ens mostren que de moment, **no hem sigut capaços de traslladar, als convenis col·lectius aquelles matèries reservades a la negociació col·lectiva.** Malgrat els nostres esforços per definir, als convenis col·lectius, les mesures necessàries per garantir l'aplicació efectiva d'aquest dret, **les empreses i la seva constant negativa i bloqueig de la negociació han impedit donar trasllat de les matèries relacionades amb el dret a la desconexió digital.**

A banda d'analitzar el contingut dels convenis col·lectius, des de la UGT de Catalunya també hem elaborat una enquesta per conèixer quina és la percepció de les persones treballadores respecte el dret a la desconexió digital. A continuació mostrem els principals resultats:

- **Set de cada 10 persones enquestades coneixen en que consisteix el dret a la desconexió digital.** En canvi, el 22,3% de les persones enquestades reconeix que més o menys té alguna noció del seu significat i el 4,7% no coneix en que consisteix aquest dret.
- **Gairebé el 50% de les persones enquestades creu que no se li respecta el dret a la desconexió digital (un 48,6%)** i el 30,4% reconeix que se li respecta només en part, aquest dret. Tant sols dues de cada 10 persones enquestades creu que se li respecta el dret a la desconexió digital.

- El 41,2% dels que han respost l'enquesta, contesten que a la seva empresa no existeix cap política de desconexió digital i el 34,5% no ho saben. Només el 24,3% del enquestats responen que si disposen d'aquesta política a la seva empresa.
- Dels que si disposen de política de desconexió destaquem:
 - Pràcticament el 53% afirmen que s'ha elaborat prèvia audiència amb la representació legal de les persones treballadores, un 25% ho desconeixen i un 22% contesten que la representació legal no ha participat en l'elaboració d'aquesta política.
 - Vuit de cada 10 persones enquestades coneixen el contingut de la política de desconexió digital.
- Nou de cada 10 persones enquestades no ha rebut cap tipus de formació sobre el dret a la desconexió per part de la seva empresa.

Dels resultats de l'enquesta extraïem les següents conclusions:

Conclusions positives: Els treballadors i treballadores enquestats coneixen en què consisteix el dret a la desconexió digital, malgrat moltes d'aquestes persones reconeixen que a la seva empresa no existeix cap política de desconexió digital o bé no ho saben. Allà on hi ha política de desconexió digital, gairebé la meitat dels enquestats reconeixen que s'ha elaborat prèvia audiència amb la representació legal de les persones treballadores i el més positiu, vuit de cada 10 persones coneixen el contingut d'aquesta política.

Conclusions negatives: La percepció de que la meitat dels enquestats creu que no se li respecta el dret a la desconexió digital i que un 30% reconeix que només se li respecta en part. Aquesta dada lligaria amb els resultats de l'anàlisi dels convenis col·lectius i el fet que la regulació més freqüent sigui precisament, l'excepció del dret a la desconexió. L'altre aspecte negatiu és la falta de formació en temes de desconexió.

Consideracions i propostes de la UGT de Catalunya

Treballar menys, treballar millor i guanyar més. Reduir per prevenir

Des de la UGT de Catalunya creiem fermament que és possible treballar menys, treballar millor i guanyar més. És possible que el treball sigui el dret que ens permeti viure i no l'obligació que ens impedeix tenir una vida digna.

Reduir el temps de feina no és només una mesura per millorar la qualitat de vida, sinó també una estratègia preventiva en matèria de salut laboral. Per tant, **apostem decididament per la reducció de la jornada laboral com a eina fonamental per prevenir els riscos psicosocials derivats de l'excés d'hores de feina.** La prolongació constant de la jornada —ja sigui per fer moltes hores extres o per la constant hiperconnexió digital que ens impedeix desconnectar— incrementa l'estrès, el cansament crònic, la dificultat per conciliar la vida personal i laboral, i pot derivar en problemes greus com l'ansietat, la depressió, l'insomni o el burnout.

A més, **la reducció de jornada facilita el dret efectiu a la desconnexió digital.** Garantir espais de desconnexió, descans i vida social no és un luxe, sinó una condició necessària per a una feina digna i sostenible.

Per tot això, **plantejem una transició cap a jornades més curtes sense reducció salarial, com una mesura de justícia laboral, redistribució del treball i millora de la salut.** La reducció de la jornada ha de formar part d'una nova cultura del treball que posi les persones i la seva salut al centre.

Exigim l'aprovació, sense més demora, del projecte de llei per la reducció de la durada màxima de la jornada de treball, el registre de jornada i el dret a la desconnexió digital.

Demanem a aquells partits polítics, influenciats per les patronals del país, que s'oposen a l'aprovació de la reducció de jornada que escoltin l'opinió dels catalans i catalanes i no només la veu d'algunes patronals, perquè com ja vam publicar, 9 de cada 10 catalans i catalanes dona suport a la mesura de reducció de jornada laboral a 37,5 hores.

El resultat és demolidor, **la immensa majoria de catalans (el 87%) hi dona suport, a més, un 57,4% està molt d'acord amb la mesura enfront al 4,5% que hi està molt en desacord.**

Una reforma horària

A més de la reducció de la jornada de treball, **el nostre país necessita una reforma horària amb l'objectiu de millorar el benestar de totes les persones** i incidir en un canvi en l'organització dels nostres horaris actuals per adaptar-los a uns temps més humans i cívics.

Per aquest motiu, la UGT de Catalunya treballarà activament per desenvolupar **accions que posin el temps i les polítiques del temps en el centre de totes les agendes.**

Exigim una desconnexió digital real i efectiva

Les persones treballadores tenen reconegut per llei el dret a la desconnexió digital i les empreses han de garantir aquesta desconnexió durant el temps de descans. Malgrat aquest reconeixement normatiu, els incompliments en aquesta matèria són nombrosos.

Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya exigim per una banda, elevar el dret a la desconnexió digital a la categoria de dret fonamental, entenent aquest com una part inseparable del dret constitucional a la seguretat i higiene en el treball, al descans i a la limitació de la jornada laboral; i de l'altra, una normativa que prohibeixi a les empreses comunicar-se amb els seus treballadors i treballadores durant el seu període de descans. A més, és important incloure el dret a la desconnexió en la Llei de prevenció de riscos laborals com un dret més de les persones treballadores, així com establir un règim sancionador davant els incompliments.** Aquesta reforma hauria de contemplar els següents aspectes:

- **La prohibició de comunicacions fora de l'horari amb la persona treballadora**, excepte en casos taxats d'imperiosa necessitat i que comportin un perill greu i inajornable.
- **El deure de registrar qualsevol accés remot a les eines corporatives fora de la jornada ordinària, considerant-se temps de treball efectiu amb caràcter general** (i, com a tal, ha de retribuir-se).
- **Blindar l'obligació de negociar protocols de desconnexió** amb la representació de les persones treballadores, un aspecte ratificat pels tribunals (Audiència Nacional. Sala social, 2119/202418) implicant multes dissuasives que acabin amb les actuals ràtios d'incompliment.
- **La inclusió del dret a la desconnexió digital com una part prioritària, intrínseca i indissoluble de les polítiques de seguretat i salut en el treball.**

Mentrestant, **seguirem lluitant via negociació col·lectiva, per la inclusió de clàusules específiques als convenis col·lectius** que regulin l'obligació general de no fer comunicacions fora de la jornada, així com el dret de les persones treballadores a no respondre els correus o missatges professionals fora del seu horari de treball, incloses les vacances i exigirem l'elaboració de la política per garantir el dret a la desconnexió digital a les empreses.

Augmentar el preu de les hores extraordinàries

Des de la UGT de Catalunya creiem que és necessari introduir canvis en la legislació actual que dificultin i facin disminuir el nombre d'hores extres realitzades (a més d'acabar amb les no pagades). Des de la UGT s'ha presentat una reclamació col·lectiva davant el Comitè Europeu de Drets Socials perquè **les hores extraordinàries s'abonin com a mínim un 25% més que una hora ordinària**, i que inclou també l'exigència d'incrementar les garanties del registre de la jornada perquè **mostrin les hores reals que efectivament es treballin ja siguin ordinàries o extraordinàries.**

L'escassa retribució de les hores extraordinàries regulades a Espanya és una excepció en el context europeu que abona quantitats molt superiors a les previstes al nostre país, que van des d'un 10% del salari regular a França a fins i tot el 100% d'una hora ordinària.

Reclamem un efectiu control de la jornada laboral

El registre de jornada, que ha de ser objectiu i fiable, és obligatori per a tots els treballadors i treballadores, independentment de la seva categoria o grup professional, en tots els sectors d'activitat i a tot tipus d'empreses, des de les més petites fins a les més grans.

Lamentablement, **aquesta norma acumula al llarg dels anys repetits incompliments** perquè, com ja vam avançar en el seu dia, **la norma és massa “tova”**, i l'exemple més clar el trobem en l'apartat de sancions.

Les sancions que preveu la norma es van tipificar només com a greus i, per tant, oscil·len només entre 626 i 6.250 euros. Des de la UGT de Catalunya ja vam alertar que, a la pràctica, aquesta tipificació comportaria que algunes empreses optessin per pagar la sanció que els pogués imposar la Inspecció de Treball, en lloc de registrar la jornada de treball i pagar els excessos de jornada i, en efecte, en algunes empreses així ha estat.

De fet, durant el 2023 la Inspecció de Treball de Catalunya va realitzar un total de 4.724 actuacions, va formular 1.051 requeriments i va detectar 2.454 infraccions per un import de 3.430.248 euros.

Per tant, **des de la UGT de Catalunya exigim una reforma de la llei per acabar amb els incompliments en matèria de jornada i descansos i una actuació més àmplia de la Inspecció de Treball**. Així mateix, també treballarem per **millorar el registre de jornada via conveni col·lectiu**, perquè tenim un paper cabdal i clau, via negociació col·lectiva, per millorar el registre de jornada.