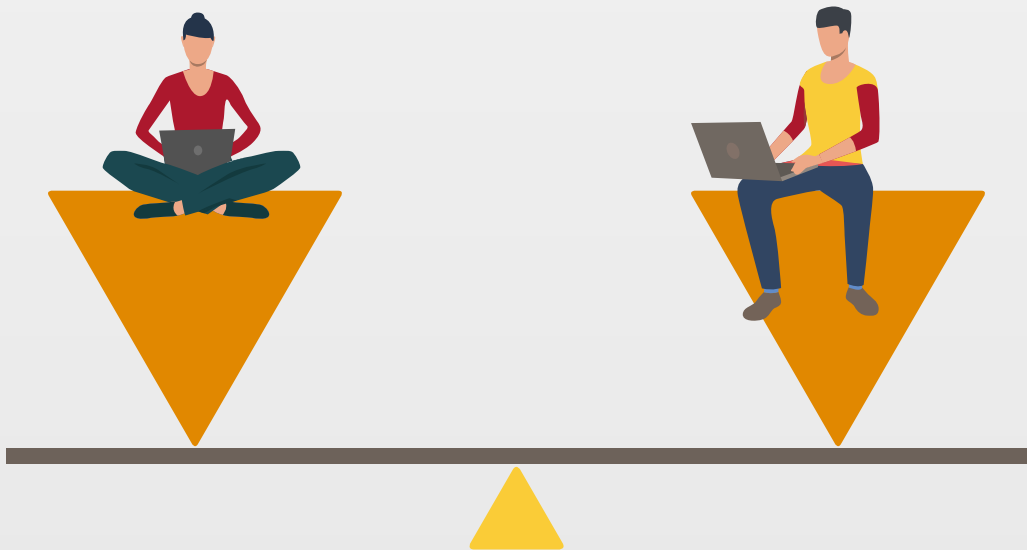


# Temps de treball i corresponsabilitat



© Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2020

Estudi promogut per:

**Direcció General d'Igualtat**

Carrer de Sepúlveda, 148-150

08011 Barcelona

**Autoria:** Pilar Carrasquer Oto, Joan Rodríguez-Soler i Mariana do Amaral Pinto (**Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Institut d'Estudis del Treball, Universitat Autònoma de Barcelona**)



Aquesta obra es publica sota una llicència de Creative Commons  
**Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0**

Sou lliure de:

**Compartir** – copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format

**Adaptar** – remesclar, transformar i crear a partir del material

D'acord amb els termes següents:

**Reconeixement** – Heu de reconèixer l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que suggereixi que el llicenciador us dóna suport o patrocina l'ús que en feu.

**NoComercial** – No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials.

**CompartirIgual** – Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original. **CompartirIgual** – Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

**Disseny i maquetació:** Aquatinta

**1a edició electrònica:** maig de 2020

Podeu trobar aquesta i les altres obres que ha publicat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies al nostre catàleg de publicacions:

[http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/eL\\_departament/publicacions/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/eL_departament/publicacions/)

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>4</b>
<b>Temps de treball: una qüestió de gènere .....</b>	<b>8</b>
2.1 El temps de treball a les societats de benestar .....	10
2.2 El debat conceptual al voltant del temps de treball.....	14
2.3 Usos i significats del temps i del temps de treball .....	22
2.4 Cloenda.....	26
<b>Les polítiques de temps de treball.....</b>	<b>29</b>
3.1 Les polítiques de temps de treball en clau de gènere .....	31
3.2 Les polítiques de reducció de temps de treball .....	33
3.3 Les polítiques de conciliació i de corresponsabilitat .....	41
3.4 Les polítiques de temps de treball més enllà de l'àmbit laboral .....	54
3.5 Cloenda.....	58
<b>El temps de treball i la jornada laboral a la negociació col·lectiva.....</b>	<b>61</b>
4.1 El context normatiu .....	62
4.2 Durada, distribució i flexibilització de la jornada laboral .....	65
4.3 La conciliació i la corresponsabilitat a la negociació col·lectiva .....	82
4.4 Noves experiències de flexibilització del temps de treball .....	91
4.5 Cloenda.....	97
<b>Síntesi i recomanacions .....</b>	<b>99</b>
5.1 En relació amb les polítiques de temps de treball.....	102
<b>Bibliografia.....</b>	<b>110</b>
<b>Glossari.....</b>	<b>118</b>



# 1 ▶ INTRODUCCIÓ



El temps de treball és un àmbit clau en les relacions laborals. Acotar i regular el temps de treball és una reivindicació històrica del moviment obrer. L'any del seu centenari val la pena recordar que el primer Conveni subscrit per l'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 1919 és justament el Conveni C001, en què es destaca el temps de treball com un aspecte nuclear de la relació laboral. En aquell moment, la regulació del temps de treball, especialment de la seva durada i dels períodes de descans entre jornades, es considera indispensable per garantir la salut de les persones treballadores i unes condicions de treball i de vida dignes. Al llarg del segle xx, el vincle entre temps de treball, salut laboral i condicions de treball i de vida perdura, però, amb el fordisme, aquesta dimensió distintiva de la importància del perquè de la importància del temps de treball i de la seva regulació, es veu complementada i, a vegades, fins i tot superada, pel protagonisme que pren el temps de treball com a mesura del rendiment i, per tant, de la seva recompensa en forma de salari. El binomi temps de treball-salari conformarà el gruix de la negociació col·lectiva fins avui.

Però el temps de treball és quelcom més que un dels continguts per excel·lència de la negociació col·lectiva. En el seu vessant productiu, el temps de treball és la peça clau de l'organització sociotemporal de les societats desenvolupades. I un dels símbols de la cultura occidental. Les dites populars es fan ressò de l'equació temps-diners, mentre la vida quotidiana discorre d'acord amb els ritmes del temps de treball de la producció. La centralitat d'aquest temps de treball identifica un model de societat basat en la producció i l'intercanvi mercantil de béns i serveis. Una centralitat que impregna valors, relacions socials i formes de vida, fins al punt que hom la considera natural o normal. L'acció col·lectiva no n'estarà al marge. Quant al temps, el repte del moviment obrer serà acotar el temps de treball productiu, en durada i intensitat, i guanyar temps de no treball que serà entès com a temps lliure o temps d'oci. Es mira de limitar la disciplina laboral, i vital, que imposa aquest temps de treball, sense qüestionar ni la pròpia centralitat del temps de treball productiu ni el fet que aquest model sociotemporal només és viable sota un contracte de gènere que fa recaure el pes de la disponibilitat de la mà d'obra sobre les dones, com es posarà de manifest des d'una perspectiva de gènere.

En efecte, la perspectiva de gènere ha enriquit el debat al voltant del temps de treball, posant en dubte la visió neutra d'aquest temps i mostrant el diferent impacte de gènere de l'actual organització sociotemporal. Partint d'una visió àmplia del concepte de treball, sota aquesta perspectiva es qüestiona l'accepció de temps de treball limitada al temps de treball de l'activitat remunerada. Al contrari, es posa

en relleu que, per a les dones, el temps de treball remet a un temps obligatori que no s'esgota en l'activitat laboral remunerada ni en el període de vida laboralment activa. Mesurar el temps i mostrar-ne els diferents usos i significats socials ha esdevingut un recurs d'interès per fer visibles les desigualtats de gènere a dins i a fora de l'àmbit laboral. Explorar les diferents temporalitats de les feines de les dones ha obert la possibilitat de copsar el conflicte i el malestar que planteja una organització social del temps basada en el temps de la producció i no en el de la reproducció de la vida humana. Des d'aquesta òptica, el temps s'ha convertit en un instrument clau i eficaç per afrontar els desafiaments que aquesta organització sociotemporal presenta, especialment però no exclusivament en relació amb la igualtat de gènere.

En aquest context i des d'aquesta perspectiva, cal interpretar els possibles efectes que els actuals processos de desregulació i flexibilització de la jornada laboral, així com el possible impacte que l'impuls de polítiques de temps de treball, d'orientació i d'abast distint, poden tenir en clau de gènere.

En aquest volum volem apropar-nos a aquests debats i posar en relleu les eines disponibles per afrontar-los. Neix de l'experiència en el disseny i desenvolupament del mòdul de formació en línia en Temps de Treball i Corresponsabilitat en Perspectiva de Gènere, impartit des de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya. Mantinent aquesta orientació pedagògica, l'objectiu és posar a disposició de les persones interessades un material planer que, no obstant, permeti una aproximació acurada als reptes que el temps de treball presenta avui dia a les societats desenvolupades, des d'una òptica de gènere. Aquest és el plantejament que orienta la selecció dels continguts i el to en què es presenten.

A hores d'ara, el bagatge acumulat de coneixement i d'experiències més o menys reeixides al voltant del temps de treball des d'una perspectiva de gènere és innegable. En el context europeu, com en altres indrets, el desenvolupament de polítiques de conciliació i de corresponsabilitat han fet emergir i, en certa manera, popularitzar, la problemàtica del temps de treball en clau de gènere. Els agents socials més directament implicats en les relacions laborals, en particular, en la negociació col·lectiva, han incorporat aquesta qüestió en l'agenda de negociació, encara que les pràctiques i els resultats no sempre acompanyin. Però en aquest volum hem volgut prioritzar no només com els debats sobre el temps de treball es traslladen a la negociació col·lectiva, sinó també mostrar com el temps de treball en clau de gènere exigeix altres propostes, altres escenaris i altres actors.

El text s'estructura en els capítols següents. Després d'aquesta introducció, el capítol 2 sintetitza els principals debats que permeten entendre la problemàtica del temps de treball des d'una perspectiva de gènere. La síntesi, necessàriament breu, destaca i contextualitza els conceptes clau en aquests debats. El capítol 3 exemplifica les principals polítiques de temps de treball de caire més general dutes a terme en aquestes darreres dècades en el context europeu. El capítol 4 centra el seu interès en el contingut que pren el temps de treball en la negociació col·lectiva, en què es fa un especial ressò dels interrogants, les mancances i els reptes que les noves fórmules d'organització del temps de treball plantegen en clau de gènere. El capítol 5 posa en relleu les principals idees força presentades, amb un conjunt de recomanacions. Una àmplia bibliografia i fonts d'informació d'interès, juntament amb un glossari de termes on es recullen els conceptes més rellevants utilitzats, tanquen aquest volum.



# 2

## ▶ TEMPS DE TREBALL: UNA QÜESTIÓ DE GÈNERE



Si fem una cerca a internet sobre el concepte “temps de treball”, els resultats, aclaridors en nombre d’entrades, presenten un perfil comú: “temps de treball” significa quelcom que té a veure amb la jornada laboral, la seva distribució, com es calcula i com s’aplica. Aquesta és també la visió habitualment compartida pels agents i les institucions laborals. De fet, com és sabut, el temps de treball així entès constitueix un dels principals temes que vertebraven la negociació col·lectiva arreu.

La perspectiva de gènere ha contribuït a qüestionar aquesta visió. En primer lloc, ha posat de manifest que el temps de treball productiu no es pot entendre al marge dels processos històrics, socials i culturals que l’han acotat al temps dedicat a l’activitat laboral remunerada. En segon lloc, ha revelat que aquest temps de treball es configura com un temps central que organitza i jerarquitzava la resta de temps socials. I, en tercer lloc, mostra com aquesta visió amaga i menysté el treball domèstic i de cura, fonamentalment femení, que les dones duen a terme de manera no remunerada per tal de garantir la reproducció quotidiana de les persones i de la pròpia societat. En clau de gènere, el temps de treball és un temps obligatori que inclou tant l’activitat laboral remunerada com el treball domèstic i de cura no remunerat.

Repensar el temps de treball en perspectiva de gènere permet fer visible el conjunt del treball de les dones i, en particular, la tensió entre el temps de la producció de mercaderies i serveis i el de reproducció de la vida humana. Des d’aquest punt de vista, la revisió del temps de treball contribueix a un millor coneixement de les desigualtats de gènere en el mercat de treball o en altres àmbits socials. I és especialment avinent per fer emergir el repte quotidià que suposa afrontar tot aquest treball obligatori, productiu i domèstic i de cura. Conèixer les distintes característiques temporals del treball remunerat i del treball domèstic i de cura ha esdevingut imprescindible per a la definició i l’avaluació de l’impacte social i de gènere del temps de treball i de la jornada laboral remunerada. Fruit d’aquest esforç, la dimensió del cicle de vida, o de curs de vida, apareix com eix per repensar l’organització social del temps de treball, inclòs el temps del treball productiu. Un coneixement que avala la idea que la redistribució equitativa de la càrrega de treball i del conjunt del temps de treball és imprescindible per revisar el que Pateman (1995) va definir com el contracte o el pacte de gènere.

En certa manera i sota el paraigua del *mainstream* o transversalitat de gènere, aquest coneixement ha traspassat l’àmbit dels estudis del treball de les dones des d’òptiques feministes o de gènere. Ha impregnat els estudis del treball i de l’ocupació i, en menys grau, les polítiques sociolaborals i la mateixa negociació col·lectiva. Conceptes com

“càrrega de treball total” s’incorporen als indicadors fornits des d’estadístiques oficials sobre l’ocupació i les condicions de treball, com ara l’Enquesta Europea de Condicions de Treball (EWCS, European Working Conditions Survey, les sigles corresponen a la denominació en anglès), a fi de mesurar tot el treball que dones i homes duen a terme, a banda de l’activitat laboral remunerada, i fer evident la seva desigual distribució per gènere. De la mateixa manera, afrontar els reptes que aquesta iniquitat comporta forma part de les recomanacions d’institucions com l’OIT a l’hora d’afrontar la igualtat de gènere en el treball i l’ocupació. Sota aquest prisma, el temps de treball (productiu) és vist com un factor que reforça les desigualtats de gènere en l’àmbit laboral, però també com un instrument que pot contribuir a pal·liar-les.

En aquest capítol es presenta una breu síntesi d’aquests debats i de les evidències que els acompanyen. L’objectiu és proporcionar les claus indispensables per entendre millor els desafiaments que el temps de treball i les polítiques de temps de treball presenten en clau de gènere. En primer lloc, es resumeixen els factors socials més rellevants que han afavorit els actuals debats sobre el temps de treball. En segon lloc, es presenten els principals eixos de discussió i les aportacions de tipus teòric-i conceptual que permeten conèixer millor el temps de treball des d’una perspectiva de gènere. En tercer lloc, es fa palès l’ús i el significat que el temps de treball té per a les dones i els homes. Per acabar, es remarquen els reptes que el temps de treball presenta avui des d’una perspectiva de gènere.

---

### 2.1 El temps de treball a les societats de benestar

El temps que pauta el nostre dia a dia és resultat d’un procés històric i cultural propi de les societats de benestar<sup>1</sup> on el temps lligat a l’activitat laboral organitza la resta de temps i activitats quotidianes que duen a terme les persones.

La concepció moderna del temps de treball, entès primer com a jornada laboral i, després, com a jornada laboral estàndard, sorgeix en els inicis de la societat industrial i, particularment, amb la consolidació del sistema de producció fordista. De fet, la jornada laboral fa referència al total d’hores que les persones treballadores han

<sup>1</sup> Es pren aquesta expressió dels estudis de Teresa Torns al voltant del temps i de les polítiques de temps. A tall d’exemple i com a síntesi d’aquesta problemàtica, es pot consultar Torns (2003). *Les polítiques de temps: Un repte per a les polítiques de l’estat del benestar, Quaderns de la Fundació Nous Horitzons*, 9. Disponible a: [https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2003/140591/poltem\\_a2003.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2003/140591/poltem_a2003.pdf) [Consulta: 30 d’octubre de 2019].

d'estar al seu lloc de treball (o "prestar els seus serveis") i la seva distribució, que constitueix el temps de treball retribuït (Torns i Miguélez, 2006). La jornada laboral es comptabilitza i es distribueix diàriament, setmanalment o anualment, i es concreta en uns horaris determinats, de manera que temps de treball, jornada laboral i horari s'acaben entenen gairebé com a sinònims, però amaguen altres dimensions i significats del temps de treball.

Aquesta concepció del temps de treball, però, s'ha anat modificant. D'una banda, el debat al voltant del treball de les dones ha permès fer visibles altres temps de treball (reproductiu o domèstic-familiar), ha redefinit la dualitat temps de treball-temps d'oci pròpia de les societats industrials i de l'experiència masculina en relació amb el treball remunerat. D'altra banda, la crisi del model d'ocupació típicament fordista (ocupació estable, a jornada completa i estandarditzada) ha tingut com a una de les seves expressions destacades l'augment de l'heterogeneïtat del temps de treball productiu. Finalment, la terciarització de la societat, amb el predomini de l'ocupació vinculada al sector serveis i l'augment de la demanda de serveis a les persones o de lleure, posen a prova una organització sociotemporal basada en els ritmes del treball industrial. Tots aquests canvis situen el temps de treball com una de les preocupacions principals dels actors polítics i dels agents socials dins del món laboral. Les dones es troben a la cruïlla d'aquestes transformacions: com a principals protagonistes del treball domèstic i de cura i com a treballadores i usuàries dels serveis, en particular, però no exclusivament, dels serveis de cura. Aquí sorgeix l'interès que el temps i el temps de treball tenen en clau de gènere. El vessant productiu i remunerat del temps de treball roman al centre del debat i de gran part de les actuacions en matèria de temps de treball, sovint des d'una perspectiva cega respecte del gènere.

L'augment de la presència continuada de les dones en el mercat laboral formal durant la segona meitat del segle XX i, molt significativament, durant l'últim terç del segle passat, ha modificat la fesomia de la divisió sexual del treball. Aquest fenomen, conegut amb el nom de "doble presència" (Balbo, 1978), ha suposat una erosió del model "home guanya el pa/dona mestressa de casa" tradicional, que ha donat pas a una fórmula cada cop més estesa en el context europeu, com en altres indrets, de parelles de "doble sustentador/a" (Lewis, 2001). Això no obstant, les dones continuen sent les principals responsables del treball domèstic i de cures i afronten la gestió quotidiana del temps de la llar-família. Això ha significat un augment de les exigències de temps de treball per a les dones, i més dificultat per organitzar i garantir la seva disponibilitat laboral.

Per a les dones adultes amb responsabilitats domèstiques, la tensió entre aquestes feines i temporalitats és ben coneguda. La novetat consisteix en el fet que aquesta tensió, assimilada com quelcom gairebé consubstancial al fet de ser dona i que s'ha de gestionar en l'àmbit domèstic i familiar, ara es veu com a una problemàtica que cal abordar des de l'agenda pública i des de la negociació col·lectiva, tot i que no sempre es faci amb encert. De fet, com veurem més endavant, en el context europeu aquest conflicte s'encara sota l'òptica de la conciliació de la vida laboral i familiar, d'acord amb una lectura limitada i sexuada. Només cal recordar que una de les fórmules impulsades per tal de mobilitzar la mà d'obra femenina ha estat el treball a temps parcial. Una fórmula controvertida que, malgrat l'aparent alleujament de les exigències de temps de treball per a les dones, reforça la divisió sexual del treball i les desigualtats de gènere en el mercat laboral. En aquest sentit, cal afegir que, a bona part dels països europeus, la transformació del model "home guanyador del pa/ dona mestressa de casa" no s'ha concretat en un model de "doble sustentador/a-doble cuidador/a", sinó en un model "home guanyador del pa/dona mestressa de casa modificat, on les dones deixen de ser mestresses de casa en exclusiva per ser "mestresses de casa" i ocupades a temps parcial (Haas *et al.*, 2006; Sánchez-Mira, 2016; Sánchez-Mira i O'Reilly, 2019). En qualsevol cas, com a resultat suposa més càrrega total de treball per a les dones ocupades que, en qualsevol modalitat d'ocupació, supera la càrrega equivalent masculina (Eurofound, 2016b: 117).

Els canvis en l'organització i la distribució del temps de treball i de la jornada laboral, desenvolupats sota el lema de la "flexibilitat", han contribuït a posar de manifest el malestar al voltant del temps, de manera particular entre les dones (Torns, 2003). La jornada laboral estàndard, a temps complet i distribuïda regularment i uniformement al llarg de les setmanes, per bé que majoritària, conviu amb les així dites jornades atípiques, cada cop més freqüents. Tot plegat en un context de creixent desregulació del temps de treball i d'empitjorament de les condicions laborals palès d'ençà l'inici la gran recessió.

Aquests canvis limiten la viabilitat de les estratègies adaptatives prou habituals per combinar el treball productiu i reproductiu per part de les dones, com ara buscar feina a prop de casa o en oficis i ocupacions que, més que oferir un bon salari o la possibilitat de carrera, proporcionen horaris compatibles amb el treball de cures. El mateix treball a temps parcial femení descansa sobre aquesta font de legitimació. Però, a hores d'ara, i en paraules d'Alisa dal Re: "[...] en el modo de producción postfordista, la flexibilidad ya no es una elección, una adaptación subjetiva a las necesidades de reproducción. La flexibilidad de la fuerza de trabajo se convierte en disponibilidad to-

tal para las exigencias no programables de la producción: disponibilidad de horarios, de desplazamientos, disponibilidad de tiempo y de dislocación en el espacio” (Dal Re, 1995: 79). La flexibilitat i sobretot la incertesa en els horaris laborals dificulten la sincronització dels temps de treball i del conjunt dels temps quotidians. També dificulten la sincronització dels temps de treball domèstic dels cònjuges (Everingham; a: Martín Criado i Prieto, 2015: 13), la qual cosa representa una barrera a les polítiques de corresponsabilitat en relació amb el treball de cures que es puguin plantejar. Per aquest motiu sorgeixen les crítiques a fórmules com els contractes de zero hores i, en general, a les polítiques empresarials de flexibilitat del temps de treball que no preveuen fórmules de flexibilitat activa<sup>2</sup> des d'un punt de vista de gènere.

A més, la tendència vers uns models de societat i d'estils de vida que semblen implicar la disponibilitat i l'accés a tot tipus de serveis a qualsevol hora del dia, qualsevol dia de l'any, acaben de dibuixar l'escenari on l'encaix temporal de les distintes activitats és cada cop més difícil. En particular, per a les persones que assumeixen el treball remunerat i el domèstic i de cura. En el text abans esmentat, Martín Criado i Prieto els anomena la “societat incessant”, la societat que no s'atura mai. Una de les seves expressions són les “ciutats obertes 24 hores tots els dies de l'any”. Un model que legitima l'ús intensiu dels recursos, inclosos els humans, sota una certa visió de cosmopolitisme en el capitalisme global, però, sobretot, de possibilitat d'elecció i d'accés individual i a la carta a una oferta de serveis i de lleure aparentment inacabable. En termes de temps de treball, és un model que descansa sobre la flexibilització de la jornada laboral i la proliferació de les jornades i horaris atípics o asocials: conegut així, també, pel seu impacte en la salut i en el benestar de les persones (Lallement, 2007). El treball per torns, nocturn, a demanda o a temps parcial són algunes de les modalitats associades, mentre que les activitats al voltant del turisme, el lleure i el comerç formen el nucli de la demanda d'aquest tipus d'organització sociotemporal, totes elles amb una forta presència femenina. Junt amb l'impacte de gènere, els debats en clau de sostenibilitat plantegen els límits d'aquest model de societat.

En definitiva, no és estrany que, en aquest context de canvis d'origen i expressió diversos, el temps i el temps de treball hagin suscitat interès. Els debats i les propostes des de la perspectiva de gènere hi estan contribuint de manera decidida.

2 Tal com s'ampliarà al capítol 4, la flexibilitat activa fa referència a la capacitat de les persones treballadores de decidir sobre la distribució del temps de treball. En la mateixa línia, també es farà servir el concepte en anglès de *time sovereignty* (sobirania del temps) (Eurofound, 2003).

## 2.2 El debat conceptual al voltant del temps de treball

El valor social i monetari atribuït al treball remunerat, l'únic valorat i socialment visible i de prestigi, contribueix a la imatge ben estesa en el nostre entorn que temps de treball és sinònim de temps dedicat a l'activitat laboral, i alhora ignora la necessitat social d'un altre temps i d'un altre treball, el lligat a les feines domèstiques i de cura, o treball reproductiu. I, per damunt de tot, invisibilitza la divisió sexual del treball que fa que majoritàriament els homes protagonitzin l'activitat laboral remunerada i les dones l'activitat domèstica i de cura. Un oblit i una invisibilitat que no permeten copsar ni les relacions de gènere que fan possible la divisió sexual del treball ni les característiques i exigències temporals que plantegen tots dos tipus de tasques.

Els estudis sobre el treball de les dones des d'una perspectiva de gènere, i molt especialment, posar l'atenció a la dimensió temporal del treball, discutint la identificació del temps de treball com a equivalent al temps de l'activitat laboral remunerada, han permès explorar el perquè de les desigualtats de gènere i definir millor les possibles actuacions per encarar-les. En primer lloc, aquests estudis han fet evident la insatisfacció del binomi temps de treball/temps d'oci; revelen que aquest esquema representa una concepció que respon a una visió del treball en masculí que no s'ajusta a un treball femení que continua més enllà de la jornada laboral a l'ocupació remunerada. En segon lloc, han permès mostrar no només que les dones assumeixen més càrrega de treball, sinó també identificar que la tensió i sovint incompatibilitat entre els diferents tipus de tasques es deu en bona part al fet que el treball remunerat i el domèstic i de cures presenten lògiques temporals diferents. En tercer lloc, han permès posar de manifest la importància de tenir present el cicle de vida com a eix que defineix diverses exigències de treball i de temps durant la vida de les persones. Són un conjunt de propostes que fan possible copsar el temps de treball productiu o remunerat a la llum del temps de vida (Torns, 2008). Permeten afrontar el conjunt dels temps i de les activitats que configuren la vida quotidiana, al llarg de la nostra vida, i pels quals normalment no tenim temps: el treball domèstic i de cura, el temps de lliure disposició personal o el temps per a activitats comunitàries o de participació ciutadana. Aquestes aportacions proporcionen el bagatge conceptual necessari per afrontar el malestar que l'actual organització sociotemporal provoca, per posar de manifest la necessitat d'actuacions que afavoreixin una redistribució dels temps i dels treballs i fer valer la necessitat de fer-ho en perspectiva de gènere.

### 2.2.1 TEMPS DE TREBALL I DE NO TREBALL

La idea de temps de treball o de no treball no es pot entendre sense el concepte de treball sobre el qual descansa. La construcció del temps de treball en clau productiva i mercantil en el marc del capitalisme industrial explica la centralitat d'aquest temps, la idea de disponibilitat cap al treball remunerat, els seus horaris i la seva durada, en les societats del nostre entorn. És el temps hegemònic que ordena el conjunt de temps socials.

Barbara Adam (1999) identifica els trets bàsics del temps de treball en el capitalisme. Convertir el temps en la mesura de la quantitat de treball va permetre ordenar l'esforç cap al treball remunerat, racionalitzar i planificar la producció de béns i alhora ampliar la rutinització, l'estandardització i la pèrdua d'autonomia de les persones treballadores. Però, sobretot, convertir el temps en la mesura del salari abona la idea d'un temps "abstracte", aliè al temps de vida. La importància del treball assalariat com a forma d'accedir a recursos econòmics bàsics per a la subsistència quotidiana justifica la centralitat d'un temps de treball sota control empresarial. Cal estar disponibles quan la producció així ho exigeix. Qualsevol altre temps que no s'ajusti a l'esquema "quantitatiu i abstracte de la mercantilització" del temps es construeix a l'ombra del temps de treball productiu-mercantil (Adam, 1999: 11).

En clau de gènere, aquesta construcció social del temps de treball té una doble repercussió. D'una banda, la invisibilització del temps del treball domèstic i de cura i la seva configuració com un temps subordinat i sense valor. De l'altra, la consideració del temps de no treball productiu com un temps buit que només pren significat en termes de temps lliure o d'oci.

Els estudis sobre el treball en perspectiva de gènere han contribuït a revisar aquestes dues premisses. En el primer cas, han posat en evidència no només l'existència del treball domèstic i de cura, sinó que exploren els seus requeriments i significats en clau temporal. En el segon cas, mostren la idea que el temps lliure es construeix sobre la base del temps de treball productiu i, específicament, del vincle amb l'activitat laboral. Una visió limitada i sexuada tant del temps de treball com del "temps lliure" que no es correspon amb la presència d'un treball, el domèstic i familiar, que es duu a terme de manera continuada, tots els dies de l'any. És a dir, es tracta d'una visió que respon a la lògica del treball de la producció i, en aquest sentit, que explica la visió en masculí del temps de treball i de no treball. Però que no representa ni la pràctica ni l'experiència femenines lligades al temps de feina domèstica i familiar.

Per a les persones que es dediquen en exclusiva al treball remunerat, acabar la jornada laboral significa fer una altra cosa diferent de treballar, com ara fer esport, passejar, quedar amb altres persones, o dedicar-se a alguna afició en concret. D'altra banda, per a les persones que viuen les particularitats del temps de treball domèstic, a més de la jornada laboral remunerada, hi ha una altra que no té un horari definit i que sovint no té límits establerts. Després de la feina, hi ha més feina. Cal afegir que, també sovint, el temps del treball domèstic i de cura inclou una barreja d'ocupacions on algunes activitats domèstiques obligades es confonen amb les de lleure: passejar amb la família, anar a la platja amb les criatures. Així, mentre per al gènere masculí el temps lliure es configura com un temps propi de no treball, de descans ben merescut després de l'activitat laboral, per al gènere femení el temps lliure és un temps ple d'activitats obligades, habitualment dedicades a altres persones (Carrasquer, Torns i Grau, 2015). És a dir, la idea de temps de no treball com a temps lliure presenta un clar biaix de gènere.

En aquest sentit, la reivindicació de les dones serà la d'un "temps de lliure disposició personal" (Torns, 2011). Un concepte que parteix del conjunt del treball que fan les dones i que permet distingir entre les activitats més o menys obligades d'oci familiar, posant l'èmfasi en la capacitat per decidir què es vol fer amb aquest temps propi.

Tanmateix, l'arrelament social i cultural de la idea temps de no treball productiu com a temps d'oci impregnen el debat i la negociació col·lectiva sobre el temps de treball remunerat. Es reivindica una organització de la jornada laboral que permeti disposar de més temps lliure, però no necessàriament que permeti combinar quotidianament els temps de treball obligatori.

### 2.2.2 DIFERENTS TREBALLS, DIFERENTS TEMPS

Conèixer i contrastar els temps de treball, productiu i domèstic i familiar o de cures permet posar de manifest les pròpies especificitats. Aquest és un pas necessari per poder copsar el possible conflicte entre l'un i l'altre. O, altrament dit, per poder captar el problema d'articulació o de combinació quotidianes dels temps de treball i les possibles solucions o ajustos institucionals que s'hi puguin plantejar.

Històricament, el temps de treball (productiu) s'ha configurat com un temps mesurat, pausat, i, sobretot, lineal i continu. Amb aquesta idea es vol indicar que es tracta d'un temps que segueix una seqüència on a una activitat, o un fenomen, li

succeeix una altra. És el temps del cronòmetre com a eina de control de la quantitat de treball per unitat de temps. I és un temps diacrònic: primer es fa una tasca, després una altra, d'acord amb la pauta definida per a l'organització del treball, sovint sota un patró rígid i repetitiu que es reproduïx dia rere dia. En termes de jornada laboral estàndard, aquest patró s'emmarca en una jornada laboral igualment pautaada, rígida, distribuïda de manera regular setmana rere setmana, on s'alternen regularment períodes de treball i de descans. Tot i que aquest model de jornada laboral no és el que tothom ha patit o gaudit i que, avui dia, la flexibilització de la jornada laboral està introduint noves formes i exigències temporals (Prieto, Ramos i Callejo, 2009), aquesta seqüència ha impregnat fortament la cultura laboral occidental.

Com ja s'ha evidenciat, aquesta construcció del temps de treball té la seva màxima expressió en el fordisme com a forma hegemònica d'organització del treball a les empreses; hegemònica culturalment malgrat que no totes les empreses l'apliquin ni totes les persones hi hagin estat sotmeses. En aquest marc, aquesta idea de temps de treball també evoca la pauta d'una trajectòria laboral típica, normalment masculina, de presència continuada al mercat laboral des de la inserció laboral fins al moment de la jubilació, que configura un model seqüencial de relació amb el temps de treball durant el cicle de vida. Una visió de trajectòria laboral que sovint també incorpora una idea de progrés lineal i continu: es comença en una determinada posició i s'acaba ocupant llocs de més responsabilitat, tot i que, de fet, aquesta pauta sigui més aviat una aspiració que no pas una realitat.

És, no cal dir-ho, un temps obligatori que exigeix disponibilitat absoluta. La seva contrapartida és que es tracta de l'únic temps de treball remunerat, visible i reconegut socialment. És el temps que caracteritza, en gran part, l'experiència temporal i de temps de treball masculina. Per bé que els canvis en la durada i distribució de la jornada laboral d'aquests darrers anys estan modificant la temporalitat del temps de treball productiu, la centralitat d'aquest temps i l'exigència de disponibilitat exclusiva segueixen sent definidores del temps de treball en clau productiva i masculina.

Davant de la centralitat, el prestigi i el reconeixement del treball productiu i del temps que l'acompanya, el treball domèstic i familiar o de cura i el temps que s'hi dedica s'han configurat com a perifèrics, invisibles i no valorats. És, però, un treball amb unes característiques temporals pròpies i que té com un dels trets principals el fet de garantir la disponibilitat laboral del gènere masculí.

El temps del treball domèstic és un temps obligatori. També sol ser organitzat al llarg de la setmana, en què es distribueixen les diferents activitats entre els dies laborables i els caps de setmana, tot i que, en aquest cas, no hi hagi dies festius sense feina. Però és un temps que depèn del temps de treball productiu, així com d'altres temps pautats (horaris escolars, visites mèdiques, entre d'altres), tot i que també tingui les seves pròpies exigències (necessitats imprevisibles d'atenció a fills i filles o d'altres persones properes). En aquest sentit, és un temps de treball que és alhora rígid i flexible, ja que es va modelant d'acord amb les necessitats quotidianes de la llar-família.

De fet, les tasques de cura presenten una certa rigidesa d'horaris i d'activitats associades. Un nadó necessita menjar diversos cops al dia i una persona malalta necessita la seva medicació sempre a la mateixa hora. Aquestes necessitats bàsiques que no es poden traslladar a un altre moment exigeixen la reordenació de les altres activitats, productives i domèstiques que, a partir d'aquest moment, passen a ser secundàries, però no menys importants. És un temps en què una de les seves característiques més destacades és la sincronia. És a dir, que és un treball que es defineix per la simultaneïtat de les tasques i activitats que es duen a terme. En primer lloc, perquè la feina domèstica i de cura acompanya sempre l'activitat laboral quan aquesta hi és present. En segon lloc, perquè el treball domèstic i de cura permet que una persona faci més d'una cosa alhora (fer gestions per telèfon mentre es prepara el dinar al forn, per exemple). En tercer lloc, perquè una de les principals característiques d'aquest treball és, justament, el fet que, en part, és un temps d'estar a l'aguait, de vetllar pels altres. El temps de les tasques domèstiques i de cura és un temps per als altres. Finalment, el treball domèstic i de cura (i l'experiència temporal que s'hi associa) varia d'intensitat segons el moment del cicle vital, però sempre hi és present: no té jubilació. El model de trajectòria vital femenina no és seqüencial, sinó de sincronia en relació amb el treball domèstic i de cura, i sovint discontinu en relació amb l'activitat laboral. En l'actual divisió sexual del treball, el conflicte temporal que planteja és clar per a les dones que treballen a dins i a fora de la llar. És un greu maldecap, a banda de ser considerat un dels motius principals de la disponibilitat laboral més baixa de les dones, amb l'impacte que aquesta desigualtat té en l'ocupació femenina.

Avui dia, el treball remunerat es pot desenvolupar en horaris cada vegada més variats, de manera que la jornada (completa o parcial), que abans era majoritàriament rígida i immutable, passa a ser flexible i canviant. Una flexibilitat que suposarà un nou repte, especialment per a les dones, per tal d'harmonitzar tot el treball que assumeixen en la vida quotidiana, en una jornada laboral que, de fet, no s'acaba mai. Cal afegir que també canvien els continguts i les demandes temporals del treball domèstic i de cura.

A tall d'exemple, potser es té un nombre més reduït de criatures, en particular a Catalunya i a Espanya, però canvien els requisits de la criança i la durada de la presència de fills i filles a la llar d'origen; en canvi, l'augment de l'esperança de vida incrementa les necessitats de cura de les persones grans dependents. Uns canvis que caldrà tenir present a l'hora de pensar en l'impacte de les actuals polítiques de temps de treball i també en les que es puguin dissenyar de cara al futur.

### 2.2.3 TEMPS DE TREBALL: EL MOMENT PRESENT I EL CICLE DE VIDA

Una de les dimensions vinculades al temps de treball que singularitza el temps del treball domèstic i familiar és la dimensió de cycle de vida, o de curs de vida (Moreno, 2008a). La tasca domèstica i en particular el treball de cura no és quelcom constant. Depèn del nombre de persones que configuren la llar-família, però, sobretot, de la presència de persones dependents. L'arribada de criatures o la presència de persones adultes dependents suposen un canvi en la intensitat i en el contingut del treball de cura. Des d'aquest punt de vista, el treball domèstic i familiar es modula durant el cycle vital.

Fer evident aquesta especificitat permet contrastar la visió d'un cycle de vida que sovint es confon amb el cycle de vida laboral. És a dir, un cycle de vida definit per l'entrada al mercat laboral, com a símbol de pas a la vida adulta, de permanència en l'ocupació durant el període laboralment actiu i de sortida en el moment de la jubilació. Aquesta concepció i pràctica eminentment en masculí no es correspon en l'experiència en femení. Per a les dones, el cycle de vida es defineix principalment pel seu paper en la reproducció i per les responsabilitats domèstiques que s'hi associen. El cycle de vida i cycle de vida laboral són indestriables (Torns *et al.*, 2011).

La influència del cycle de vida i en particular de la maternitat en l'activitat laboral femenina és ben sabuda. S'expressa en la pauta tradicional de presència en el mercat laboral caracteritzada per una corba bimodal. És a dir: d'entrada i permanència en el mercat laboral fins al matrimoni, sortida o menys presència laboral per l'arribada de criatures, i reincorporació a partir de certa edat de les criatures. És el fet que determina la discontinuïtat en les trajectòries laborals femenines. Ara bé, sovint entre les dones de classe treballadora, aquest abandonament del mercat laboral era més formal que real, atès que es podia continuar amb l'activitat laboral remunerada però no reglada, freqüentment a domicili, com a estratègia per combinar el treball productiu i reproductiu.

L'extensió de la doble presència suavitzarà o eliminarà el patró d'entrada-sortida-reincorporació, però no les responsabilitats de cura de les dones. Per bé que la influència d'aquest treball sobre la presència femenina en el mercat laboral esdevindrà més subtil: ja no es tracta d'abandonament, sinó d'una presència diferent i desigual de la masculina. A mode d'exemple, per al conjunt de la Unió Europea (UE), la presència de fills o filles a la llar incrementa la diferència en el nombre mitjà d'hores setmanals de treball remunerat entre les dones i els homes: augmenten les hores en els homes fins a un màxim de 41,3 hores setmanals, i disminueixen en les dones fins a un mínim de 31,7 hores setmanals; en tots dos col·lectius, les mitjanes d'hores setmanals inferiors a les indicades només es donen entre les persones joves o adultes en edat avançada sense descendents a la llar (Eurofound, 2017: 3). Al mateix temps, l'augment de les necessitats de cura de les persones grans dependents torna a intensificar les tasques de cura entre les dones adultes en l'etapa avançada de la vida laboral. Cal pensar que, l'any 2017, l'esperança de vida en néixer és de 80,9 anys a la UE; de 83,4 anys a Espanya i de 83,33 anys a Catalunya; en tots els casos, és superior en el cas de les dones: 83,5 anys UE; 86,1 anys a Espanya i a Catalunya, segons dades d'Eurostat i de l'Idescat.

Les estratègies femenines per tal de fer front a aquesta doble exigència són variades. Entre altres factors, depenen de les opcions que proporcionin tant les polítiques sociolaborals com les de cura. També estan vinculades a les expectatives laborals i professionals, socialment construïdes. En els països centreeuropeus i del nord d'Europa, el treball a temps parcial és una estratègia àmpliament utilitzada, més o menys a desgrat. En els països del sud d'Europa, especialment a Espanya i Catalunya, l'endarreriment de l'edat en què es té la primera criatura o el fet de tenir una taxa de fecunditat de les més baixes del món expressen en part la tensió entre tots dos treballs, atès que la maternitat penalitza la inserció i consolidació laborals femenines. Així, l'indicador conjuntural de fertilitat per al 2017 és de l'1,59 a la UE, de l'1,31 a Espanya i de l'1,36 a Catalunya. L'any 2018 presenta una disminució de tots dos valors a Espanya i Catalunya (l'1,26 i l'1,31 respectivament), segons dades d'Eurostat, l'INE i de l'Idescat. Les mateixes fonts indiquen que, el 2017, l'edat mitjana de les dones del primer fill o filla és de 29,1 anys a l'UE-28, però de 30,9 anys a Espanya, només superada pels 31,1 anys d'Itàlia. A Catalunya és de 31,04 anys. També, en aquest cas, els valors corresponents a 2018 mantenen la tendència a l'endarreriment en el naixement del primer fill o filla: 31,02 anys a Espanya i a Catalunya.

D'altra banda, la incorporació del cicle de vida com a dimensió clau de la política laboral i social europea suposen nous reptes per a la tensió entre temps de treball (Eurofound,

2003). Davant del model d'una ocupació segura i estable, un cop superada la fase d'inserció al mercat laboral, avui dia es dibuixa un horitzó més incert on garantir l'ocupabilitat a través, entre altres factors, de l'aprenentatge continu durant el cicle de vida, que n'és la peça clau. Aquest nou model significa, per tant, un requeriment afegit de disponibilitat per a les exigències del treball productiu present o futur que, sumat a les exigències domèstiques i familiars, agreuja comptabilitzar els diferents treballs obligatoris amb clares conseqüències per al desenvolupament laboral i professional de les dones.

En definitiva, tenir present la dimensió del cicle de vida fa evident que el treball domèstic i de cura no és quelcom que s'esgota en el moment present o en el fet puntual de la maternitat. Exigeix dedicació durant tota la vida adulta, amb diversa intensitat. Des del punt de vista de la feina de les dones, el conflicte entre totes dues temporalitats, productiva i reproductiva es tradueix o bé en l'abandonament temporal o definitiu de l'activitat laboral remunerada o bé en una presència a temps parcial, o bé, més habitualment avui dia, en una doble presència que comporta més càrrega total de treball i un estancament laboral o de menys recorregut en relació amb els homes. Afrontar-ho necessitarà actuacions que permetin donar resposta tant al moment present o puntual com a les necessitats de cura al llarg del cicle de vida (Carrasquer, 2005). Com es pot veure, aquesta serà una de les principals limitacions de les polítiques de conciliació a la Unió Europea.

### 2.2.4 DE L'EMPRESA I L'ACTIVITAT LABORAL A LA VIDA QUOTIDIANA

Posar de manifest el temps del treball domèstic i de cura i el conflicte entre temps de treball productiu i reproductiu ha contribuït a repensar els possibles escenaris i protagonistes de les polítiques de temps de treball.

Les polítiques de temps de treball sorgeixen de la feina remunerada. Tenen en les empreses l'escenari privilegiat d'actuació i els agents sociolaborals en són els principals protagonistes. Però la centralitat del temps de treball remunerat i el seu impacte van més enllà de l'àmbit laboral. Vist des del treball domèstic i de cura, atendre les necessitats quotidianes de la llar-família implica interactuar amb distintes institucions i demandes temporals. Els estudis sobre la feina i els temps de les dones han permès evidenciar la necessitat d'eixamplar la mirada.

Sota aquest prisma, la vida quotidiana es planteja com a escenari idoni per millorar la diagnosi i les possibilitats d'intervenir en el camp de les polítiques públiques i especí-

alment en matèria de temps (Torns, 2003; 2005; Legarreta, 2014). En clau de diagnosi, s'entén que permet copsar activitats, temps i relacions socials que escapen a les anàlisis més estructurals o institucionals. En aquest sentit, prendre en consideració de la vida quotidiana com a focus d'estudi ha acabat per traspassar el terreny de l'anàlisi acadèmica, en part a causa de la disponibilitat de noves eines i fonts d'informació. Així es reconeix que, per exemple, des d'institucions sociolaborals de referència com el CES: “[...] La realidad de la vida cotidiana, que en los últimos años ha cobrado interés para las instituciones —no en vano las encuestas de uso del tiempo empiezan a posicionarse entre las fuentes de información relevantes sobre la realidad social—, muestra que estos cambios no se han traducido en una situación enteramente igualitaria en términos de género.” (CES, 2011: 51).

En termes de polítiques, l'òptica de la vida quotidiana permet una aproximació transversal als usos i requeriments del temps de treball, en el marc del conjunt de temps socials, i en clau de gènere. El territori, especialment la ciutat, esdevé un terreny d'actuació privilegiat (Sintes, 2009; Quintana, 2010). Des d'un punt de vista més global, la referència a la vida quotidiana com a marc d'actuació protagonitza el Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018),<sup>3</sup> impulsat en el seu moment des del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya. Afrontar els reptes del temps de treball exigeix un marc més ampli que el treball remunerat i de l'acció de les institucions i actors que en formen part més directament.

---

### 2.3 Usos i significats del temps i del temps de treball

Els usos i la percepció del temps és diferent per a dones i homes. Però, més enllà de la percepció, el cert és que l'ús que les persones fan del temps segueix una pauta prou regular i respon a qüestions que poc tenen a veure amb la visió que a vegades es té del temps com quelcom natural. Per això s'instaura la idea dels usos socials del temps. Explorar els usos socials del temps ha permès saber a què el dediquem i, molt particularment, ha permès posar de manifest l'ús desigual i divers que en fan els homes i les dones.

Mesurar el temps dedicat a les diferents activitats diàries afavoreix la visibilitat dels distints usos socials que en fan les dones i els homes. Aquest esforç de mesura ha

3 Disponible per a consulta en línia a: [https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits\\_tematicos/families/02plagestiovidaquotidiana09/pla\\_temps\\_09.pdf](https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/families/02plagestiovidaquotidiana09/pla_temps_09.pdf) [Consulta: 23 de novembre de 2019].

contribuït a fer visible a què dediquen el temps les unes i els altres. D'una banda, permet mesurar i fer palès el temps dedicat al treball domèstic i de cura i la seva distribució entre homes i dones. De l'altra, permet posar en valor el temps dedicat a totes aquestes activitats i evidenciar l'impacte, fins i tot econòmic, d'un treball eminentment femení poc visible i menys reconegut. Els anomenats "comptes satèl·lit", impulsats a Espanya per María Ángeles Durán, han estat una de les vies més rellevants per fer-ho.

Les enquestes d'usos del temps són un dels instruments que mostren que les dones dediquen més temps a activitats no remunerades i sovint no reconegudes com a treball, com és el treball domèstic i de cura, i menys temps a l'activitat laboral remunerada o a l'oci. A diferència d'altres fonts, permeten una aproximació als usos del temps que comprèn gairebé el conjunt de la població.<sup>4</sup> A més, proporciona informació sobre el nombre d'hores dedicades a cadascuna de les activitats i sobre el nombre de persones que hi participen i la seva distribució al llarg del dia. En aquest sentit, tot i les seves limitacions, aquestes enquestes fan possible una lectura dels usos del temps i de les desigualtats de gènere que en deriven, i posen en relació el temps de treball (productiu i domèstic i familiar) i la resta de temps social, en el marc de la vida quotidiana.

Des d'aquesta òptica, els estudis han permès constatar que les dones suporten el pes de la feina domèstica i de cura, en particular, de les activitats més quotidianes i que impliquen més entrebancs per combinar-les amb altres activitats (Moreno, 2008b; 2010; 2017). Així mateix, comporten menys disponibilitat de temps per a ús personal, ja sigui en clau de lleure o d'activitats de participació ciutadana (Sagastizábal i Legarreta, 2016). Les parelles tradicionals són les que presenten menys participació masculina en les tasques domèstiques i de cura, però, a les llars de doble ingrés, les dones continuen dedicant més hores a la feina domèstica i de cura que els homes, i són les que més càrrega de treball acumulen (Ajenjo i García Román, 2011; 2014). Tanmateix, s'aprecien canvis tímids a favor d'una major implicació masculina (Borràs, 2011).

El concepte de "càrrega total de treball", que incorpora el temps de treball productiu o remunerat i el temps de treball domèstic i familiar, fa possible una lectura diferent del temps de treball. Contràriament al que sovint indica el sentit comú, les dones ocupades assumeixen més càrrega total de treball que els homes. Les desigualtats entre homes i dones respecte del temps de treball total, remunerat i no remunerat, són significatives. De fet, segons dades de la 6a EWCS (European Working Conditions

<sup>4</sup> L'Enquesta de l'ús del temps comprèn la població de 10 i més anys. S'ha dut a terme en dues edicions (2002-2003 i 2010-2011, en el cas de Catalunya). Per a més informació se'n pot consultar la metodologia a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=eutim=m>

Survey), en qualsevol de les modalitats, ocupació a temps complet o parcial, a Europa les dones treballen més hores que els homes. En el cas de la feina a temps complet, les dones treballen més de 60 hores setmanals, si considerem tant el temps dedicat a l'activitat laboral com el temps dedicat al treball domèstic i de cura, més el temps de desplaçament. És el col·lectiu que acumula més temps de feina. El treball a temps parcial fa disminuir el temps del treball total en tots dos gèneres. Ara bé, les dones que treballen a temps parcial són les que dediquen més temps a feina no remunerada: unes 25 hores setmanals de mitjana. A Espanya, les dades indiquen una més alta càrrega total femenina entre les espanyoles que entre les europees. Xifres que, en tots els casos, gairebé no s'han modificat d'ençà que es disposa d'aquesta font.

Aquestes dades mostren la vigència de la divisió sexual del treball i que ajuda a explicar per què les dones tenen menys èxit en el terreny laboral i menys possibilitats d'accés a d'altres tipus de recursos que els homes. Tal com reconeix l'OIT: "[...] aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado" (OIT, 2016: 7). Però no es tracta només de les barreres objectives que les dones puguin trobar a causa de la major càrrega de treball domèstic que suporten. En termes empresarials, sovint aquesta responsabilitat fa pensar que les dones són una mà d'obra de menys interès que la masculina; un recurs humà en el qual no val la pena invertir.

La crisi sembla haver tingut un impacte negatiu sobre la intensitat del treball domèstic i de cura i la seva distribució entre gèneres. En part perquè s'ha intensificat la presència femenina al mercat laboral com a resposta a la desocupació masculina. Però, sobretot, per les polítiques d'austeritat que han afectat els serveis de suport a la feina de cura (Karamessini i Rubery, 2014).

Finalment, les noves formes familiars, en especial l'augment de les llars encapçales per dones soles amb criatures, planteja nous interrogants pel que fa la distribució del treball domèstic i de cura i les seves implicacions en termes de disponibilitat laboral i carrera professional de les dones (Nockolds, 2016).

En definitiva, les dones i els homes fan un ús distint i desigual del temps. Però, quina percepció en tenen? Què significa el temps i, concretament, el temps de treball per a les unes i els altres? Com perceben la tensió quotidiana del temps de treball? Conèixer la percepció i el significat que el temps de treball (remunerat i domèstic i de cura) té per als homes i per a les dones permet identificar com viu cadascú l'organització so-

ciotemporal i explorar les possibles bondats de les diverses actuacions que es puguin plantejar per millorar-la, així com les resistències que algunes d'aquestes actuacions puguin generar.

En clau masculina, el temps de treball és el temps del treball remunerat. És el temps que pauta la vida quotidiana, fins al punt que l'absència d'activitat productiva remunerada desorienta. La centralitat del temps de treball productiu per als homes a penes ha variat al llarg del segle XX: el temps del treball productiu és un temps obligatori, sobre el qual hi ha poques opcions de tria. Aquesta concepció respon a l'hegemonia que té el temps del treball remunerat a les nostres societats, així com a la consideració del gènere masculí com a proveïdor principal de la llar-família. Fora del temps de treball remunerat, hi ha el temps d'oci, entès com un temps de lliure disposició. La disponibilitat vers el treball productiu es viu no sols com la necessitat d'ingressos propis i per al conjunt de la llar-família, sinó com a font de prestigi. És el prestigi d'estar ocupat, derivat del mateix prestigi social de què gaudeix l'activitat laboral remunerada.

De fet, aquesta visió del temps de treball, referent de com ha de ser l'organització social del temps, explica en part la lògica de la reivindicació laboral en matèria de temps de feina productiva durant bona part del segle passat. L'objectiu és reduir i/o compactar la jornada laboral per guanyar temps lliure, com succeeix, per exemple, en algunes propostes actuals de treballar productivament 4 dies a la setmana, 6 hores, 7 hores o, fins i tot, 8 hores al dia. Un tipus de propostes que, de fet, són una visió revisada del model 8 h+8 h+8 h com a model d'organització ideal. En aquesta concepció del temps de treball, el temps de feina domèstica i familiar no hi té cabuda.

En les cultures sociolaborals del sud d'Europa, aquesta cosmovisió tradicional del temps de treball acostuma a anar acompanyada del que es coneix com a presentisme laboral, que premia la disponibilitat laboral, així com del rebuig a les exigències que, tant sí com no, planteja el treball domèstic i familiar en la vida quotidiana.

De tota manera, aquesta percepció i significat del temps de treball masculí també presenta alguns indicis de canvi. D'una banda perquè ha augmentat el valor de disposar de més temps d'oci, fins i tot si això significa guanyar menys diners. De l'altra, perquè el temps dedicat al treball de cura de les criatures també comença a veure's com un temps obligatori i, en part, sota una visió positiva d'aquesta obligació. Tot i que, sovint, és un temps que es treu del temps d'oci i no pas del temps lligat a l'activitat remunerada. Fins i tot, en els països més igualitaris des del punt de vista de la distribució del treball domèstic i de cura entre gèneres, la cura quotidiana continua principalment en

mans de les dones, sobretot quan les càrregues familiars són especialment exigents (Brekke i Nadim, 2017).

En clau femenina, el temps de treball és un temps continu que inclou tant l'activitat laboral com el treball domèstic i familiar. Per a les dones, el temps de treball productiu és, com per als homes, un temps de treball obligatori. La presència en l'activitat laboral els atorga la possibilitat d'independència econòmica, la qual cosa afegeix atractiu a un treball no sempre planer ni interessant, com evidencien les condicions laborals de moltes dones.

En canvi, avui dia, i potser a diferència del passat, el treball domèstic i familiar està deixant de ser un treball i un temps ple de significat per a les dones. És una càrrega que suporten perquè, malgrat tot, elles se'n senten les principals responsables (Carasquer, Torns i Grau, 2015).

---

### 2.4 Cloenda

La centralitat del temps de treball, entès en la seva dimensió productiva, identifica les societats occidentals. Fruit d'un procés històric de construcció del capitalisme industrial, l'hegemonia d'aquest temps de treball es manifesta en el seu pes com a organitzador del conjunt de temps socials i com a referent cultural sobre a què val la pena dedicar temps o no.

La perspectiva de gènere permet una visió distinta del temps de treball. Per un cantó perquè reconeix el temps del treball domèstic i de cura. Per l'altre, perquè ubica els temps de treball en la xarxa producció/reproducció, i així mostra els límits, les contradiccions i les desigualtats que provoca l'actual l'organització sociotemporal. Sota aquesta perspectiva és possible indagar en els diversos requeriments temporals que exigeixen el treball productiu i reproductiu en la vida quotidiana.

Des d'aquesta perspectiva, es posa de manifest com la centralitat del temps de treball (productiu) i la disponibilitat que exigeix descans en una divisió sexual del treball que fa recaure sobre les dones el pes de la reproducció, situació que garanteix la plena disponibilitat masculina per a la producció. Els canvis en la relació femenina amb l'ocupació, traduïts en una presència continuada en el mercat laboral, no han significat una distribució equitativa del treball domèstic i de cura entre gèneres. Les dones acu-

mulen més càrrega de treball total, al mateix temps que la tensió entre el temps de treball productiu i el domèstic i familiar esdevé un repte per a elles. Els debats sobre el temps de treball des de la perspectiva de gènere permetran fer visible aquest maldecap quotidià de les dones i convertir-lo en un tema d'agenda pública.

Aquests canvis coincideixen amb una desregulació i empitjorament de les condicions laborals i amb una flexibilització del temps de treball productiu en relació amb el referent fordista. Com a resultat:

- Reducció del temps de treball i de la jornada laboral: fruit de la reivindicació tradicional dels primers moviments obrers i de les organitzacions sindicals en pro d'una reducció del temps de treball productiu. Però aquesta reducció també expressa els canvis produïts en períodes de crisi econòmica i de l'ocupació que afecten el temps de treball productiu en termes de durada i estabilitat (contractació temporal), tipus de jornada (jornades inferiors a la jornada completa estàndard), durada de la jornada, períodes d'atur, etc.
- Més diversitat respecte a la durada: aparició de jornades laborals més enllà dels límits de la jornada estàndard de 40 hores setmanals: jornades extenses, treball a temps parcial, etc.
- Flexibilitat en la distribució del temps de treball: aparició d'horaris considerats atípics, que van més enllà del temps de treball clàssic o estandarditzat (mateix horari diari, mateixos dies de la setmana, mateixes setmanes de l'any): hores extraordinàries; treball a torns, treball nocturn i treball de cap de setmana; treball a temps parcial. Aquí també es preveu la gestió flexible (i sovint de manera discrecional per part de l'empresa) del temps de treball seguint criteris de producció: concentració setmanals d'hores de treball, contractes fixos discontinus anuals, exigència de més disponibilitat laboral envers les persones treballadores, etc.
- Desincronització amb altres temps socials: desajustos entre l'àmbit laboral i l'àmbit familiar i social de les persones, provocat per la confluència de diferents canvis de distinta magnitud: més flexibilitat i incertesa en els horaris laborals, però molt decididament per la presència femenina contínua al mercat de treball, canvis en les estructures familiars i de convivència, canvis en les formes d'oci i consum de la població.

En clau de gènere, són un conjunt de canvis que provoquen dificultats per compaginar els temps de treball i altres temps de vida (especialment, el temps del treball domèstic i familiar). En particular per a les dones que, malgrat tot, segueixen sent les principals responsables del treball domèstic i de cura. Tot plegat ens recorda el fet que, quan

parlem de temps de treball, hi ha diferències dins de la població treballadora a l'hora de relacionar-se amb els temps de treball, productiu i de cura i, en definitiva, amb el temps de vida. Les diferències fonamentals les podem observar entre homes i dones, i són elles les que acostumen a sortir més perjudicades en relació amb els temps de treball. Des d'aquest punt de vista, el temps i, en particular del temps de treball, és un bon indicador de les desigualtats de gènere.

Una de les principals aportacions al debat sobre el temps de treball en clau de gènere és la insistència en la importància del cicle de vida com a dimensió nuclear per abordar els temps de treball. En aquest sentit, l'informe de l'Eurofound (2003) concretava els reptes que tots aquests canvis socials plantejaven en clau de temps de treball sota l'òptica del cicle de vida. Són els següents:

- Combinació d'activitats rellevants durant diverses fases del cicle de vida versus el model seqüencial, típic del fordisme i de les trajectòries laborals masculines.
- Més disponibilitat d'elecció individual sobre aspectes vitals, que deriva en més o menys grau d'estandardització del curs de la vida.
- Entrades i sortides del mercat de treball durant el cicle de vida i possible replantejament de la durada del cicle de vida laboral.

Tot plegat té com a resultat un escenari de desestandardització de les trajectòries vitals i laborals que també caldrà preveure a l'hora de pensar en el temps de treball.



# 3

## LES POLÍTIQUES DE TEMPS DE TREBALL



Des d'una visió del concepte de treball acotada al seu vessant productiu i remunerat, les polítiques de temps de treball fan esment a les actuacions al voltant de la durada, distribució o intensitat de la jornada laboral remunerada. Com s'ha assenyalat, aquesta visió limitada respon a la construcció del temps de treball en el marc del capitalisme industrial i de la cultura laboral que l'acompanya. Des d'aquesta òptica, a començaments del segle XX l'OIT sostenia ja la importància de regular el temps de treball, limitar-ne la durada diària, definir períodes mínims de descans entre jornades, establir barems per acotar el còmput setmanal o anual del temps de treball recomanable i restringir l'horari nocturn, a fi d'evitar els aspectes més nocius de les llargues jornades laborals pròpies dels inicis de la industrialització. Sota aquest prisma es justifica la intervenció dels poders públics per limitar la discrecionalitat empresarial i emmarcar la negociació individual o col·lectiva del temps de treball. És per això que es parla de polítiques de temps de treball. Des d'aquesta legitimitat, i principalment en el context europeu, el gruix de les intervencions públiques en matèria de temps de treball al llarg del segle XX s'han orientat a regular les coordenades bàsiques de durada, distribució i períodes de descans, incloses les vacances remunerades i el treball nocturn<sup>5</sup>.

Val la pena remarcar com la mateixa OIT afirma que, en el fons, la necessitat de regular el temps de treball respon avui a les mateixes preocupacions que en el segle XIX. De fet, el primer Conveni subscrit per aquesta organització l'any 1919,<sup>6</sup> justament feia referència al temps de treball amb l'objectiu de garantir la salut i les condicions de vida i de treball. Així, aquest Conveni sancionava la jornada laboral diària de 8 hores, fins a un màxim de 48 hores setmanals, i indicava els períodes mínims de descans entre jornada. Uns paràmetres que no estan tan lluny del que avui és la norma de referència a la UE: la Directiva 2003/88/CE.<sup>7</sup> Aquesta Directiva estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut en matèria d'ordenació del temps de treball en relació amb aspectes com els períodes de descans, les pauses de treball, la durada màxima de la jornada setmanal, etc. Entre les seves finalitats destaca reduir els efectes negatius que el temps de treball pot tenir sobre la salut i la seguretat en l'ocupació i buscar un cert equilibri entre la seguretat i la salut en el treball amb l'ordenació flexible del temps de treball.

Tot i que aquestes fites recorden les del Conveni de l'OIT de 1919, la Directiva 2003/88/CE introdueix matisos que denoten el pas del temps. En particular, la Directiva fa es-

5 Per a una síntesi de la regulació internacional, vegeu l'OIT (2018).

6 Aquest Conveni, conegut com a Conveni sobre les hores de treball a la indústria de 1919 [C001 de l'OIT], està avui en revisió. Per a més informació, es pot consultar la pàgina web de l'OIT: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C001) [Consulta: 31 d'octubre de 2019].

7 Publicada al Diari Oficial de la Unió Europea el 18 de novembre de 2003, es pot consultar [cliquant aquí](#)

ment a la flexibilitat, concepte clau per entendre els actuals reptes del temps de treball. Com veurem en aquest capítol i en el proper, la flexibilitat del temps de treball esdevé un terreny en disputa entre les demandes empresarials de major discrecionalitat en l'ús del temps de treball i les demandes de regulació, però alhora, de més capacitat de decisió sobre els temps de treball per part dels treballadors i de les treballadores. Els debats sobre les polítiques de temps de treball des d'una perspectiva de gènere també estan posant en relleu aquesta tensió entre temps de treball autònom o heterònom (Bouffartigue, 2007), definit segons la capacitat de decisió de les persones i, més concretament, entre flexibilitat activa o passiva (Corominas *et al.*, 2009; Gorelli Hernández, 2016), quan s'aplica al terreny de les relacions laborals.

En aquest sentit, tot i que es mantenen les coordenades bàsiques del perquè de la regulació del temps de treball des dels poders públics, sempre des d'una òptica productiva, la seva lectura s'ha eixamplat perquè vincula les actuacions sobre el temps de treball no només als canvis en l'ocupació, l'organització i les condicions de treball, sinó també als canvis sociodemogràfics, com ara la presència continuada de les dones en l'activitat laboral o l'augment de l'esperança de vida en les societats desenvolupades. Avui dia, el debat al voltant del treball a temps parcial femení, la presa en consideració d'una major autonomia i capacitat de decisió de les persones treballadores al voltant del temps de treball, però també la indefinició de la jornada laboral a través de fórmules com els contractes de zero hores o treball a demanda (OIT, 2018), així com la distribució del temps de treball durant la vida laboral, o el foment de la corresponsabilitat en relació amb la feina domèstica i de cura, són alguns dels reptes en relació amb el temps de treball que les principals institucions internacionals tenen damunt la taula a hores d'ara.

---

#### 3.1 Les polítiques de temps de treball en clau de gènere

Però, el canvi de fons en l'aproximació al temps de treball el proporciona la perspectiva de gènere. Per un costat, perquè des d'aquesta perspectiva es desprèn una aproximació al temps de treball i uns objectius que excedeixen l'àmbit laboral. Per l'altre, perquè incorporar la perspectiva de gènere facilita una mirada innovadora a les polítiques de temps de treball que es duen a terme.

Partint d'un concepte ampli de treball, sota aquesta perspectiva es busca donar resposta als reptes d'una desigual càrrega de treball total entre gèneres, tenint present el temps de treball domèstic i de cura. Un temps que, com hem vist, té les seves pròpies

exigències, que es manifesten amb intensitat canviant al llarg del curs de vida, i que no es poden encabir ni reduir als marges que deixa el temps de treball productiu com tampoc assumir a costa del temps propi. En clau d'igualtat de gènere, les polítiques de temps de treball afronten la divisió sexual del treball per afavorir la redistribució de la càrrega total de treball, per donar resposta a les necessitats quotidianes del treball de cura buscant fórmules que permetin combinar totes aquestes tasques per part d'ambdós gèneres, sense oblidar que el temps de treball, productiu i reproductiu, ha de permetre temps per a una ciutadania activa. També repensen aspectes més qualitius del temps de treball, especialment però exclusivament del temps de treball productiu, com ara replantejar què significa disponibilitat laboral o, en clau de gestió dels recursos humans, què significa ser una treballadora o un treballador compromès amb la seva activitat, aspectes especialment rellevants en les cultures laborals i de gestió del sud d'Europa. I tot plegat sense generar més desigualtat (Torns, 2003; 2008).

Està clar que es tracta d'uns objectius molt ambiciosos i que la seva concreció requereix el concurs d'institucions i interlocutors socials laborals i extralaborals. A banda, presumiblement, de canvis de més envergadura, que afecten valors i pràctiques socials ben arrelades. D'aquí la seva complexitat. Però, què s'ha fet? Què s'està fent? S'està treballant en aquesta direcció? Com es recull aquesta problemàtica des de les distintes institucions implicades? Quines recomanacions es plantegen?

Per respondre aquestes preguntes, en aquest capítol es presenten tres tipus de polítiques il·lustratives de les actuacions al voltant del temps de treball durant aquestes darreres dècades: les polítiques de reducció de temps de treball; les polítiques de conciliació i de corresponsabilitat i les polítiques de temps de treball que actuen més enllà de l'àmbit laboral. En queden fora les actuacions més directament vehiculades a través de la negociació col·lectiva que configuren el contingut específic del capítol 4. La selecció d'aquests exemples, variats en el seu contingut i orientació i, fins i tot, vigència, respon a l'objectiu de mostrar com s'ha intentat donar resposta als reptes actuals del temps de treball des d'una perspectiva de gènere.

L'arc temporal de les experiències que es plantegen a continuació abraça gairebé tres dècades. És, per tant, un període extens en què conviuen canvis socials i laborals que han modificat la fesomia de les societats de benestar.

En aquest sentit, en el desenvolupament d'aquestes polítiques, distint i desigual en el conjunt de la Unió Europea, es poden distingir dues etapes. Una primera molt marcada per la crisi de la darrera part del segle XX, amb un fort estancament de l'ocupació

i presència d'alts índexs d'atur i, alhora, per l'eclosió de la igualtat de gènere en l'ocupació com a problemàtica a abordar des de les institucions públiques i les polítiques sociolaborals. Com a marc de fons, l'extensió de les polítiques de flexibilitat a les empreses, en totes les seves modalitats: productiva, organitzativa, ocupacional i, també, de temps de treball i de jornada laboral. Unes polítiques empresarials sense les quals no es pot entendre l'abast i el contingut de les polítiques de temps de treball durant aquest període. És en aquest marc que cal ubicar des de les polítiques de reducció del temps de treball més emblemàtiques, com ara la setmana de 35 hores francesa, l'impuls al treball a temps parcial femení, la primera onada de polítiques europees de conciliació o les anomenades polítiques de "temps i ciutat", originàriament més lligades a l'experiència femenina de la doble presència.

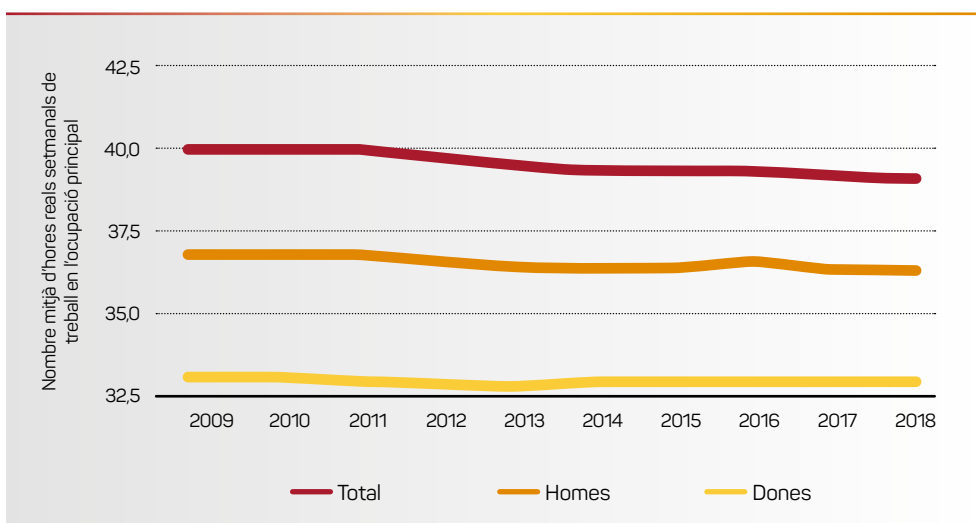
La segona etapa s'inscriu en la gran recessió. Una crisi que des de 2007 ha deixat la seva empremta en el conjunt de països de la Unió Europea, molt especialment en els països del sud d'Europa. En aquest cas, el pòsit del debat sobre el temps de treball des d'una perspectiva de gènere es manté, però la seva materialització en forma de polítiques globals esdevé menys evident. Tot i això, algunes de les dimensions innovadores del plantejament del temps de treball des d'aquesta perspectiva les han assumides les institucions europees i els actors laborals, com ara el fet de parlar atenció a la dimensió longitudinal del temps de treball sota la perspectiva del cicle o curs de vida, malgrat que, a la pràctica, les propostes d'actuació no sempre ni principalment responguin a una mirada de gènere. En aquest sentit, s'aprèn de les limitacions del desplegament inicial de les polítiques de conciliació i es proposen actuacions que busquen superar-les, sota la idea de corresponsabilitat, com ara a través de l'impuls al permís de paternitat no transferible, o explorant fórmules que impliquin una major sobirania en relació amb el temps de treball productiu. Però el nucli del debat torna a l'àmbit productiu: són les polítiques empresarials de flexibilització de la jornada laboral i del temps de treball remunerat que centren l'atenció dels agents socials sociolaborals.

---

### 3.2 Les polítiques de reducció de temps de treball

Tot i que, sota el punt de vista legal, l'horitzó de les 8 hores diàries fins a un màxim de 40 o 48 hores setmanals a penes ha variat al llarg del segle XX, la durada real ha tendit a disminuir, i s'ha apropat a l'ideal de les 40 hores setmanals dedicades al treball productiu. A escala europea, durant aquesta darrera dècada les xifres de temps de treball remunerat real es mantenen gairebé estables globalment per a dones i

homes. Entre 2009 i 2018, s'ha passat de 36,7 hores setmanals a 36,4 per al conjunt de la població ocupada; en el cas dels homes les xifres van de 40 hores setmanals, el 2009, a 39,1 hores setmanals, al 2018, mentre que entre les dones gairebé no hi ha hagut canvi: es manté en 33 hores setmanals (gràfic 1). Tot i la variabilitat en el nombre d'hores setmanals de mitjana entre els països de la UE, es manté la tendència general que els homes se situïn al voltant o per damunt de la mitjana i les dones, per sota (Eurofound, 2018), en bona mesura per la incidència que el treball a temps parcial té entre les dones.



**GRÀFIC 1.** Evolució del nombre mitjà d'hores reals setmanals de treball en l'ocupació principal per sexe. Unió Europea. 2009-2018 (hores/setmana).

Però si tenim present el temps del treball domèstic i de cura, aquesta reducció de la jornada laboral remunerada no significa necessàriament que avui les persones treballin poques hores ni que la seva càrrega de treball total s'apropi a l'ideal de les 40 hores setmanals. Al contrari, segons dades de la 6a EWCS (2015), la càrrega total de treball dels empleats europeus, inclosos els desplaçaments, és d'unes 53 hores setmanals; unes 5 hores menys que les dones, que treballen una mitjana de 58 hores setmanals. Tot sumat fa que, l'any 2015, les europees hagin treballat unes quatre setmanes l'any més que els europeus (Eurofound, 2018: 24).

El pes dels tipus de feines que configuren aquesta càrrega de treball total són diferents per gènere. Per al cas espanyol i d'acord amb la mateixa data i font, els homes que tenen una ocupació a temps parcial dediquen un 37% del seu temps de treball setmanal total al treball domèstic i de cura, i un 25%, si treballen a temps complet. Les dones no sols treballen més hores en total que els homes, sinó que el pes de la dedicació al treball no remunerat és més alt: un 57% en el cas de les dones ocupades a temps parcial i un 39% en les dones que treballen a temps complet. En total, les dones dediquen un 43,9% del seu temps de treball al treball no remunerat mentre que els homes hi dediquen un 25% (taula 1).

		Ocupació principal	Ocupació secundària	Treball no remunerat	Total hores de treball	Pes del treball no remunerat*
Jornada a temps parcial	Homes	22,7	0,5	13,9	37,1	37%
	Dones	21,6	0,4	29,6	51,6	57%
Jornada a temps complet	Homes	42,4	0,2	13,9	56,5	25%
	Dones	39,3	0,2	25,2	64,7	39%
Total	Homes	39,7	0,2	14,0	53,9	25,9%
	Dones	33,9	0,3	26,5	60,7	43,8%

\* Total d'hores de treball setmanals dedicades al treball no remunerat, sobre el total d'hores de treball.

**TAULA 1.** Hores de treball remunerat (ocupació principal i secundària) i no remunerat per sexe i tipus de jornada. Espanya. 2015 (en hores/setmana)

Com a norma, els països amb jornades laborals regulades més curtes són també els que mostren més equitat respecte de la distribució del treball domèstic i de cura (Landivar, 2015).

De ben segur que en aquesta relació positiva hi intervenen altres factors més enllà de la durada de la jornada laboral remunerada habitual. La disponibilitat de serveis de suport al treball de cura, la percepció del que significa ser dona o ser home, ser pare o ser mare o els valors al voltant de la igualtat de gènere, així com la distribució

de la jornada laboral, influeixen en les pautes de repartiment de la càrrega de treball total entre gèneres. Però les dades anteriors serveixen per il·lustrar perquè la reducció de la jornada laboral estàndard esdevé un requisit indispensable per facilitar l'encaix temporal de les diverses activitats quotidianes i la seva distribució equitativa entre gèneres. Especialment, però exclusivament pel que fa al treball domèstic i de cura. En aquest sentit, és interessant conèixer les experiències de polítiques de reducció del temps de treball productiu i valorar-ne el possible impacte de gènere.

D'entre les possibles experiències de reducció del temps de treball, tot seguit se'n destaquen dues que, en el seu moment, van significar una aposta decidida per repensar la durada i el significat de jornada laboral estàndard. Es tracta de les conegudes com les 35 hores franceses i l'experiència finlandesa del "6+6". Tenen interès perquè totes dues experiències parteixen d'iniciatives governamentals i, a través de la reducció del temps de treball productiu, pretenen donar resposta a qüestions sociolaborals de fons. Són també experiències ja conegudes i discutides, especialment les 35 hores franceses, la qual cosa permet identificar els seus possibles punts forts o punts febles en clau de gènere.

Cal ubicar aquestes iniciatives en els anys 90 del segle passat, en un context de crisi de l'ocupació, d'augment de les estratègies empresarials de flexibilitat i d'incorporació a l'agenda pública i sociolaboral del que, a finals dels anys noranta, es va abordar sota l'òptica de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal des de les institucions europees.<sup>8</sup>

Tot i les seves característiques diferenciades, en el rerefons d'ambdues propostes hi havia la idea de repartiment del treball remunerat, expressat en el lema "Treballar menys per treballar tothom", com es titulava l'obra de Gy Aznar, publicada l'any 1993,<sup>9</sup> especialment rellevant en el cas francès. Es busca bescanviar atur per ocupació. O, altrament dit, es busca repartir l'ocupació existent, entesa com la quantitat d'ocupació disponible entre el conjunt de la població laboralment activa. Per tant, no són iniciatives que pretenguin una reducció del temps de treball en la línia de les primeres reivindicacions obreres del segle XIX, sinó més aviat són polítiques que busquen redistribuir els riscos i els costos associats a la pèrdua d'ocupació. Es aquest sentit, tampoc són pròpiament polítiques de temps de treball en perspectiva de gènere. Malgrat que, en tots dos casos, a més de la seva possible idoneïtat com a resposta a l'atur, s'esperen altres beneficis addicionals.

<sup>8</sup> Per a una ampliació del contingut de totes aquestes experiències, vegeu Torns i Miguélez (2006) i Torns *et al.* (2008).

<sup>9</sup> Publicada inicialment en francès l'any 1993 a l'editorial Syros, va ser ràpidament traduïda al castellà i publicada a l'editorial HOAC l'any següent. És un petit exemple de la difusió d'aquests debats a escala europea.

En el cas francès, les 35 hores són fruit d'una iniciativa del govern francès aplicada a través del que es coneix com a Llei Aubry, que pren el nom de la ministra que la va impulsar. En realitat, aquesta iniciativa es vehicula legalment a través de dues lleis: la Llei 98-461, de 13 de juny de 1998, d'orientació i d'incentius per a la reducció del temps de treball, i la Llei 2000-37, de 19 de gener de 2000, de reducció negociada del temps de treball. La iniciativa neix com a política per afrontar la crisi d'ocupació. L'objectiu central és afavorir el repartiment de l'ocupació, obrint pas a la introducció negociada de flexibilitat en el temps de treball a les empreses (De la Fuente i Zubiri, 2016). Com a objectiu secundari, com també succeirà en el cas finlandès, es pretén reconduir el treball a temps parcial que, des de començaments dels anys 90, s'havia anat convertint en una modalitat sexuada de flexibilització del temps de treball i, de facto, en una política de conciliació per a les dones. Sense que fos una fita explícita, s'esperava que la reducció del temps de treball pogués tenir efectes positius per a la vida familiar i personal, i que propiciés, entre d'altres, les condicions per a una redistribució del treball domèstic i de cura entre gèneres.

En el cas finlandès, es tracta d'una experiència pilot que no va tenir continuïtat. El punt de partida del model 6+6 finlandès coincideix amb la iniciativa anterior: un context de crisi d'ocupació a Finlàndia juntament amb el debat a escala europea sobre la reducció i reorganització del temps de treball. La proposta es va plantejar com una experiència pilot en el marc del Programa sobre ocupació 1996-1999 del Ministeri de Treball del Govern finlandès de Pekka Peltola (Torns i Miguélez, 2006). En aquest cas, l'objectiu era abordar una triple problemàtica: eixamplar l'ús de les instal·lacions més enllà del torn habitual de 8 hores, per tal de racionalitzar costos, i eixamplar l'horari d'atenció dels serveis però afavorint el repartiment de l'ocupació.

Tal com indica el lema pel qual es coneix l'experiència, el 6+6 suposa l'establiment d'horaris d'activitat de dotze hores diàries repartides en dos torns de sis hores, o en horaris diaris de sis hores i només un torn, d'acord amb les diferents necessitats o casuístiques de l'activitat o del servei. Com a element addicional de flexibilitat, es preveu la possibilitat d'allargar o reduir aquests torns, sempre que es mantingui el nombre màxim de trenta hores setmanals. Aquesta reducció i reorganització del treball mitjançant l'establiment de diferents torns permet, d'una banda, ampliar el temps operatiu de funcionament de les instal·lacions i, de l'altra banda, ampliar els horaris dels serveis. Per tant, es redueix el temps de treball sense perjudicar la productivitat i, alhora, permet una ampliació dels horaris dels serveis que repercuteix positivament en les persones usuàries.

Els resultats de totes dues experiències són ambivalents. Sense entrar pròpiament en el debat sobre la possible creació i de repartiment de l'ocupació (De la Fuente i Zubiri, 2016) i centrant-nos en la dimensió del seu impacte de gènere, el balanç és discret. Tant les 35 hores com el 6+6 semblen haver tingut un efecte d'augment de la intensitat del treball. En el cas francès afecta principalment però no exclusivament les categories més baixes, on la presència femenina és significativa; de fet, l'impacte de les 35 hores té efectes de millora en la vida quotidiana per al conjunt de personal en les posicions ocupacionals altes o qualificades en tots dos gèneres, però entre les dones l'impacte positiu es polaritza entre el 72,5% en les dones que ocupen posicions altes i el 40,2% en les que ocupen llocs de treball no qualificats. Entre aquest darrer col·lectiu, un 39,5 no hi ha apreciat canvis, mentre un 20,4% ha vist empitjorada la seva situació, en relació amb el 15,4% dels homes en la mateixa posició laboral que també aprecia un empitjorament (Pélisse, 2008).

Des del punt de vista del treball a temps parcial, sobre el paper la fórmula del 6+6 permet configurar-se com a alternativa tant del treball a temps parcial com de l'extensió de la jornada laboral a través de les hores extraordinàries, per exemple. Mentre que, en el cas francès, si bé fixar la jornada completa a 35 hores setmanals tendeix a equiparar el temps parcial substantiu a la jornada completa, amb una millora de les condicions de treball, deixa la porta oberta al temps parcial marginal o a la proliferació de modalitats d'ocupació a temps parcial altament flexible que desvirtuen l'efecte positiu de la norma. Situació que va provocar la decepció de col·lectius de treballadores a temps parcial als qui, a la seva jornada laboral limitada en temps però també en salari i projecció professional, s'hi afegia una àmplia flexibilitat horària i de distribució de la jornada. Una pauta que avui s'identifica amb altres expressions del treball a temps parcial i que ha erosionat la seva possible legitimitat com opció idònia i voluntària de conciliació per a les dones (Carrasquer, 2014).

Finalment, els resultats pel que fa la relació del temps de treball remunerat amb altres temps mereixen un punt i a part. Val a dir que els resultats van ser modestos en totes dues experiències. Però totes dues aporten elements d'interès per a les polítiques de temps de treball des d'una perspectiva de gènere. Tal com assenyalen Torns i Miguélez (2006) i Torns *et al.* (2008), en el cas finlandès, malgrat la reducció diària de temps de treball aconseguida, la majoria de persones que hi van participar continuava preferint treballar més hores al dia per tal de poder acumular dies sencers de vacances. El guany de dues hores al dia es va percebre com una pèrdua de temps entre les persones participants, atès que no sabien a què dedicar aquest temps. De fet, sols les dones amb càrregues familiars (i, en menys grau, el col·lectiu de joves) van valorar positivament aquesta més alta disponibilitat de temps diari. Igualment, en el

cas francès sembla que les 35 hores no han contribuït excessivament als canvis en la desigual distribució entre homes i dones respecte a les responsabilitats domèstiques i familiars. L'arrelament dels patrons de gènere i la consideració del temps del treball de cura com un temps buit de significat per part dels homes actuarien com a reforç de la divisió sexual del treball. La qual cosa implicarà la necessitat de mesures tant d'estímul de la participació en el treball de cura com de l'obligació de fer-ho. Però també cal tenir present que les restriccions del temps de treball productiu i la capacitat de decisió sobre aquest temps no afecten de la mateixa manera el conjunt de les persones treballadores, i que actuen com un fre a les possibles resistències i estratègies de canvi davant l'*statu quo* de gènere entre les dones que ocupen posicions laborals menys qualificades o precàries (Bouffartigue, 2007; Carrasquer i Amaral, 2019).

En síntesi, són dues experiències que, a banda dels seus efectes en clau de creació i redistribució de l'ocupació, representen una aposta per repensar-ne la durada, però també la distribució i la regularitat de la jornada laboral remunerada. En aquest sentit, els seus punts forts i punt febles tenen continuïtat en els debats actuals sobre la compactació de la jornada laboral diària, la viabilitat de formes de flexibilitat activa o l'ampliació dels permisos de paternitat que avui es proposen com a mesures de conciliació. Sens dubte, la limitació de la jornada laboral remunerada és condició indispensable per a una distribució equitativa del cost de la reproducció i per possibilitar una millor combinació dels temps de treball i dels temps de vida. Al mateix temps, aquestes dues experiències evidencien el pòsit cultural i simbòlic de la divisió sexual del treball i el seu efecte limitador de la possible capacitat transformadora de les polítiques.

Com a aposta global i com a reivindicació general, a Europa la reducció del temps de treball productiu ha sortit de l'agenda política i, en certa manera, de l'agenda laboral. De fet, la jornada laboral remunerada per sota de les 40 hores setmanals és ja una realitat per a distints col·lectius de treballadores i de treballadors europeus. En aquest sentit, més que una reducció homogènia i generalitzada del temps de treball, el que s'està produint és una reducció selectiva i no equitativa entre diferents segments de treballadors i treballadores.

#### Les 35 hores franceses

La iniciativa és fruit de la Llei Aubry (en referència a la ministra d'Ocupació francesa que la va impulsar, Martine Aubry), a partir de la qual, el 1998, s'encoratja l'assumpció voluntària i negociada per part de les empreses de fer efectiva la durada legal de la jornada

laboral estàndard a 35 hores setmanals. Més tard, la Llei Aubry II obliga les empreses de més de 20 persones treballadores a fixar la jornada laboral en 35 hores setmanals, però modifica de manera substancial el caràcter original de la Llei amb el canvi de referència de la jornada de 35 hores setmanals al còmput de 1.600 hores anuals.

El plantejament inicial implicava el manteniment del salari. Però les contrapartides en termes de control i remuneració de les hores extraordinàries o la introducció de canvis en l'estructura i la composició dels salaris va significar una disminució dels salaris reals, en particular en les categories i salaris més baixos.

La limitació de les hores extraordinàries és vista com un element clau per garantir una reducció i una redistribució de l'ocupació efectives. Però, en aquest punt, com en d'altres de previstos, van produir-se modificacions que, a la pràctica, van desvirtuar l'impacte de la Llei. En qualsevol cas, el canvi de referència temporal (de setmanal a anual) va permetre nivells més alts de flexibilitat del temps de treball per part de les empreses, qüestió que va aconseguir reduir el nivell de polèmica generat per la Llei des de les organitzacions patronals.

El temps parcial substantiu queda pràcticament equiparat a la jornada a temps complet, però tant en aquest cas com en la resta de modalitats, ja sigui a temps complet o a temps parcial, part dels beneficis queden en entredit com a conseqüència de la flexibilització i la intensificació de la jornada laboral.

Els efectes d'aquesta iniciativa en la reducció del temps de treball efectiu en la població francesa han estat desiguals. Respecte als efectes en l'articulació dels diferents temps de vida, diversos estudis semblen indicar que no han contribuït excessivament als canvis en la distribució desigual entre homes i dones respecte de les responsabilitats domèstiques i familiars, tot i que sí que s'ha observat més dedicació, en general, de les parelles en la cura d'infants.

#### **El 6+6 finlandès**

La proposta es va plantejar com una experiència pilot en el marc del Programa sobre ocupació 1996-1999 del Ministeri de Treball del Govern finlandès de Pekka Peltola. Es fan fer inicialment 37 proves pilot que afectaven 2.080 persones treballadores del sector públic i privat.

En termes pràctics, aquesta model suposa l'establiment d'horaris d'activitat de dotze hores diàries, repartides en dos torns de sis hores, o en horaris diaris de sis hores i només un torn, d'acord amb les distintes necessitats o casuístiques de l'activitat o del servei. Preveu la possibilitat d'allargar o reduir aquests torns, sempre que es mantingui el nombre màxim de trenta hores setmanals. Val a dir que és una proposta que va més enllà de la reducció d'hores de treball, ja que comporta repensar el procés de treball. De fet, és una fórmula que permet configurar-se com a alternativa tant del treball a temps parcial com de l'extensió de la jornada laboral, a través de les hores extraordinàries, per exemple.

Aquesta reducció i reorganització del treball mitjançant l'establiment de diferents torns permet, d'una banda, ampliar el temps operatiu de funcionament de les instal·lacions i, de l'altra, ampliar els horaris de serveis. Per tant, es redueix el temps de treball sense perjudicar la productivitat i, alhora, permet una ampliació dels horaris de serveis que repercuteix positivament en les persones usuàries.

Els resultats d'aquesta iniciativa van ser diversos, en funció dels objectius. En alguns casos, la compactació del temps de treball va generar un augment de la intensitat de treball, positiva en alguns casos, però negativa en d'altres. Quant a la relació del temps de treball remunerat amb altres temps, els resultats van ser moderats.

En aquest sentit, malgrat la reducció diària de temps de treball aconseguida, la majoria de persones que van participar en les proves pilot continuava preferint treballar més hores al dia per tal de poder acumular dies sencers de vacances. El guany de dues hores al dia es va percebre com una pèrdua de temps entre les persones participants, atès que no sabien a què dedicar aquest temps. Només les dones amb càrregues familiars (i, en menys grau, el col·lectiu de joves) van valorar positivament aquesta major disponibilitat de temps diari.

Font: Torns i Miguélez (2006); Torns *et al.* (2008)

---

### 3.3 Les polítiques de conciliació i de corresponsabilitat

En el context europeu, sota el nom de polítiques de conciliació es fa referència a un conjunt d'actuacions orientades a mobilitzar la mà d'obra femenina. Apareixen com a

resultat de la consolidació de l'Estratègia europea d'ocupació acordada en el Consell Europeu extraordinari de Luxemburg (1997) i en el de Cardiff (1998), vinculades a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el mercat de treball. Entre les propostes d'actuacions en matèria d'igualtat destaca el foment d'accions que promoguin una millor conciliació entre la vida laboral i familiar de les persones. Una formulació que va permetre l'emergència de la relació entre temps familiar i temps laboral dins del panorama polític de la UE.

Les polítiques de conciliació neixen amb l'objectiu de promoure la presència continuada de les dones en el mercat laboral (Moltó, 2005), en un context d'impuls al model de doble sustentador com a nou eix de la política social europea (Lewis, 2001). Un model que exigeix la plena disponibilitat laboral de les persones adultes, la qual cosa implica afrontar el problema de com combinar aquesta disponibilitat amb les necessitats domèstiques i de cura socialment adjudicades i assumides per les dones. Vincular aquest objectiu amb l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb l'ocupació significarà, a més, l'esforç de reequilibrar el protagonisme d'unes i altres en el treball domèstic i familiar.

Per aconseguir-ho, la UE insta el desenvolupament de dos tipus d'instruments: els permisos laborals per afrontar les necessitats de cura i el desenvolupament de serveis de suport a la cura. En aquest sentit, les polítiques de conciliació no són una novetat. A finals del segle XX, les polítiques de protecció a la maternitat, les polítiques familiars o el desenvolupament de serveis de cura són ja més o menys presents en el panorama europeu, i configuren un dels distintius dels diferents models de benestar a Europa. La novetat consisteix en el reconeixement de les responsabilitats familiars de les dones i en la identificació del conflicte temporal entre producció i reproducció com a barreres a la plena disponibilitat femenina, en un context on la política social i laboral s'orienta cap a un model d'individu adult autònom i autoresponsable de la seva sort. En aquest marc, la tensió entre l'objectiu de la mobilització de la mà d'obra femenina i l'objectiu de la igualtat presidirà el desenvolupament de les polítiques de conciliació a Europa d'ençà la seva formulació fins ara.

Tot i que des de les institucions europees les polítiques de conciliació al·ludeixen tant a la necessitat d'actuar sobre el temps de treball com a la de promoure serveis de suport al treball de cura, en aquest volum ens centrem en la primera d'aquestes dimensions.<sup>10</sup> Des d'aquest punt de vista, els permisos i excedències laborals i la flexibilitat

<sup>10</sup> Per a una ampliació del debat al voltant de les polítiques de conciliació com a polítiques de temps, vegeu Torns (2011).

en el temps de treball, inclòs el treball a temps parcial, són les eines recomanades des de la Unió Europea per tal d'afavorir la conciliació. Vegem-ho.

Com a precedent legal a la política europea actual en matèria de conciliació, cal destacar dues directives: la Directiva 92/85/CE, de 19 d'octubre, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància, i la Directiva 96/34/CE, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental dut a terme per la UNICE, el CEEP i la CES. Totes dues marquen la pauta de l'orientació de les polítiques de conciliació durant la seva primera etapa des de les institucions europees. D'una banda, posen l'èmfasi en la protecció de la maternitat, molt centrada en els aspectes de salut i de prevenció de riscos, però eixamplant la visió per incloure la prevenció de discriminació laboral (Directiva 92/85/CE). De l'altra, afavoreixen una mínima possibilitat de participació parental, no sols femenina, a través d'un permís parental i de la regulació de possibles absències laborals per causa de treball de cura o de necessitats familiars urgents i sobrevingudes (Directiva 96/34/CE). Dit d'una altra manera, les institucions europees posen el focus en les dones com a protagonistes de les polítiques de conciliació, concretades en permisos i excedències vinculades a la maternitat, si més no en una primera etapa.

Els primers balanços sobre el desenvolupament de polítiques de conciliació des d'aquesta òptica són crítics amb la seva orientació i el limitat abast de les actuacions que es proposen. Es posa en relleu el fet que centrar l'atenció en les dones i, específicament en les dones com a mares, sense abordar ni la divisió sexual del treball ni les relacions de gènere que la sostenen, promou una visió que la conciliació és un problema de les dones, i no transforma l'*statu quo* de gènere sinó que, de fet, el referma. Es critica que l'objectiu és l'augment de la participació femenina en el mercat laboral, però sense modificar les regles de joc que dificulten aquesta participació, per la qual cosa les polítiques de conciliació seran titllades de productivistes. En definitiva, es criticarà l'ús formal però buit de contingut de la perspectiva de gènere, aparentment aplicada a la definició de les polítiques de conciliació des de les institucions europees (Stratigaki, 2004).

De fet, no serà fins a la Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, que es revisarà el permís parental, de quatre mesos mínim de durada, un dels quals almenys ha de ser intransferible, amb la introducció, així, d'una certa participació de tots dos progenitors en la criança. Però caldrà esperar gairebé deu anys més per a la promulgació d'una directiva signifiqui un canvi qualitatiu en l'orientació de les polítiques. Es tracta de la Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de

2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors. Aquesta Directiva preveu explícitament un permís de paternitat de 10 dies com a mínim, i amplia fins a dos mesos el caràcter intransferible del permís parental; s'hi suma la possibilitat de 5 dies de permís remunerat per any per tal de respondre necessitats de cura sobrevingudes, i molt important, s'instà a buscar fórmules de treball flexible per a mares i pares, amb criatures petites, però també per a persones cuidadores per tal que puguin afrontar el treball de cura. Des d'aquest punt de vista, es tracta d'una Directiva que promou la corresponsabilitat no sols per a la cura de les criatures, sinó que reconeix la figura de persona cuidadora, que s'associa a la cura de persones adultes i/o dependents; una tasca que va més enllà del període de criança i que, en aquest sentit, significa que la possibilitat de gaudir de fórmules de treball flexible s'estén durant el cicle de vida. Caldrà veure quin és el seu desplegament.

Això no obstant, l'orientació, l'abast i el ritme d'implantació de les polítiques de conciliació tenen molt a veure amb les característiques dels models de benestar (Campillo, 2006), de cura i d'ocupació en què s'inscriuen (Carrasquer, Recio i Rodríguez-Soler, 2015), així com dels valors al voltant de la igualtat i de la visió de gènere dominants a cada societat (Guo i Gilbert, 2012). Tal com es pot apreciar a la taula 2, l'equiparació de drets laborals entre dones i homes és àmpliament compartida a escala europea, malgrat que gairebé 1/3 de les persones ubicades en els models de benestar del sud d'Europa es mostren d'acord que es privilegiï l'ocupació masculina quan l'ocupació és escassa. Però les principals diferències s'aprecien en relació amb els rols de gènere, de manera que, en cas del model socialdemòcrata, tan sols un 22,8% de les persones està d'acord que les dones hagin d'estar preparades per deixar l'activitat laboral i tenir cura de la família, si cal, mentre que aquest valor augmenta fins al 58,1% en el model de benestar del sud d'Europa. Tot un conjunt d'elements que permeten entendre millor l'àmplia variabilitat en el contingut i l'abast de les polítiques de conciliació entre els països europeus (Plantenga i Remery, 2005), en particular en relació amb els permisos de maternitat, paternitat i parentals (Schulze i Gregoric, 2015).

El cas espanyol és il·lustratiu dels països del sud d'Europa, caracteritzats per un model familiarista de benestar i per un model socioproductiu de baix cost (Martín Artiles, 2008), que impregnà les polítiques de conciliació i de corresponsabilitat, així com la viabilitat de fórmules de temps de treball flexible a les empreses.

Actituds segons tipus de model de benestar		Acord	Ni d'acord ni en desacord	Desacord
A. Cal que les dones estiguin preparades per deixar l'activitat laboral i tenir cura de la família?	Socialdemòcrata	22,8	25,3	52,0
	Continental	48,2	22,3	29,5
	Liberal	45,5	28,2	26,3
	Sud d'Europa	58,1	18,9	23,1
B. Cal que els homes tinguin més drets laborals quan l'ocupació és escassa?	Socialdemòcrata	9,4	12,7	77,0
	Continental	24,8	19,7	55,5
	Liberal	25,2	22,2	52,6
	Sud d'Europa	32,1	35,2	32,7

Font: Guo i Gilbert (2012: 174).

**TAULA 2.**

Actituds envers l'activitat laboral de les dones i els homes, segons model de benestar. Unió Europea. 2012 (percentatge)

D'acord amb el mandat europeu, a finals de 1999 a Espanya es promulga la Llei 39/1999, de 5 novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (LCVLF). És la norma de referència en matèria de conciliació fins a l'aprovació de la Llei d'igualtat de 2007 i el recent Reial decret llei de 2019.

La Llei de conciliació de 1999 suposa el primer referent en ordenació del temps de treball, ja que considera altres temps (en aquest cas, el familiar i personal). A part que la seva aplicació suposa també un conjunt de modificacions en la normativa laboral existent.<sup>11</sup> Aquesta Llei aporta les novetats següents:

- Més ampliació de drets en supòsits relatius a la maternitat i l'embaràs per a les dones (permisos retribuïts, reduccions de jornada per lactància o per guarda legal de fill, suspensió amb reserva del lloc de treball en cas de risc per embaràs, etc.).
- Relatiu increment de drets en el cas dels homes (augment de dies en cas d'hospitalització, possibilitat de repartiment del permís de maternitat).

11 Entre elles, l'Estatut dels treballadors, la Llei de procediment laboral, la Llei de prevenció de riscos laborals i la Llei general de Seguretat Social.

- Equiparació de drets en cas d'adopció i/o acolliment.
- Canvis en matèria d'excedència per cura de familiars.

És a dir, tot i la novetat positiva que representa, la seva orientació és la d'unes polítiques de conciliació pensades per a les dones i en particular per a les dones mares, que afronten la maternitat i la criança com quelcom puntual i extraordinari, sense aportar mesures incisives en l'òptica de la corresponsabilitat (Institut de la Dona, 2009) ni de revisió del temps de treball productiu, a fi de millorar l'encaix quotidià del conjunt del treball de cura (Torns, 2005; 2011).

Cal afegir que, des del punt de vista de l'objectiu de la igualtat, la LCVLF suposa la creació d'un nou marc de regulació, però no permet un enfocament integral de la igualtat des d'un punt de vista de gènere. Aquesta manca de tractament global de la igualtat té efectes negatius pel que fa a la regulació de les condicions laborals. Una de les grans limitacions de la Llei és que deixa en mans de la persona demandant (dones en la seva gran majoria) i l'empresa la gestió de part dels permisos, llicències i/o excedències que preveu la Llei. Algunes d'aquestes limitacions es revisen en la Llei d'igualtat de 2007.

Efectivament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), recull algunes millores respecte a la conciliació de la vida familiar i laboral. Entre d'altres, es fa esment explícit a la idea de corresponsabilitat entre homes i dones respecte del treball de cura, i s'ubica aquesta problemàtica en el marc general de la igualtat entre dones i homes. També va millorar alguns aspectes de la legislació existent, com ara la lactància, la possibilitat de reducció de jornada, i refermà la nul·litat dels acomiadaments en casos de maternitat, paternitat, embaràs, etc. També millora determinades prestacions econòmiques respecte a la Seguretat Social en alguns supòsits. Un aspecte a destacar és la creació del permís exclusiu de paternitat de 13 dies. Una mesura que es pretén que actuï positivament tant pel que fa al reconeixement i l'impuls de noves formes de maternitat i de paternitat, i que eviti la visió de les dones com a treballadores que impliquen un cost afegit a causa de la maternitat (i la cura) per part de les empreses. Val a dir, però, que l'aplicació efectiva del permís de paternitat (no transferible) i la seva possible ampliació s'anirà ajornant per motius pressupostaris, en el marc de les polítiques d'ajust aplicades per afrontar la crisi iniciada justament el 2007 (Carrasquer, Recio i Rodríguez-Soler, 2015).<sup>12</sup>

<sup>12</sup> El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, preveu l'equiparació progressiva dels permisos de maternitat i paternitat. Està previst que, a partir de gener de 2020, el permís de paternitat s'ampliï fins a 12 setmanes.

Però, probablement, com veurem en el capítol 4, un dels punts forts de la LOIEDH és la promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva de les condicions de treball, tant des del punt de vista sectorial com empresarial. Les mesures de conciliació, però, molt especialment, les de temps de treball remunerat que busquin una millor adequació entre els diferents temps de vida, formarien part d'aquesta promoció de la igualtat en l'àmbit laboral i a través de la negociació col·lectiva.

Recentment, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, introdueix novetats en els permisos de maternitat, paternitat i parentals, eixampla la durada dels permisos i, molt especialment, fixa els límits de la transferència o del seu ús compartit entre progenitors. El Decret s'avança a la Directiva europea de juny de 2019, encara que comparteix els elements de fons.

A Catalunya, i en el seu marc de competències, cal destacar la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta Llei millora alguns supòsits de la legislació espanyola en matèria de conciliació, tot i que cal indicar que està dirigida a un col·lectiu específic, com també succeeix en el seu homònim a l'Estat, el Pla Concilia.<sup>13</sup> Això no obstant, les mesures proposades, en aquell moment innovadores, serveixen de pauta per a altres àmbits i col·lectius. Les principals novetats i punts forts d'aquesta Llei són:

- Ampliació/millora de supòsits i durada en permisos, reduccions de jornada, llicències i excedències respecte a la LCVLF.
- Nous permisos exclusius:
  - Permís de paternitat de quatre setmanes (art. 13).
  - Per atendre fills o filles amb discapacitats (art. 17).
  - Permís sense retribució per atendre familiar (art. 20).
- Flexibilitat horària recuperable per visites o proves mèdiques de familiars i per a reunions dels fills o filles (art. 22).

13 El primer Pla Concilia fa referència a un conjunt de mesures negociades en l'Administració de l'Estat incloses en l'Acord entre l'Administració de l'Estat - organitzacions sindicals de la Mesa General de Negociació per a la millora de les condicions de treball i la professionalització dels empleats públics, publicada a l'Ordre APU/3902/2005, de 15 de desembre. Posteriorment, l'anomenat Pla Concilia II va ampliar el permís de paternitat fins a les 16 setmanes i va definir una bossa d'hores flexible de fins al 5% de la jornada laboral anual, per tal d'afrontar necessitats de cura, tal com recull la Resolució 22 de novembre de 2018 de la Secretaria d'Estat de la Funció Pública, publicada al BOE núm. 293, de 5 de desembre de 2018.

En relació amb aquest darrer punt, el Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, amplia els supòsits i modalitats de la flexibilitat de la jornada laboral, inclòs l'accés al treball a temps parcial.

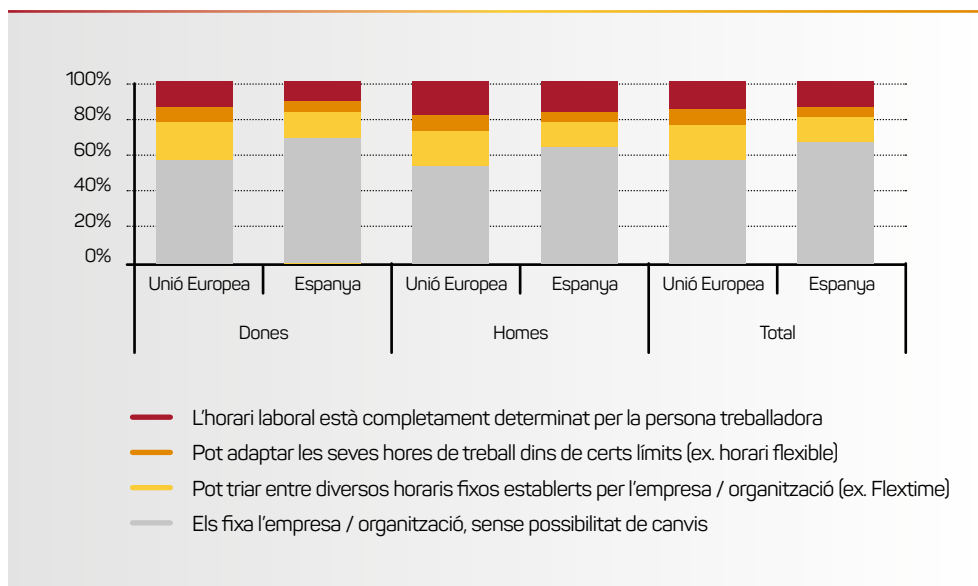
Finalment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta el replantejament dels horaris laborals, i afavoreix nous horaris que permetin la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en clau d'igualtat. Des d'un punt de vista institucional, una de les actuacions que en deriven és el desenvolupament del debat al voltant de la reforma horària.

Si tenim present que, des del punt de vista temporal, les polítiques de conciliació haurien de donar resposta a una triple problemàtica: la possibilitat de combinar dia a dia les activitats laborals i domèstiques, la de poder afrontar les demandes més puntuals o més excepcionals del treball de cura i la seva durada, i la de permetre modular totes aquestes diferents activitats durant el curs de vida, per a tots dos gèneres. El gruix de les actuacions europees i, especialment, la seva concreció a l'Estat espanyol, s'han adreçat a protegir la maternitat i només tímidament a fomentar una paternitat corresponsable. Tant el reconeixement d'altres necessitats de cura, en particular de cura de les persones adultes dependents, com la seva concreció durant el cicle de vida, tot just s'insinuen. Des d'aquest punt de vista, estem davant de polítiques de conciliació adreçades a les dones i no tant de polítiques de temps de treball adreçades a tots dos gèneres i facilitadores d'una cura corresponsable.

De fet, els aspectes propis d'una política de temps de treball flexible capaç d'afrontar els reptes quotidians de la cura, en la línia de les polítiques de conciliació entre vida familiar i professional (*work and life balance*),<sup>14</sup> queden en bona mesura adscrits als acords que en cada cas es puguin assolir a través de la negociació col·lectiva. Tot i que en el proper capítol es presenten de manera detallada les opcions de temps de treball flexible presents a la negociació col·lectiva, val la pena indicar com, a Europa, la possibilitat de decisió sobre la jornada laboral afecta el voltant del 44% de la mà d'obra, un 34% en el cas espanyol. En tots dos casos, les dones tenen menys capacitat de decisió sobre el seu horari laboral que els homes. Per al conjunt de la UE, en el 57% dels casos els horaris femenins els defineix l'empresa en exclusiva, davant d'un

<sup>14</sup> Les polítiques de conciliació entre vida familiar i professional tenen un origen anglosaxó i fan referència a la possibilitat d'arranjaments en el temps de treball remunerat de manera que permetin combinar quotidianament l'ocupació amb altres activitats familiars o personals (Torns i Miguélez, 2006). Preveuen diverses formes de temps de treball remunerat flexible, com ara les bosses d'hores o que els horaris d'entrada i sortida del lloc de treball siguin flexibles.

54% en el cas dels homes; a Espanya, les diferències són més acusades: els horaris fixats en exclusiva per l'empresa afecten el 68% de les dones ocupades i el 63% dels homes (gràfic 2).



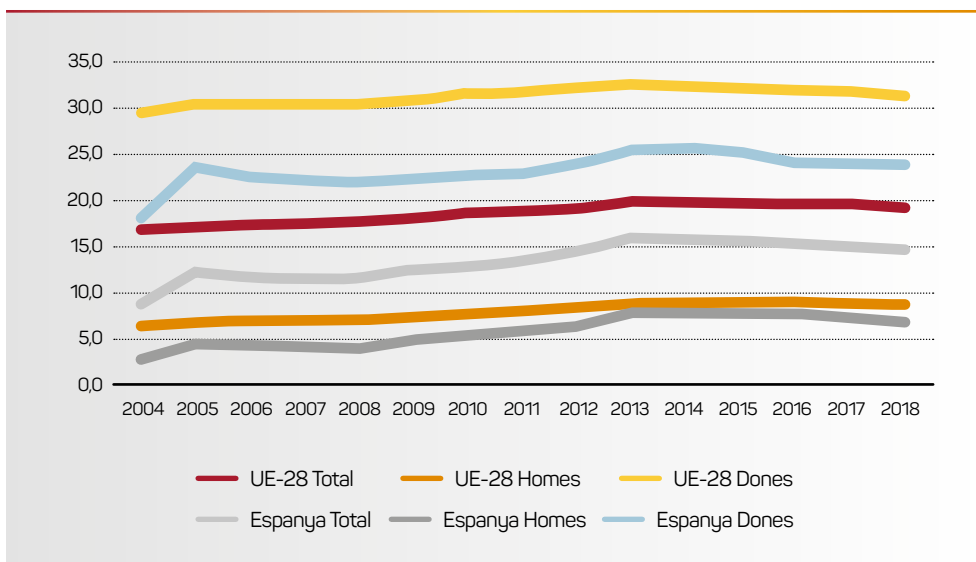
**GRÀFIC 2.** Possibilitat de decisió sobre els horaris laborals per sexe. Unió Europea i Espanya. 2015 (percentatge).

Font: elaboració pròpia sobre dades de la 6a EWCS. Eurofound.

En aquest sentit, en clau temporal, sols el treball a temps parcial emergeix com a política general des de les institucions europees per afrontar els reptes quotidians del treball de cura. Tot i que s'ha volgut presentar com un instrument de reducció del temps de treball (en relació amb la jornada laboral estàndard), es tracta d'una política adreçada a les dones adultes amb responsabilitats familiars. El seu ús ha augmentat progressivament en gran part dels estats membres i, de fet, s'ha considerat com una de les principals polítiques de conciliació a Europa, alhora que serveix com un instrument de flexibilitat per a les empreses (Carrasquer, 2014; 2017).

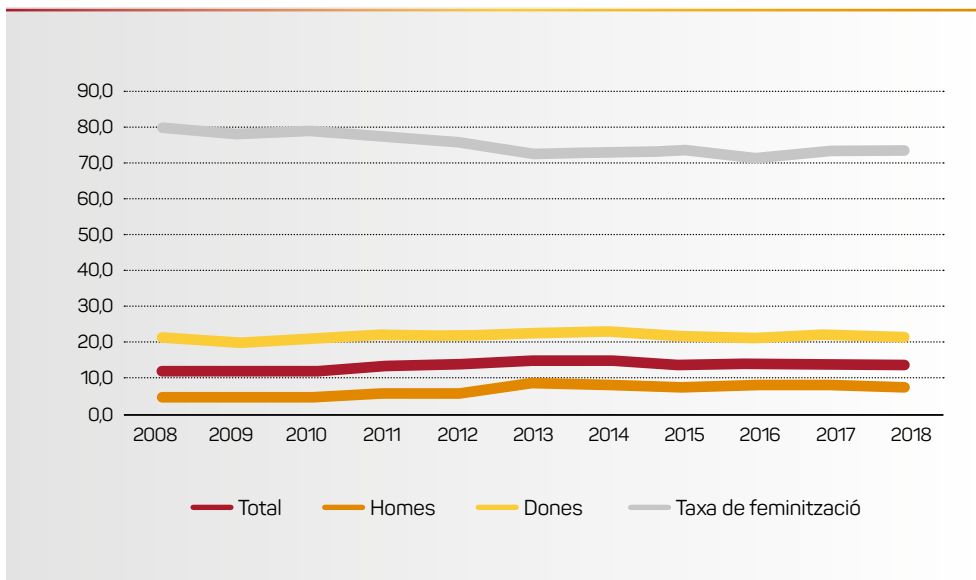
A la Unió Europea, en els darrers 15 anys, s'ha passat del 16,7% de població ocupada a temps parcial al 19,2%. Tot i l'augment del treball a temps parcial en el cas

dels homes, del 6,4% l'any 2004 al 8,7% el 2018, aquesta modalitat d'ocupació afecta prop del 30% de les europees durant tot el període. Pel cas espanyol, les xifres marquen la mateixa tendència, però el pes del treball a temps parcial és menor per a tots dos gèneres. El període s'obre amb una de les taxes d'ocupació a temps parcial masculina més baixes d'Europa, un 2,4%, però es tanca amb un temps parcial masculí del 6,7%; entre les dones els valors augmenten del 18% al 23,9% (gràfic 3). Les xifres per a Catalunya, en aquest cas per al període 2008-2028, són molt similars a les espanyoles. Si considerem la taxa de feminització del treball a temps parcial a Catalunya, s'aprecia una lleugera tendència a la baixa durant aquests anys (gràfic 4) que, en qualsevol cas, situa el pes del temps parcial femení al voltant del 75% del total, en línia amb els valors europeus. És a dir, 3 de cada 4 persones que treballen a temps parcial a Europa són dones. És una mostra de com aquesta tendència comú, el treball a temps parcial com a política laboral sexuada, es plasma de manera diferent en els països de la Unió. Té a veure amb els règims institucionals de regulació del temps de treball (Eurofound, 2018), així com l'ús més o menys decidit del treball a temps parcial com a política de conciliació per a les dones (Fagan *et al.*, 2014).



**GRÀFIC 3.** Població ocupada a temps parcial per sexe. Unió Europea i Espanya. 2004-2018 (percentatge).

Font: elaboració pròpia sobre Eurostat.



**GRÀFIC 4.** Població ocupada a temps parcial per sexe. Catalunya. 2008-2018 (percentatge).

Nota: Taxa de feminització: percentatge de temps parcial femení sobre el total d'ocupació a temps parcial.

Font: elaboració pròpia sobre EPA. INE.

Des d'una perspectiva de gènere, l'ús del treball a temps parcial com a eina de conciliació per a les dones ha estat àmpliament qüestionada. La problemàtica vinculada a aquesta fórmula fa referència principalment a dues qüestions. En primer lloc, el seu ús no ha millorat el balanç de treballs-temps entre gèneres i, en segon lloc, suposa un augment de les desigualtats entre gèneres en relació amb els ingressos menors que implica en el present i a l'impacte futur en termes de pensions contributives, com per exemple altres interrupcions en l'activitat laboral per motius de cura (Cebrián i Moreno, 2015), a banda de les limitacions que imposa en la projecció professional de les dones. És una fórmula que reproduïx les relacions desiguals de gènere i penalitza l'ocupació femenina.

De fet, cada vegada més el treball a temps parcial resulta una opció menys atractiva per a les dones mateixes. Especialment en els països del sud d'Europa on, entre d'altres, s'associa a una forma d'ocupació precària. Tot i així, des de les institucions laborals i de l'Estratègia d'ocupació europea, no es descarta el treball a temps parcial com a una opció viable que hom pot escollir lliurement, sempre que es regulin i es res-

pectin els drets laborals associats (OIT, 2018a). Sense obviar el treball a temps parcial, des d'institucions com l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) s'insistirà més en fórmules de limitació i reordenació de la jornada laboral estàndard, així com en mesures de flexibilitat del temps de treball remunerat (EIGE, 2015a).

### Principal normativa en matèria de conciliació. Unió Europea, Espanya i Catalunya

#### Unió Europea

Directiva 92/85/CE, de 19 d'octubre, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

- Prevenció, en situacions de maternitat, de situacions de riscos i discriminacions laborals.
- Establiment del dret de les dones a gaudir d'un permís de maternitat d'un mínim de 14 setmanes distribuïdes abans i després del part.
- Establiment de l'obligatorietat de garantir un període de 2 setmanes de baixa de maternitat distribuïdes abans i després del part.

Directiva 96/34/CE, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental establert per la UNICE, el CEEP i la CES (substituïda per la Directiva 2010/18/UE).

- Regulació del permís parental i les absències laborals per raons de força major (entre les quals hi ha per raons de caràcter familiar urgent com una malaltia o accident).

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la que s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat a per BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP i la CES (substituïda per la Directiva 2019/1158 del Parlament i del Consell).

- Referma la regulació del permís parental, per a dones o homes, amb la definició d'un mínim de 4 mesos per gaudir dins d'un període recomanat de fins a 8 anys, d'ençà el naixement o l'adopció.
- Com a mínim, 1 dels 4 mesos de permís ha de ser intransferible.

Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors.

- Permís de paternitat d'almenys 10 dies laborables.

- Permís parental d'un mínim de 4 mesos, 2 dels quals són intransferibles.
- 5 dies de permís remunerat a l'any per respondre a necessitats de cura.
- Fórmules de treball flexible per a pares i mares, amb criatures de fins a 8 anys com a mínim, i per a persones cuidadores, tal que puguin afrontar el treball de cura.

#### Espanya

**Llei 39/1999, de 5 novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (LCVLF).**

- Ampliació de drets en supòsits relatius a la maternitat i l'embaràs per a les dones (permisos retribuïts, reduccions de jornada per lactància o per guarda legal de fill, suspensió amb reserva del lloc de treball en cas de risc per embaràs, etc.).
- Relatiu increment de drets en el cas dels homes (augment de dies en cas d'hospitalització, possibilitat de repartiment del permís de maternitat).
- Equiparació de drets en cas d'adopció i/o acolliment.
- Canvis en matèria d'excedència per cura de familiars.

**Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

- Èmfasi en la corresponsabilitat
- Permís de paternitat de 13 dies.
- Nul·litat dels acomiadaments en casos de maternitat, paternitat, embaràs, etc.

**Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.**

- Equiparació progressiva dels permisos de maternitat i paternitat, que regulen la seva possible distribució i transferència entre progenitors.

#### Catalunya

**Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.**

- Ampliació/millora de supòsits i durada en permisos, reduccions de jornada, llicències i excedències respecte a l'LCVLF.
- Nous permisos: permís de paternitat de quatre setmanes (art. 13), per atendre fills

o filles amb discapacitats (art. 17), permís sense retribució per atendre un familiar (art. 20).

- Flexibilitat horària per a visites o proves mèdiques de familiars i per a reunions dels fills o filles (art. 22).

**Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

- Afavorir la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la comptabilització de la vida laboral i personal (art. 32.2.f.)

### 3.4 Les polítiques de temps de treball més enllà de l'àmbit laboral

Més enllà del temps de treball vinculat a l'activitat laboral remunerada i de la seva regulació per part dels agents socials més directament implicats en les relacions laborals, un conjunt d'experiències heterogènies exploren altres escenaris i fan intervenir nous protagonistes. En aquest apartat se'n presenten dues: les conegudes com a polítiques de temps i ciutat i les proposades en el Pacte per a la reforma horària i l'Objectiu 2025. El perquè de l'elecció és que són experiències que, malgrat els aspectes en comú que poden tenir, representen diferents aproximacions a la necessitat d'un replantejament global i coordinat de l'actual organització sociotemporal. Comparteixen una mirada al temps de treball més actiu en la societat i no sols vinculat a l'àmbit empresarial i de les relacions laborals, però divergeixen en el seu punt de partida i en la lectura del temps i del temps de treball en perspectiva de gènere.

Les polítiques de temps i ciutat fan esment a un conjunt d'actuacions molt diverses adreçades a millorar el benestar de la ciutadania, que tenen com a factor comú el territori i l'Administració local com a espai i motor d'actuació, a través del temps (Torns i Miguélez, 2000; Torns *et al.* 2006; Quintana, 2010). Tot i la diversitat, les polítiques de temps i ciutat tenen el seu origen en la proposta de l'Avantprojecte de Llei italiana *Le donne cambiano i tempi*, de 1989,<sup>15</sup> (Cordoni, 1993), part del contingut de la qual va ser posteriorment reprès en l'anomenada Llei Turco, l'any 2000. Són, per tant, deutores

<sup>15</sup> L'Avantprojecte gira al voltant de tres eixos. El primer eix es refereix a la jornada laboral remunerada, i proposa reducció quotidiana, per tal de fer possible la compaginació diària del treball productiu i reproductiu. El segon eix aborda la regulació del cicle laboral trencant el model seqüencial d'estudi, ocupació, jubilació. El tercer eix està justament dedicat al temps de la ciutat, l'únic que es va desenvolupar (Torns i Miguélez, 2000).

dels debats sobre els treballs de les dones en les societats de benestar. En aquest sentit, es tracta d'iniciatives que es fan ressò dels reptes que planteja la desincronització del temps social, que reconeix el valor i la singularitat de la feina domèstica i familiar i que interpel·la la ciutat com a l'espai quotidià idoni per afrontar els reptes de la doble presència, a través de polítiques de temps i aprofitant la capacitat d'actuació de l'Administració local. La dimensió temporal es configura com una bona eina tant d'anàlisi com de millora del benestar i de les condicions de vida (Sintes, 2009).

Les experiències en polítiques de temps i ciutat en ciutats europees són plurals. Seguint Torns *et al.* (2006), a finals dels anys vuitanta del segle passat a Itàlia, Mòdena i, posteriorment, Milà, Roma i altres ciutats, posen en pràctica polítiques en aquest sentit. Cal destacar que Mòdena enceta les seves actuacions amb una mesura aleshores innovadora i emblemàtica dels objectius que es persegueixen: la flexibilització dels horaris d'entrada i sortida de les escoles bressol; una mesura pràctica en termes de facilitar la combinació d'horaris a la vida quotidiana que, a més, simbolitza el protagonisme que es pretén donar al procés de reproducció de la vida humana, d'acord amb el plantejament del projecte de llei abans esmentat. D'altres mesures s'adrecen a la millora de l'accessibilitat dels serveis, com ara el comerç, o a la tramitació de gestions dependents de l'Administració pública municipal. En el cas italià, el principal instrument de gestió serà el Pla territorial dels horaris, que vehicularà el disseny, l'aplicació i la coordinació de les mesures. Cal afegir-hi la creació dels laboratoris del temps, pensats com a espais de reflexió, anàlisi i generació de propostes, sovint a través de projectes en col·laboració amb les universitats i altres actors. En alguns casos, els projectes van estar subvencionats per les institucions europees, a través del programa EQUAL. Inspirant-se en l'experiència italiana, l'any 2000 el govern francès encoratjarà la creació d'oficines del temps en els municipis majors de 20.000 habitants. El cas més emblemàtic és el de la ciutat de Rennes. A l'Estat espanyol, la ciutat de Barcelona va ser pionera en l'impuls d'aquest tipus de debats i polítiques. A finals del 2003, la creació de la Regidoria de Nous Usos Socials del Temps (NUST) cristal·litzava el debat i les actuacions prèvies dutes a terme durant la dècada dels noranta, com a instrument de planificació i execució de polítiques de temps, "entenent que aquestes polítiques han de facilitar l'apropament a les necessitats de les persones per tal d'incidir en la millora de la seva qualitat de vida" (Torns *et al.* 2006: 47). Entre d'altres, hi ha la creació l'any 2006 de la xarxa d'empreses NUST i del laboratori del temps, juntament amb el desplegament de polítiques de suport a noves experiències al voltant del temps, com els bancs del temps, o de sensibilització sobre la conciliació, com el Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps de Treball, creat l'any 2012, són una mostra de la diversitat d'actuacions. El pòsit d'aquest treball s'observa avui en els

Programes de Temps i Economia de les Cures, impulsats des del Departament del mateix nom i adscrit a la Direcció de Serveis d'Economia Cooperativa, Social i Solidària i Consum de l'Ajuntament de Barcelona.<sup>16</sup>

Des d'una perspectiva de gènere, les polítiques de temps i ciutat obren les portes del debat i la necessitat d'actuació en matèria de temps de treball limitada a l'activitat laboral. Una visió que respon al fet que no hi ha fronteres entre els treballs que les dones duen a terme quotidianament, la qual cosa exigeix intervencions holístiques que permetin encarar millor les desigualtats de gènere i facilitin la vida quotidiana de les dones. Però presenten limitacions. En part per la limitada capacitat d'incidència que les administracions locals poden tenir, d'acord amb les seves competències. Però principalment perquè no sempre es té present ni es qüestiona la centralitat del temps de la producció ni les relacions de poder que aquest temps expressa.

En aquest sentit, i de cara a fer balanç, Torns *et al.* distingeixen dos tipus de polítiques de temps que tenen el territori urbà com centre d'actuació: "a) les polítiques urbanes de temps, o les polítiques que consideren la ciutat com a espai material on cal planificar, regular i ordenar els múltiples usos socials del temps en el territori urbà; i b) les polítiques de temps orientades a facilitar el benestar dels ciutadans i ciutadanes i que tenen la vida quotidiana com a espai d'actuació" (2006:8). Les primeres són les que han tingut més concreció, a través d'actuacions sobre la regulació dels transports públics, l'accessibilitat i disponibilitat de serveis municipals o l'ús dels equipaments municipals. De fet, són polítiques que sovint han servit per a una racionalització dels serveis i per a una desburocratització de les administracions locals. Les segones, menys reeixides, s'adreçarien a promoure una millor organització social del temps en clau de benestar de la ciutadania. Implicarien, per tant, canvis substantius en aquesta organització, que afecten no només l'actor públic local, sinó les institucions i poders públics i sobretot privats, en particular, els vinculats al temps social hegemònic. En qualsevol cas, són polítiques que han fet visible i donat veu a un nou subjecte polític, les dones.

A banda d'aquest tipus d'actuacions, en aquesta darrera dècada han sorgit propostes de reforma horària que volen incorporar-se al debat sobre el temps i el temps de treball. A Catalunya, l'impuls d'aquest debat queda previst en la Llei catalana d'igualtat de 2015. El seu article 32.2.f) recull la necessitat d'afavorir nous horaris que permetin el desenvolupament professional i la comptabilització de la vida laboral i personal. Un

<sup>16</sup> Vegeu <http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/presentacio>

dels seus instruments serà el Consell Assessor per a la Reforma Horària, adscrit al Departament de Presidència.

Segons informa la seva pàgina web, la finalitat del Consell és “assessorar el Govern en relació amb les polítiques que tinguin incidència sobre l’organització i l’ús del temps de vida quotidiana” amb l’objectiu “d’avançar en la implantació d’uns horaris més racionals per als ciutadans, empreses i institucions.”<sup>17</sup> Tal com es desprèn de les seves funcions, són propostes que incorporen continguts, orientacions, actors e institucions que van més enllà dels previstos habitualment quan es parla de temps de treball. Per això els incloem en aquest apartat.

La creació d’aquest Consell Assessor està vinculada a un procés previ de debat sobre la reforma horària a Catalunya, amb la tutela del Govern i obert a una àmplia participació institucional d’especialistes i d’organitzacions i associacions ciutadanes, inclosos els principals agents sociolaborals, que desembocarà en el Pacte per a la reforma horària. Objectiu 2025.<sup>18</sup> El Pacte, subscrit l’any 2017 per un ampli ventall d’organitzacions i institucions, proposa assolir un conjunt d’objectius adreçats a racionalitzar els horaris de manera que es pugui “guanyar temps” i assolir més benestar. Parteix del debat al voltant de set eixos (teixit productiu, educació, serveis públics, comerç i consum, cultura i oci i mobilitat), cadascun dels quals conté els propis objectius específics. En relació amb l’àmbit productiu, es preveuen distintes fites que tenen a veure amb la conciliació de la vida laboral i familiar i el temps de treball, com ara la compactació de la jornada laboral remunerada, la flexibilització en les entrades i sortides al lloc de treball o les bosses d’hores i la seva regulació.<sup>19</sup> En aquest cas, els acords es vehiculen a través d’un procés de concertació social i de la negociació col·lectiva, amb un paper actiu del Consell de Relacions Laborals.<sup>20</sup> En clau d’igualtat, l’Institut Català de les Dones<sup>21</sup> es fa ressò dels objectius principals que animen el Pacte, com a fites positives per a les dones en clau d’igualtat:

- Compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina.
- Introduir horaris laborals més flexibles d’entrada i sortida.
- Avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar.

17 [https://presidencia.gencat.cat/ca/ambits\\_d\\_actuacio/consells-assessors/reforma\\_horaria/](https://presidencia.gencat.cat/ca/ambits_d_actuacio/consells-assessors/reforma_horaria/) [Consulta: 30 d’octubre de 2018].

18 El document íntegre es pot consultar a [https://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits\\_actuacio/reforma\\_horaria/pacte\\_reforma\\_horaria.pdf](https://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/reforma_horaria/pacte_reforma_horaria.pdf)

19 En bona part les recomanacions sobre el temps de treball remunerat tenen a veure amb les conclusions de l’estudi previ de diagnòsi elaborat pel Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya. Vegeu el CTESC (2015).

20 Les línies mestres en relació amb aquest punt tendeixen cap a la incorporació de mesures de flexibilització i compactació de la jornada laboral, entre d’altres. El detall es pot consultar a les pàgines 73-75 del Pacte.

21 [http://dones.gencat.cat/ca/ambits/reforma\\_horaria/](http://dones.gencat.cat/ca/ambits/reforma_horaria/) [Consulta: 31 d’octubre de 2019]

- Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

És aviat per valorar quin recorregut i quina aplicació pot tenir el Pacte. En tot cas, i en clau de gènere, les principals limitacions que d'entrada s'hi poden observar és que combina una certa incorporació de la perspectiva de gènere, però amb una visió limitada quant a la seva definició i traducció en polítiques, especialment pel que fa al debat sobre el treball de cura. Tanmateix l'observació de fons es deriva del seu propi lema: fa esment als horaris però no al temps. Tampoc es qüestiona la centralitat productiva i el temps que s'hi associa. Però sí que el temps de treball remunerat hi és present. Malgrat tot, el punt fort d'aquesta iniciativa és la seva existència mateixa com a espai de debat que, en el camp de les relacions laborals, entre altres, possibiliti actuacions consensuades sobre horaris laborals i de la distribució de la jornada laboral remunerada que puguin revertir en una millora de les condicions de vida i de treball.

---

## 3.5 Cloenda

En aquest capítol hem centrat l'atenció en les polítiques de temps de treball. Les polítiques de temps de treball fan esment a les actuacions respecte de la durada, distribució o intensitat de la jornada laboral remunerada. Com s'ha assenyalat, aquesta visió limitada respon a la construcció del temps de treball en el marc del capitalisme industrial, on el treball sols indica l'activitat laboral remunerada. La centralitat del temps de treball productiu i el seu impacte en les condicions de vida i d'ocupació de les persones treballadores justifica la regulació d'aquest temps de treball i la intervenció dels poders públics, a través de polítiques de temps de treball.

La perspectiva de gènere permet eixamplar els debats sobre què son les polítiques de temps de treball i avaluar l'impacte de gènere de les distintes actuacions. Des d'aquesta perspectiva, els reptes tenen a veure amb un temps de treball que no s'esgota en la jornada laboral remunerada i amb la seva desigual distribució entre gèneres en la vida quotidiana.

Sota aquesta perspectiva s'han presentat les oportunitats i les febleses de tres tipus de polítiques de temps de treball: les polítiques de reducció del temps de treball, les polítiques de conciliació i de corresponsabilitat, així com un parell d'exemples de polítiques de temps que poden actuar sobre el temps de treball, però des d'un escenari altre que l'empresa i les relacions laborals.

En el cas de les polítiques de reducció del temps de treball, els dos exemples revisats, les 35 hores franceses i el model 6+6 finlandès il·lustren com la reducció del temps de treball productiu és una condició necessària per afrontar les necessitats quotidianes del treball domèstic i de cura, però no suficient. Cal recordar que, malgrat el nombre mitjà d'hores reals de la jornada laboral remunerada a Europa se situa avui al voltant de les 39,1 hores setmanals en els homes i de les 33 hores setmanals en les dones, els europeus suporten una càrrega de treball total de 53 hores setmanals i les europees de 58 hores setmanals. Un diferencial d'hores de treball que no només significa més càrrega de treball per a les dones, sinó que, en el cas espanyol, aquest diferencial expressa que les dones dediquen el 43,8% del seu temps de treball total al treball domèstic i de cura, i els homes el 25,8%. En aquest sentit, cal plantejar-se el repte de la redistribució de la càrrega total de treball i el repte de la combinació de la feina i altres activitats a la vida quotidiana.

Les polítiques de conciliació han volgut donar resposta a tots dos reptes, amb un èxit relatiu. Les polítiques de conciliació s'han plantejat sota l'objectiu d'empènyer les dones cap al mercat laboral, però sota actuacions que sancionen i legitimen la doble presència femenina, sense revertir les relacions de poder entre gèneres. S'entén que, sota aquest prisma, el treball a temps parcial femení hagi estat una de les principals polítiques de conciliació a Europa. La dimensió del cicle de vida, clau en termes de treball domèstic i de cura, a penes es té present. Com a alternativa a aquesta visió de la conciliació, d'una banda s'han reclamant polítiques que insisteixin en un replantejament global de la jornada laboral remunerada, a través, per exemple, de polítiques de conciliació entre la vida personal i la professional, i de més autonomia en el temps de treball per part de les persones treballadores. De l'altra, s'han plantejat polítiques adreçades a fomentar la corresponsabilitat masculina, en particular, a través dels permisos de paternitat intransferibles.

Finalment, partint d'un escenari diferent al laboral i productiu, altres polítiques de temps es plategen afrontar el malestar de l'actual organització sociotemporal, i incidir de manera més o menys expressa en el temps de treball. Les anomenades polítiques de temps i ciutat, heterogènies quant a contingut, han posat l'accent en l'espai i en la vida quotidiana com a manera idònia d'afrontar aquest malestar. Tot i que la mirada de gènere hi acostuma a estar present, són polítiques que tenen com a topall la seva capacitat d'incidència sobre el temps productiu hegemònic. Els actuals debats sobre la reforma horària proposen també actuacions que preveuen diversos camps de la vida social (ocupació, educació, etc.). El recent Pacte per a la reforma horària a Catalunya és un exemple que cal valorar del seu possible recorregut i aplicació.

En aquest sentit, es pot concloure que:

- En primer lloc, el gruix de les actuacions segueixen una orientació en què predomina la lògica laboral i productivista, aparentment neutra des del punt de vista de gènere.
- En segon lloc, la difusió de la flexibilització de la jornada laboral, sovint no desitjada ni controlada per les persones treballadores, està tenint un impacte de reforç de la desincronització de la vida social i laboral que agreuja la tensió entre el temps exigint per l'activitat laboral i el temps del treball domèstic i familiar, també obligatori.
- En tercer lloc, les polítiques de conciliació s'han definit fonamentalment com a polítiques per a les dones per impulsar la seva presència en el mercat laboral i no tant com a polítiques orientades a superar la tensió entre temps i feines, en clau d'igualtat de gènere.
- En quart lloc, les actuacions en matèria de corresponsabilitat des d'una perspectiva de gènere no sempre tenen el suport que calen actuacions de fons com aquesta, tot i el debat que el malestar de l'actual organització sociotemporal de les nostres societats està generant. Tanmateix, és possible identificar algunes actuacions d'interès com ara l'ampliació del permís de paternitat intransferible.
- En cinquè lloc, la dimensió del cicle de vida és crucial per afrontar el temps de treball, des d'una perspectiva de gènere. Però són poques les actuacions en aquesta direcció, malgrat que Europa en té ben present el debat (i les polítiques), com mostra la discussió al voltant de l'edat de jubilació.
- En sisè lloc, la idea de sobirania del temps aplicada al temps de treball remunerat pren cada vegada més protagonisme com a eina per afrontar les necessitats quotidianes de cura al llarg del cicle de vida. El repte és la seva possibilitat de concreció en el marc de les empreses, i la seva viabilitat per al conjunt de la mà d'obra.



# 4

## ▶ EL TEMPS DE TREBALL I LA JORNADA LABORAL A LA NEGOCIACIÓ COLLECTIVA



Repensar el temps de treball en perspectiva de gènere ens permet anar més enllà de la lògica productivista del temps de treball i ampliar l'horitzó cap a altres temps de vida, particularment significatius a l'hora d'entendre les desigualtats de gènere. Tot i això, cal veure com aquest temps de treball es formula dins de la negociació col·lectiva en tant que mecanisme principal de determinació de les condicions de treball del conjunt de persones treballadores. Una percepció del temps de treball més sensible al gènere ens permet encarar-lo des de l'òptica de la conciliació de la vida laboral i familiar o, en altres paraules, de la desigual assumptió de responsabilitats familiars entre homes i dones, qüestió que repercuteix negativament en la posició d'aquestes últimes en relació amb els primers.

En aquest capítol es presenta la discussió al voltant de la formulació i aplicació del temps de treball a la negociació col·lectiva i es presenten les principals fórmules de flexibilització del temps de treball, sempre atenent una visió de gènere. En aquest sentit, també s'introdueixen els principals mecanismes de conciliació i la translació del debat de la corresponsabilitat als convenis col·lectius. Finalment, es presenta una sèrie de noves experiències o propostes en matèria d'organització del temps de treball que poden superar les febleses dels mecanismes més tradicionals de conciliació i gestió flexibles del temps de treball.

---

### 4.1 El context normatiu

El principal referent actual d'àmbit europeu en matèria d'ordenació de temps de treball és la Directiva 2003/88/CE, que parteix de dues directives anteriors sobre ordenació del temps de treball i els temps de descans (Directives 93/104/CE i 2000/34/CE). Aquesta Directiva estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut lligades a l'ordenació del temps de treball en relació amb aspectes com els períodes de descans, les pauses de treball, la durada màxima de la jornada setmanal, etc. Els seus principals objectius són, d'una banda, reduir els efectes negatius que el temps de treball pot tenir sobre la salut i la seguretat en l'ocupació i, de l'altra, buscar un cert equilibri entre la seguretat i la salut en el treball i l'ordenació flexible del temps de treball.

Les principals característiques de la Directiva 2003/88/CE són les següents:

- Regulació de la jornada laboral setmanal a un màxim de 48 hores, incloent-hi les hores extres.

- Regulació del temps de descans amb un mínim d'11 hores per dia i un temps de descans ininterromput de 24 hores per cada 7 dies de feina.
- Limitació a 8 hores de feina per a determinades ocupacions (treball nocturn, sistema de torns).
- Dret a una pausa quan la jornada laboral diària sigui superior a 6 hores.
- Dret a un període de vacances anuals retribuïdes d'almenys 4 setmanes, de conformitat amb les condicions d'obtenció i concessió que estableixen les legislacions o pràctiques nacionals.

En l'àmbit estatal, la norma de referència és l'Estatut dels treballadors. El temps de treball és aquell en què una persona roman en el seu lloc de treball, des de l'inici fins al final de la jornada laboral diària (secció 5a, article 34.3, de l'Estatut dels treballadors). La jornada laboral es defineix per la seva durada anual, fixada en conveni col·lectiu, que, en qualsevol cas, no pot superar l'equivalent a les 40 hores setmanals. A més del còmput de la jornada anual, l'Estatut dels treballadors en pauta la distribució, és a dir, defineix un màxim d'hores de treball continuades, així com els períodes de descans mínim entre jornada i jornada, setmanals o anuals. També pauta les excepcions a la jornada laboral ordinària, com ara els permisos o les hores extraordinàries o les peculiaritats del treball nocturn o per torns. L'Estatut dels treballadors, per tant, estableix el mínim legal en matèria de temps de treball, una base que pot ser millorada a través dels convenis col·lectius.

En la darrera versió (Reial decret 2/2015, de 23 d'octubre), l'Estatut dels treballadors es fa ressò dels canvis observats en l'organització del temps de treball i de la jornada laboral, així entesa, que inclouen més flexibilització de la jornada laboral, així com més diversificació en la distribució.

Aquesta presència més gran de la flexibilització del temps de treball també queda recollida al III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017,<sup>22</sup> signat pels principals agents socials d'àmbit estatal, i que, entre d'altres, il·lustra significativament aquestes tendències en el marc de la negociació col·lectiva del temps de treball. Entre d'altres, preveu:

22 Acord signat per les principals organitzacions empresarials i sindicats majoritaris que fixa el marc de referència per a la negociació col·lectiva per al període 2015 i 2017. Es pot consultar a l'enllaç següent: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/20/pdfs/BOE-A-2015-6865.pdf>.

Cal apuntar que en el posterior IV Acord per l'ocupació i la negociació col·lectiva 2018-2020 no s'inclou cap esment a la qüestió del temps de treball. A l'annex, l'article IX, sobre igualtat, inclou les qüestions següents: impuls d'un sistema d'atenció a la dependència i la infància, equiparació dels permisos de paternitat i maternitat, i creació d'un estudi sobre plusos i complements salarials.

- L'ordenació flexible del temps de treball.
- El còmput anual de la jornada i la distribució irregular.
- Una racionalització de l'horari de treball que millori la productivitat, l'eficiència i la compatibilitat amb responsabilitats familiars.

Que l'empresa es reservi el 10% de la jornada laboral ordinària per distribuir com li convingui, setmanalment o diàriament.

### 4.1.1 CATALUNYA

Pel que fa a Catalunya, l'Acord interprofessional de Catalunya 2019-2020 incideix en l'àmbit de la flexibilitat negociada, i remarca la necessitat d'equilibri entre "la flexibilitat que requereixen les empreses i la protecció adequada dels drets de les persones treballadores". En aquest sentit, l'Acord posa èmfasi en la regulació i ordenació de la gestió del temps de treball a través dels convenis col·lectius. Com a objectius destacats, es vol:

- Regular l'organització flexible del temps de treball.
- Establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular.
- Cercar pactes en la gestió del temps de treball en favor de més flexibilitat i reducció efectiva del temps de treball anual.
- Establir els mecanismes de gestió flexible del temps de treball (distribució irregular de la jornada, bosses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball, jornada mínima i màxima diària, etc.)
- Crear mecanismes de concreció de la programació i calendari de la jornada irregular, regular avisos i preavisos en cas de canvis en calendaris de treball, durada de jornada, etc.

Per tant, ens trobem davant d'un marc normatiu que apunta de manera significativa l'existència d'una progressiva flexibilització i desregulació del temps de treball, i que intenta dotar d'instruments per articular la tensió existent entre les necessitats productives de les empreses per augmentar la capacitat de gestionar de forma flexible els seus recursos humans i les necessitats vitals de les persones treballadores implicades. Malgrat l'experiència de recomanacions en aquest sentit (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2010a; 2010b; 2013), en aquest marc, la reclamació de canvis en el temps de treball per raons de conciliació de l'àmbit laboral i familiar i personal ha tingut un paper secundari en la legislació existent, en favor d'aspectes vinculats a la salut i seguretat laboral de les persones afectades.

## 4.2 Durada, distribució i flexibilització de la jornada laboral

Com hem dit abans, l'evolució i el debat al voltant del temps de treball tenen com a referència els límits definits per la jornada laboral, que estan directament relacionats amb la durada d'aquesta jornada (el nombre total d'hores treballades) i la seva distribució. Aquests límits són la referència de les tendències flexibilitzadores del temps de treball, en tant que apunten, d'una banda, a una modificació de la durada de la jornada, especialment a partir de la reducció d'aquesta jornada (Keune, 2006), i, de l'altra, a una sèrie de canvis en la distribució i ordenació de la jornada laboral. Dins d'aquestes dues tendències, fomentar la conciliació suposa incloure la problemàtica de la gestió d'àmbits no considerats estrictament productius dins de la gestió i organització del temps de treball de caràcter productivista.

El temps de treball ha estat una qüestió central en la negociació de les condicions laborals des de les reivindicacions dels primers moviments obrers del segle XIX que demanaven una certa limitació de la jornada de treball. Aquesta limitació ha evolucionat fins a l'actual i predominant setmana laboral estàndard. En canvi, aquesta presència del temps de treball en la normativa i la negociació col·lectiva no ha estat sempre plantejada des d'una visió de gènere (Molero Marañón, 2018). En una certa perspectiva històrica, l'evolució del temps de treball ha anat adreçada a una delimitació progressiva de la jornada laboral, que s'ha basat en criteris de salut i seguretat laboral, per sobre de criteris de conciliació de la vida laboral i familiar (Keune, 2006).

En aquesta línia, els convenis poden incloure clàusules per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, o clàusules d'igualtat, que tenen l'objectiu de combatre les desigualtats o la discriminació laboral entre homes i dones a les empreses. Però també poden incloure clàusules vinculades a l'ordenació del temps de treball que no estiguin relacionades amb la problemàtica dels altres temps de vida i que, per tant, no contribueixen a disminuir els efectes que moltes dones pateixen a l'hora d'articular els seus diferents temps de vida. En aquesta línia trobem les fórmules més clàssiques de regulació de la durada de la jornada així com la seva distribució, especialment pel que fa a la referència setmanal.

En la negociació col·lectiva, les tendències a la flexibilització del temps de treball sempre han estat vinculades a la qüestió del salari o, en els últims anys, del manteniment del lloc de treball. Així, estratègies que permetien més disponibilitat laboral

(per exemple, les hores extraordinàries, torns de nit o de cap de setmana) s'han negociat sota la demanda, en molts casos, de contrapartides fonamentalment de caràcter monetari. La crisi econòmica iniciada el 2007-2008 ha provocat l'aparició d'acords de reducció de la jornada laboral com a contrapartida a la inaplicació d'expedients de regulació o, fins i tot, el tancament de determinats centres de treball (Escudero Rodríguez, 2012).

El concepte de flexibilitat pel que fa a la dimensió temporal és un concepte complex que inclou múltiples significats en funció de la seva aplicació a l'àmbit laboral. Des del punt de vista de l'empresa, podríem entendre la flexibilitat laboral com un mecanisme de gestió estrictament de caràcter empresarial, que respon a les seves necessitats i amb conseqüències per a les persones treballadores en termes d'intensificació del treball, inseguretat en horaris laborals, processos de subcontractació, intensificació del treball, etc. (Miguélez i Prieto, 2009; Pérez de Guzmán i Prieto, 2015). El concepte de flexibilitat també té la seva traducció en termes d'organització del treball. Aquí cal, però, fer atenció al fet de si aquesta organització es fa de manera discrecional (atent exclusivament les necessitats o criteris de l'empresa) o si es tenen en compte les necessitats o demandes de les persones treballadores. Partint d'aquesta premissa, es pot parlar de dos tipus de flexibilitat (Corominas *et al.*, 2009; Gorelli Hernández, 2016):

- Flexibilitat passiva: aquella en què la distribució del temps de treball la decideix l'empresa, i sovint provoca inconvenients per a les persones en termes d'organització del treball i, en general, de la seva vida quotidiana.
- Flexibilitat activa: aquella en què la persona treballadora ha de fer un nombre d'hores concret per període (la referència habitual seria la setmana, tot i que també podríem parlar de períodes anuals), però amb un horari o distribució del temps de treball no determinat completament per l'empresa.

Cal apuntar que des del punt de vista de la relació entre temps de treball i gènere, aquesta darrera forma de flexibilitat seria la més convenient amb el benentès que cada persona té un cert marge per poder gestionar el seu temps de treball, tot i que aquest marge depèn, en molts casos, dels mecanismes de definició d'aquesta flexibilitat<sup>23</sup> i el tipus d'organització del treball.

Per tant, tenim davant mecanismes de flexibilització del temps de treball que poden utilitzar-se com una eina subjecta a requeriments exclusivament de tipus empresa-

<sup>23</sup> Hi ha diferències i implicacions significatives entre la negociació individual d'uns horaris d'entrada i sortida flexibles per raó de maternitat o paternitat i la introducció d'aquest mecanisme de flexibilitat en un conveni col·lectiu.

rial (adaptar la força de treball a les necessitats de producció) o, per contra, com a mecanismes que tinguin en compte les necessitats de les persones treballadores a l'hora de buscar un cert equilibri entre aquestes necessitats i els requeriments de les empreses, tal com recomanen institucions europees com la Confederació Sindical Europea o l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2018a).

Segons dades de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball (Eurofound, 2017), per al conjunt de països de la UE-28 el temps de treball definit completament per l'empresa supera el 50%, amb diferències que oscil·len entre nivells superiors al 90% de països com Bulgària i nivells inferiors al 40% en casos com Suècia o Dinamarca. En el cas espanyol, amb dades de 2015, el 65,4% dels horaris laborals els fixa exclusivament l'empresa sense possibilitat de canvis, i en el cas de les dones, la xifra augmenta fins a un 68,1%. En el sentit contrari, el 13,2% pot adaptar els seus horaris dins de certs límits, mentre que el 15,2% pot determinar completament els seus horaris.

### 4.2.1 DURADA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL

#### La jornada laboral estàndard

Gran part dels estats membres tenen establert un màxim de 48 hores de treball setmanals a partir de la Directiva sobre temps de treball de la UE. Tot i això, en casos com Espanya l'establiment de la jornada laboral estàndard s'ha configurat en 40 hores setmanals amb una distribució ordinària de 5 dies laborals i 48 hores de descans, que coincideix majoritàriament amb el cap de setmana. Aquesta referència en termes de temps de treball no deixa de constatar tres qüestions cabdals: en primer lloc, la tendència a la baixa de la durada de la jornada laboral, en segon lloc, l'augment de jornades irregulars i, finalment, l'existència de diferències entre homes i dones atenent la durada de la jornada.

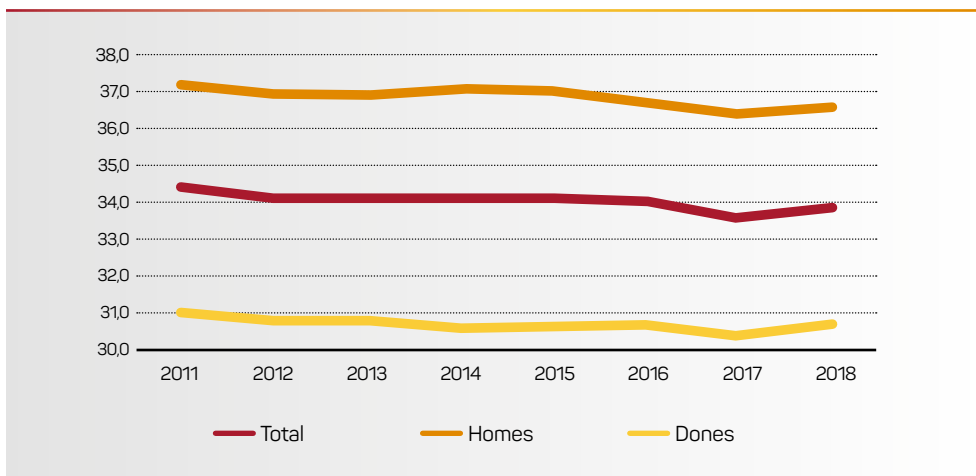
En una perspectiva relativament àmplia, es pot observar una tendència a la reducció del temps de treball (Keune, 2006). Segons les dades disponibles (Eurofound, 2016a), en les darreres dues dècades, es pot observar una certa diversitat de tendències en funció del context nacional. En el cas d'Espanya i Catalunya s'observa una tendència relativament estable amb dos períodes de reducció de la jornada que es corresponen a l'inici de la crisi de 2007 i al període d'implantació de les darreres reformes laborals. En qualsevol cas, el paper de la negociació col·lectiva

en la definició del temps de treball resulta fonamental per evitar desajustos del temps de treball. Segons l'Eurofound (2016a), el temps de treball setmanal és menor en els països on els convenis col·lectius, especialment els de nivell sectorial, tenen un paper important en la negociació d'aquest temps. Tot i això, s'observa un cert augment del nombre d'hores de treball no acordades dins dels convenis col·lectius, mentre que en els països amb règims de caràcter individual<sup>24</sup> el que s'observa és "l'efecte crisi", amb una reducció progressiva de la desviació de temps de treball. En el mateix sentit, segons dades del Consejo Económico y Social (CES, 2019), la jornada anual mitjana efectiva d'Espanya des de la crisi econòmica de 2008 segueix una tendència a la baixa, amb un punt d'inflexió, per al conjunt de treballadors i treballadores assalariats, a partir de 2013, que ha seguit a partir d'aquí amb una certa estabilitat.

D'una altra banda, tal com s'ha esmentat al capítol 3, la setmana laboral estàndard no expressa el mateix en funció de si parlem de subjectes masculins o femenins. En aquest sentit, les dades permeten observar les diferències en la durada mitjana de la jornada en funció del gènere, i apunten dues qüestions principals. En primer lloc, la durada mitjana de la jornada laboral en el cas dels homes és superior a la de les dones. En segon lloc, aquesta durada més llarga es tradueix, a més, en el fet que els homes, en molts casos, facin jornades superiors a la jornada laboral estàndard; en el cas de les dones, les jornades són inferiors a la jornada completa estàndard. Segons l'Eurofound (2017), aquesta durada més curta de la jornada laboral de les dones respon a la cerca d'equilibri entre la vida laboral i la vida familiar, o, més ben dit, a la necessitat de posar un topall a l'acumulació de temps de treball que assumeixen les dones.

Segons l'EWCS de 2015, les dades mostren que en situacions on hi ha càrregues familiars (especialment, per cura de menors) les dones veuen reduïda significativament les seves jornades laborals. Les dades sobre preferències de jornada ho confirmen, ja que les dones, davant de situacions familiars amb menors a càrrec, tendeixen a preferir, fins i tot, un nombre d'hores lleugerament inferior al que realment fan. Per part dels homes, s'observa que tenen més voluntat de fer jornades setmanals més reduïdes davant de situacions amb responsabilitats familiars, una qüestió que ha evolucionat positivament respecte als darrers 15 anys, però amb demandes de jornades que superen les 35 hores setmanals (Eurofound, 2017).

<sup>24</sup> Règim de negociació col·lectiva on la legislació no té pràcticament cap paper en la definició dels estàndards de temps de treball i on les estructures de negociació tenen un elevat nivell de descentralització. La durada i l'organització del temps de treball es defineixen en contractes laborals individuals i tendeixen a reflectir les condicions que determinen i ofereixen els empresaris. L'exemple més paradigmàtic seria el cas del Regne Unit



**GRÀFIC 5.** Evolució del nombre mitjà d'hores reals setmanals de treball en l'ocupació principal per sexe. Espanya. 2011-2018 (hores/setmana).

Font: Enquesta de Població Activa – INE.

### Canvis en la durada de la jornada: les hores extraordinàries

Tot i la tendència a la reducció de la jornada laboral, també se'n preveuen mecanismes d'ampliació. La fórmula més bàsica fa referència a les hores extraordinàries, que no suposa estrictament una reordenació del temps de treball, sinó una ampliació seguint criteris de necessitat de mà d'obra en moments de producció elevada.

Segons l'Estatut dels treballadors, tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària, entenent-la com la jornada a temps complet. Per tant, en aquest cas, ens trobaríem davant d'un horari rígid en què, en determinants períodes, el personal empleat ha d'ampliar l'horari per ajustar el volum de treball a les necessitats productives de l'empresa.

#### **Estatut dels treballadors, capítol II, secció cinquena (temps de treball), article 35:**

##### **Hores extraordinàries.**

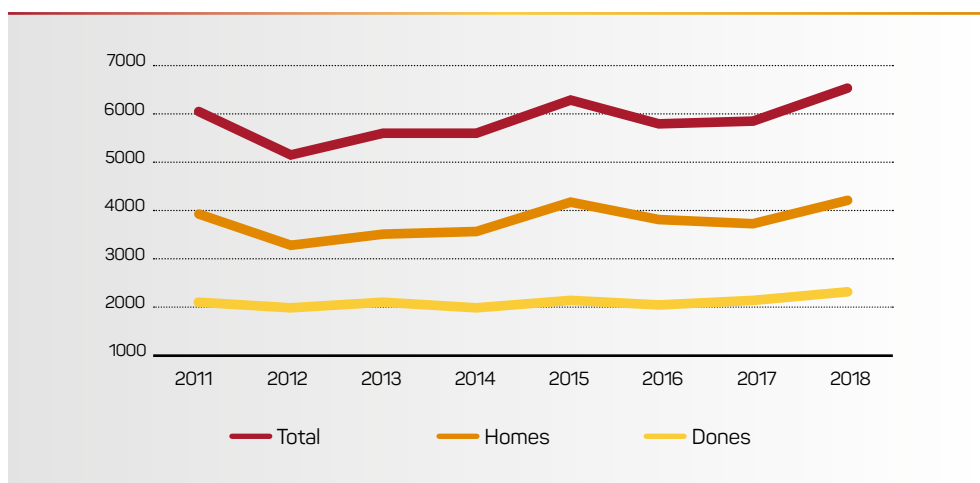
- 1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària, fixada d'acord amb l'article

anterior. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'ha d'op-  
tar 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 extra-  
ordinàries 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.

L'Estatut dels treballadors estableix que aquestes hores es retribueixen de dues ma-  
neres: monetàriament o amb períodes de descans retribuïts. Els convenis col·lectius  
són els que estableixen la manera prioritària o única de compensació. En cas d'ab-  
sència d'acord en el conveni, les hores extraordinàries haurien de ser compensades  
amb períodes de descans. Aquesta opció de compensació d'ampliacions de jornada  
per temps de descans podria resultar interessant com a mesura de reordenació de  
la jornada laboral, en el sentit que augments de temps de treball podrien ser com-  
pensats per reduccions de temps de treball. La dificultat apareix a l'hora de fixar en  
quin moment es pot accedir a aquesta compensació. En un principi, i en absència  
d'acord en el conveni, les compensacions per períodes de descans han de fer-se efec-  
tives dins dels quatre mesos següents a la realització de les hores extraordinàries  
(només el 18% dels convenis el 2018 permetia gaudir d'aquest temps de descans  
en períodes superiors als legals). Una altra limitació té a veure amb la manera com  
s'adquireixen aquests períodes de descans, habitualment com a dies sencers (similar  
a les vacances retribuïdes). En definitiva, la compensació de les hores extraordinà-  
ries per temps de descans es podria utilitzar com un mecanisme de flexibilització del  
temps de treball en favor de la conciliació de la vida laboral i familiar, sempre que es  
tinguin en compte les necessitats del treball de cura a l'hora de configurar aquestes  
compensacions. Els agents socials no creen un debat sobre aquest vessant, sinó que  
se centren particularment en la controvèrsia sobre la compensació retributiva o en  
forma de temps. En la mateixa línia, algunes institucions internacionals (OIT, 2018a)  
també aposten per prioritzar compensacions de tipus retributiu, perquè tenen més en  
compte qüestions de control en l'ús abusiu de les hores extraordinàries que no pas  
el seu potencial en l'intercanvi de temps per temps. Les dades van el mateix sentit. El  
2018, a Espanya, segons dades de l'Estadística de convenis col·lectius de treball del

Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, encara provisionals, el 73,85% dels convenis signats contenien clàusules de compensació monetària davant del 56,96% dels convenis amb clàusules de compensacions amb períodes de descans.<sup>25</sup>



**GRÀFIC 6.** Nombre mitjà d'hores extraordinàries per setmana de totes les persones assalariades, per sexe. Espanya. 2011-2018 (milers d'hores).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa – INE.

### Jornades irregulars: treball per torns, treball nocturn i de caps de setmana, els contractes de zero hores

Progressivament, la jornada laboral estàndard ha vist com n'augmentava el nombre de variants sota la fórmula de jornades irregulars, entre les quals destaquen el treball per torns, el treball nocturn i el de cap de setmana i els contractes de zero hores.

El treball per torns permet modificar la jornada laboral de cada persona treballadora, de manera que pot tenir canvis en la seva jornada de referència (habitualment, per setmanes o mesos). Hi ha dues fórmules de treball per torns: el sistema de torns fixos i el sistema de torns rotatoris. L'aspecte significatiu d'aquesta darrera fórmula és que acostuma a ser una mesura en gran part definida per les necessitats productives

<sup>25</sup> Per ampliar la informació, es pot consultar <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm> [Consulta: 31 de desembre de 2019]

de les empreses que l'apliquen, de manera que no es pot considerar un mecanisme de flexibilitat activa en favor de la persona treballadora.

La problemàtica al voltant del sistema de torns rotatoris té a veure amb la capacitat que té la persona treballadora de poder preveure els canvis de torns, que sovint, es fan amb poc temps d'antelació i, en alguns casos, acumulant torns, cosa que genera una sèrie de greuges en termes d'organització del temps de vida de les persones afectades (OIT, 2018b).

	Total	Homes	Dones
No hi ha canvi en l'horari de treball	75,3%	73,3%	77,4%
Sí, el mateix dia	5,5%	6,1%	4,9%
Sí, el dia abans	6,1%	7,2%	5,0%
Sí, uns dies abans	8,1%	7,8%	8,3%
Sí, amb unes setmanes d'antelació	3,9%	4,6%	3,2%
Altres [espontani]	0,5%	0,1%	0,8%
No ho sap [espontani]	0,4%	0,6%	0,3%
No contesta [espontani]	0,2%	0,2%	0,1%
Total de persones enquestades	2.392	1.208	1.184

\* Total d'hores de treball setmanals dedicades al treball no remunerat, sobre el total d'hores de treball.

**TAULA 3.** Alteracions de l'horari de treball i l'antelació de la comunicació del canvi d'horari per sexe. Espanya. 2015 (percentatge).

Nota: pregunta feta només a persones treballadores que tenen l'horari fixat per l'empresa, sense possibilitat de canvis o amb la possibilitat de triar entre diversos torns fixos (dades ponderades).

Font: Enquesta nacional de condicions de treball 2015. 6a EWCS (INSHT).

Un altre mecanisme problemàtic d'ordenació del temps de treball fa referència als contractes de zero hores o contractes a demanda, en què no hi ha garantit un determinat nombre d'hores de treball per dia o per setmana, cosa que suposa sovint una tendència

cap a un nombre significativament reduït d'hores de treball (OIT, 2018a). En realitat, però, estem davant de fórmules de treball totalment irregulars en què la persona treballadora no té establert de manera clara el nombre d'hores a fer i la distribució d'aquestes hores. Aquesta qüestió determina també la impossibilitat de concretar els períodes de descans. Aquesta fórmula, que també es podria anomenar com a treball ocasional o informal, apareix sovint relacionada amb ocupacions amb una certa sobrerrepresentació femenina, com l'economia assistencial o de cura, l'educació, etc. (OIT, 2016).

#### 4.2.2 LES FÓRMULES DE FLEXIBILITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

##### Sistemes d'hores esglaonades i jornades comprimides

Una primera opció de flexibilització té a veure amb els sistemes d'hores esglaonades, a partir dels quals s'estableixen diferents hores d'inici i final del treball, que poden aplicar-se a diferents col·lectius de persones treballadores dins d'una mateixa organització. Aquests sistemes permeten, per tant, flexibilitzar l'entrada i la sortida tenint en compte diferents raons i s'utilitzen sovint com a instrument per adaptar els horaris laborals amb els horaris escolars, de manera que s'afavoreix una certa conciliació de la vida laboral i familiar. Cal apuntar, però, que sovint aquests sistemes s'apliquen a determinats àmbits dins de les organitzacions, particularment els àmbits de caràcter administratiu, i en queden fora els àmbits de producció, una qüestió que pot generar desigualtats en el si de les organitzacions i entre diferents col·lectius de persones treballadores.

##### **Exemples de convenis que limiten la flexibilització de l'horari laboral a determinat personal:**

- Horari flexible per a personal tècnic, administratiu i comercial: Empresa Cargill Ibérica, SLU, per als anys 2017-2019 (codi: 08004602011994).
- Horari flexible limitat a tècnics i administratius i personal no vinculat directament a producció: Empresa Metaldyne International Spain, SL, per als anys 2016-2019 (codi: 08001232011994).
- Horari flexible d'entrada limitat a personal d'oficines: Empresa Veripack Embalajes, SLU, per als anys 2014-2015 (codi: 08003222011994).

Un sistema que podríem considerar una variant de l'anterior fa referència als sistemes de jornades comprimides, sovint sota la fórmula de setmana de treball comprimida,

que consisteix a redistribuir el volum de treball corresponent a la setmana de treball normal en un menor nombre de dies (OIT, 2018a). Aquest sistema es tradueix, d'una banda, en jornades de treball més prolongades i, de l'altra, en un nombre inferior de dies treballats al llarg de la setmana de referència. Una alternativa a aquest sistema vinculat a l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i familiar serien les fórmules de compactació de jornada per lactància de criatures, on la reducció de jornada per lactància es comprimeix en jornades senceres de descans.<sup>26</sup> Segons l'Estadística de convenis col·lectius de treball ja esmentada, el 2018 més de la meitat dels convenis contenen clàusules de compactació de la lactància en jornades completes (54,1%) (seguint una lògica similar al sistema de jornades comprimides) davant del 22,95% dels convenis que contenen clàusules d'adaptació de jornada com a mesura de conciliació.

### L'annualització de la jornada laboral

Un altre mecanisme de flexibilització de la jornada laboral té a veure amb el canvi de referència setmanal a anual. L'annualització de la jornada laboral consisteix a distribuir les hores de treball aplicant l'any com a referència, de manera que es crea la possibilitat de distribuir el temps de treball de forma irregular al llarg del període anual, en funció de les necessitats productives de l'empresa. D'aquesta manera, la jornada pot variar de durada sense que això suposi cap canvi en el salari setmanal o mensual de les persones treballadores.

En molts països, la fórmula més habitual és que el conveni col·lectiu sectorial estableixi el nombre d'hores setmanals de treball, tot i que en alguns països com Espanya la fórmula habitual és que el nivell sectorial de la negociació col·lectiva fixi el nombre d'hores anuals de treball, perquè posteriorment se'n negociï la distribució dins l'empresa (Eurofound, 2016a).

26 Article 37.4 de l'Estatut dels treballadors sobre el permís de lactància:

"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."

En el mateix sentit, l'Article 37.6 sobre reduccions de jornada per cura de menors (el destacat és nostre):

"El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor 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.**

En el cas espanyol, i segons dades de l'Estadística de convenis, poc menys de la meitat dels convenis (un 46,6%) inclouen clàusules de distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, cosa que afecta el 63,8% de les persones treballadores.

L'Estatut dels treballadors reconeix la possibilitat d'establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, tot i que en cap cas la jornada laboral pot ser superior a les 40 hores setmanals de mitjana dins del còmput anual. Són diversos els beneficis i inconvenients de l'annualització de la jornada laboral.

	Diari	Setmanal	Anual	Observacions
AT	✓	✓		La durada màxima estàndard està limitada a 10 hores diàries i a 50 hores setmanals per legislació (Höchst Arbeitszeit, AZG §9).
BE	✓	✓		El límit diari de 8 hores de treball pot augmentar fins a un màxim de 12 hores diàries i 50 hores setmanals amb hores extraordinàries.
BG	✓	✓		En l'Estatut dels treballadors, el temps normal de treball és de fins a 8 hores i la setmana laboral es defineix com a 5 dies, cosa que implica un temps de treball setmanal normal de 40 hores. Alguns acords d'empreses del sector químic fan referència a límits mensuals de temps de treball.
CY		✓		
CZ	✓	✓		La legislació i els convenis col·lectius utilitzen principalment les hores setmanals per definir el temps màxim de treball estàndard, tot i que també es poden referir a les hores diàries.
DE	✓	✓		Diàriament en la legislació (8 hores diàries / 48 hores en 6 dies setmanals) i setmanal en la majoria dels convenis col·lectius.
DK	✓	✓		La legislació es refereix a hores diàries i setmanals, mentre que la majoria de convenis col·lectius fan referència a hores setmanals.
EE	✓	✓		
EL	✓	✓		
ES			✓	Legalment la durada màxima de la jornada pot establir-se per dies, setmanes, mesos o anys. A la pràctica solen establir-se en hores anuals en convenis col·lectius.
FI	✓	✓		La jornada màxima estàndard establerta en els convenis col·lectius es defineix més sovint de manera setmanal i diària. El període de referència varia.

	Diari	Setmanal	Anual	Observacions
FR		✓	✓	Els acords sectorials o d'empresa poden aprovar el nombre d'hores anuals treballades com a norma.
HR	✓	✓		
HU	✓			Es defineix un màxim de 8 hores diàries. Per tant, en una setmana de 5 dies hàbils, el màxim és de 40 hores.
IE		✓		
IT		✓		La legislació estableix la jornada màxima estàndard en hores setmanals. Els convenis nacionals de negociació col·lectiva segueixen el mateix patró.
LT	✓	✓		
LU	✓	✓		
LV	✓	✓		
MT		✓		
NL		✓	✓	Alguns convenis col·lectius poden contenir hores anuals. La referència a l'horari diari no és habitual.
PL	✓	✓		
PT	✓	✓		L'horari màxim de treball està definit en relació amb l'horari diari (8 hores) i les hores setmanals (40 hores) a l'Estatut dels treballadors. Els convenis col·lectius també defineixen els màxims estàndards diaris i setmanals.
RO	✓	✓		
SE		✓		
SI		✓		Les hores extres no poden superar els límits diaris, setmanals i mensuals.
SK		✓		Els convenis col·lectius també poden referir-se a la jornada diària i a les hores extraordinàries anuals.
UK	✓	✓		Els convenis col·lectius generalment preveuen un horari laboral normalitzat a la setmana i, de vegades, també al dia. Els convenis que preveuen disposicions horàries anualitzades no són habituals.

**TAULA 4.**

Períodes que s'utilitzen per definir la jornada màxima estàndard als estats membres de la UE.  
Font: Eurofound (2016a).

	Beneficis	Inconvenients
Per a l'entitat ocupadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar la capacitat a la demanda.</li> <li>• Aprofitar millor els recursos humans i materials. Això comporta una reducció de costos.</li> <li>• Hores extres, personal temporal, vendes perdudes, contractació i acomiadaments.</li> <li>• Millor planificació dels pressupostos, amb costos més previsibles.</li> <li>• Millora del nivell de servei (comandes servides a temps o amb menys retards).</li> <li>• Millora de la qualitat (per exemple, a causa de la reducció de personal temporal).</li> <li>• Reducció de l'absentisme. Reducció de la rotació.</li> <li>• Catalització per a altres canvis i innovacions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociacions llargues i dures.</li> <li>• Complicació del sistema d'organització i de control del temps de treball.</li> <li>• Possible pèrdua de capital humà (disminueix el nombre d'hores extres realitzades).</li> </ul>
Per a la persona ocupada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilitat del lloc de treball (no hi ha acomiadaments en èpoques de demanda baixa).</li> <li>• Estabilitat del salari al llarg del temps.</li> <li>• Possibilitat d'augment del salari base (com a compensació per acceptar l'increment de flexibilitat).</li> <li>• Possibilitat de reducció del nombre d'hores totals de treball o increment de les vacances (novament, com a compensació).</li> <li>• Augment de previsió dels horaris a realitzar.</li> <li>• Reducció de contractes precaris.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducció d'ingressos en concepte d'hores extres.</li> <li>• Possible increment en el nombre d'hores de feina en horaris/períodes no gaire convenients (caps de setmana, última hora del dia, etc.), sense retribució addicional.</li> <li>• Intensificació del treball (moltes hores de treball), especialment en períodes amb demanda alta.</li> <li>• Dificultats per conciliar la vida laboral, familiar i personal.</li> <li>• Possible diferenciació en les regles de temps de treball i en les estructures retributives dintre de l'empresa (dificulta les negociacions).</li> </ul>

**TAULA 5.** Beneficis i inconvenients de l'annualització de la jornada laboral.

Font: Corominas, A. et al. (2009).

Cal esmentar que l'annualització de la jornada laboral pot ser una eina significativa de conciliació quan a l'hora de formular-la es tenen en compte raons de tipus familiar o de cura de persones per distribuir de manera irregular la jornada anual. Algunes

bones pràctiques proposen reduccions de jornades de treball en períodes no lectius (vacances escolars) o en període de jornada escolar intensiva, de manera que les famílies poden adaptar o ajustar els seus horaris laborals als horaris escolars. L'anualització de la jornada laboral, des d'una visió de gènere, pot suposar una negociació més equitativa de la jornada laboral, que tingui altres àmbits més enllà de les necessitats productives de les empreses i que ofereixi la possibilitat d'ajustar millor els horaris laborals i els escolars, una qüestió que pot permetre una planificació millor a mitjà termini (amb l'any laboral com a referència) per a les parelles.

#### **Comptes o bosses d'hores de treball**

Els comptes o bosses d'hores són una fórmula semblant a l'anualització de la jornada laboral, en què el límit de referència acostuma a ser menor. Habitualment s'agafa com a referència la jornada laboral setmanal. Amb aquesta fórmula, cada persona té un saldo setmanal, que augmentaria en cas de treballar un nombre d'hores superior al valor de referència (per exemple, 40 hores a la setmana), o que disminuiria en cas de treballar menys hores de les establertes. D'aquesta manera, cada persona tindria un saldo positiu o negatiu (o proper a zero en cas de no modificar la seva jornada setmanal de manera excessiva) que podria gestionar amb una certa flexibilitat.

Els beneficis i inconvenients són semblants a l'anualització de la jornada laboral, així com els aspectes que els determinen. Aquesta fórmula pot resultar interessant per a la persona treballadora quan té un paper actiu en la gestió d'aquest compte d'hores, ja que li permet l'opció de gestionar el seu horari setmanal d'acord amb criteris que van més enllà dels estrictament productius o d'empresa. Aquesta posició activa és particularment significativa com a eina de conciliació, de manera que permet a la persona treballadora modificar el seu volum d'hores treballades, tant diàriament com setmanalment, atenent raons reconegudes dins de la negociació col·lectiva, com visites al metge o malalties de familiars de primer grau.

Cal apuntar, però, que sovint els comptes o bosses d'hores tenen un límit d'hores màximes i mínimes que poden fer les persones treballadores dins del període de referència (la setmana). Per exemple, en sectors d'atenció al públic (comerç, administració, etc.) els comptes d'hores permeten la no realització d'un nombre màxim d'hores determina-

des.<sup>27</sup> Aquest nombre màxim no ha de distorsionar en excés la realització d'una jornada laboral semblant a la que estableix l'empresa o administració. En aquests casos, els comptes d'hores permeten la possibilitat de flexibilitzar horaris d'entrada i sortida, absències específiques i limitades en el temps dins de la jornada laboral diària (per exemple, per dur una criatura a la consulta mèdica), però sempre mantenint en la mesura del que sigui possible la jornada laboral diària o setmanal habitual (en aquest cas, una jornada d'atenció al públic). Institucions com l'Eurofound, l'OIT o l'EIGE els proposen com a mecanismes en favor de la millora de la conciliació de la vida laboral i familiar, en la mesura que suposa una fórmula amb un cert equilibri entre les necessitats productives i les necessitats (de caràcter familiar) del conjunt de persones treballadores.

### 4.2.3 OBSTACLES A LA FLEXIBILITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL DES D'UNA VISIÓ DE GÈNERE

Tot i l'extensió, durant els darrers anys, de fórmules que permeten una certa flexibilització del temps de treball, encara ens podem trobar amb obstacles per avançar cap a una concepció del temps de treball més sensible al gènere. Entre d'altres, cal destacar-ne dos que tenen a veure amb el context més masculinitzat en què es desenvolupa la gestió i l'organització del temps de treball.

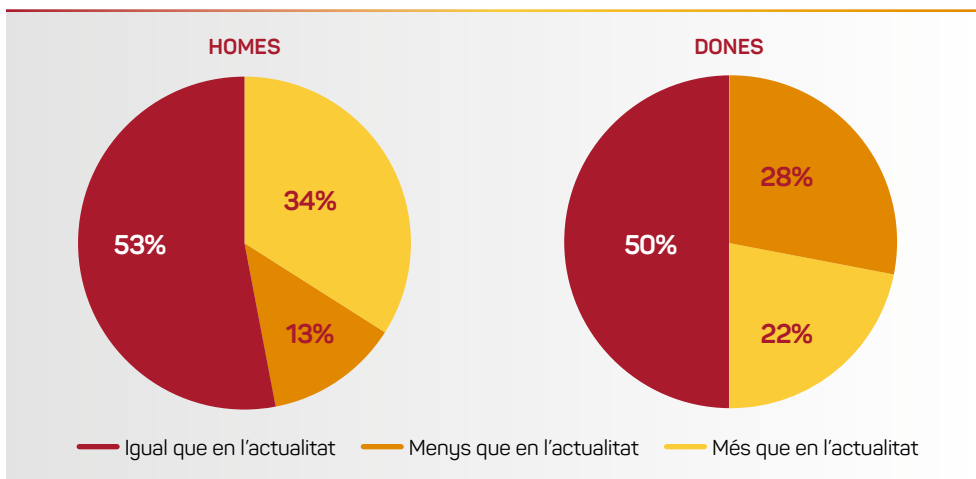
El primer obstacle té a veure amb el fet que la tendència a la flexibilització del temps de treball es planteja, sovint, sota una lògica estrictament laboral o productivista, a partir de dues lògiques oposades. D'una banda, les empreses plantegen una sèrie de necessitats de producció (més o menys necessitat de la mà d'obra en funció de la producció, etc.). De l'altra, el conjunt de les persones treballadores reclama una millora del temps de treball (habitualment, en termes de reducció d'hores de treball), no sempre vinculada a la cerca de més equilibri entre el temps de treball productiu i el temps de treball reproductiu o temps de cura, temps tradicionalment de les dones.

A partir d'aquestes dues lògiques, la negociació al voltant del temps de treball ha evolucionat cap a dues direccions. D'una banda, hi ha hagut un augment de la flexibilitat de la jornada laboral. De l'altra, aquest augment de la flexibilització del temps de treball ha anat acompanyat sovint d'un augment de la discrecionalitat empresarial,

<sup>27</sup> Aquí, però, cal destacar el II Acord signat entre el Govern i la UGT, CCOO i CSIF el 9 de març de 2018, en què es preveia: "[...] la posibilidad de que en cada administración, a través de la negociación colectiva, se acuerde una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5 por 100 de la jornada anual acumulables entre sí, con carácter recuperable en el plazo que se determine, para el cuidado y atención de personas mayores, con discapacidad y menores" (Molero Marañón, 2018: 140).

és a dir, s'ha posat èmfasi en fórmules de flexibilitat passiva. Aquestes formes de flexibilitat sovint impliquen un augment de la disponibilitat de les persones treballadores vers les empreses (possibilitats d'allargament de jornada, distribució irregular de la jornada anual, possibilitat d'incorporació immediata al lloc de treball en funció de necessitats de producció, etc.). D'aquesta manera, la capacitat de les persones treballadores de preveure i organitzar la seva vida quotidiana sovint queda condicionada per aquest increment d'horaris irregulars i imprevisibles en termes de gestió personal.

El segon obstacle està relacionat amb una cultura del treball que podem denominar com a cultura del presentisme, és a dir, la tendència de les persones treballadores a fer jornades extenses i el fet que les empreses ho valorin positivament. Aquesta tendència s'observa especialment en el conjunt de treballadors masculins, que treballen més hores que les dones. Segons la VI Enquesta Europea de Condicions de Treball (EWCS) a Espanya, el 2015, el 46% de les dones feien una jornada laboral d'entre 35 i 40 hores setmanals, mentre que el 38% tenien jornades inferiors a les 35 hores. Els homes, en canvi, feien jornades més extenses:<sup>28</sup> el 54% tenien jornades de 35 a 40 hores i el 30%, superiors a 40 hores. Les diferències en volum d'hores entre homes i dones també es reflecteixen en les diferències en les preferències del nombre d'hores a treballar.

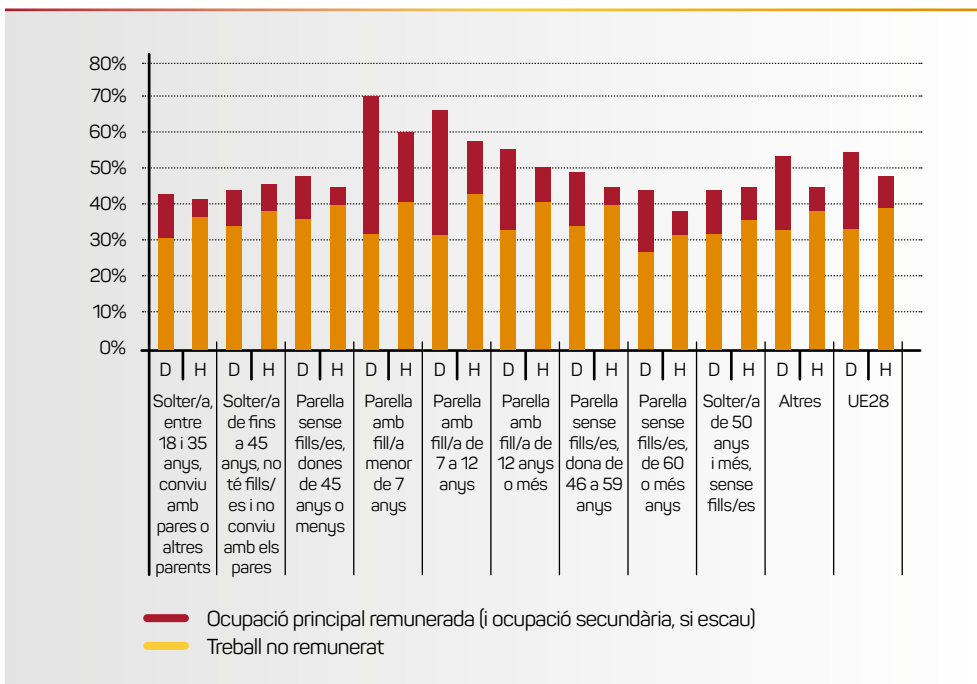


**GRÀFIC 7.** Preferències en el nombre d'hores de treball. Espanya. 2015 (percentatge).

Font: elaboració pròpia a partir de dades de la VI Enquesta Europea de Condicions de Treball 2015 (Eurofound).

<sup>28</sup> Cal tenir en compte, però, que una part de l'augment de les jornades extenses entre les persones treballadores també té a veure amb un context de més precarietat laboral, que les obliga en molts casos a perllongar les seves jornades laborals.

Les dones prefereixen, en bona mesura, ampliar el nombre d'hores de feina perquè tenen jornades laborals més curtes (Fagan i Warren, 2001; Fagan, 2003). Entre els homes, en canvi, malgrat que tenen jornades laborals més extenses, només un 34% desitja reduir aquesta jornada. Aquestes diferències en les preferències entre dones i homes estan relacionades amb jornades diferenciades entre els dos col·lectius. Efectivament, homes tenen jornades més extenses, tant des del punt de vista del volum d'hores de treball com del tipus de jornada que ho permet (especialment, pel que fa a la jornada partida). Aquestes diferències entre nombre d'hores de treball i preferències de jornades entre dones i homes s'amplia davant de situacions familiars amb menors a càrrec (Eurofound, 2017). Davant d'aquestes situacions les dones veuen com la seva jornada de treball remunerat es veu reduïda, davant de l'augment de les jornades del col·lectiu d'homes. Malgrat això, si computem el temps de treball no remunerat, en aquestes etapes vitals amb menors a càrrec les dones superen els homes en el conjunt de la UE-28.



**GRÀFIC 8.** Temps de treball remunerat i no remunerat, segons la composició de la llar i el sexe, UE-28. 2015 (hores/setmana).

H: homes D: dones.

Font: 6a EWCS. Eurofound.

Aquesta cultura del presentisme no només permet i fomenta fórmules de jornades laborals extenses, sinó que, paradoxalment, també sanciona fórmules que busquen trencar aquest presentisme laboral, com el teletreball o el treball per objectius, que van més enllà de la lògica del treball computat pel nombre d'hores efectivament realitzades al si de l'organització. Aquesta tendència xoca amb la lògica dels permisos i excedències, reduccions de jornada o flexibilització del temps de treball per motius aliens a l'ocupació (per exemple, per motius familiars), especialment en el cas dels homes. En el cas de les dones, la societat accepta (tot i que ho sanciona laboralment) que són les dones les que han d'assumir les responsabilitats de tipus familiar. Aquesta cultura del presentisme dificulta que molts homes puguin demanar o acollir-se a la flexibilització laboral o a permisos per motius familiars.

---

### 4.3 La conciliació i la corresponsabilitat a la negociació col·lectiva

Les polítiques de conciliació s'han definit des de l'àmbit de la UE com una política d'ocupació dirigida a les dones, per facilitar la seva inserció al mercat de treball. Els mecanismes utilitzats s'han focalitzat en actuacions al voltant de la gestió del temps de treball (flexibilització de la jornada laboral, permisos i excedències per raons familiars, etc.) i del foment de serveis de cura que ajudin a aquesta conciliació: escoles bressol per a la cura d'infants i, en menor grau, serveis de cura de gent gran (casals, serveis d'atenció domiciliària, etc.) (Torns, 2011).

Però, tal com estan plantejades, sovint aquestes polítiques resulten poc eficaces per resoldre la problemàtica de la conciliació. En primer lloc, perquè sembla que només siguin les dones les que necessitin conciliar. S'assumeix, per tant, que són les dones les responsables del treball domèstic i de cura i que cal adreçar-los les polítiques de conciliació. En segon lloc, perquè realment les dones no acaben conciliant, sinó acumulant més càrrega de treball, desenvolupant situacions de doble jornada o doble presència (Torns i Carrasquer, 2005; Carrasquer, 2017).

En aquest sentit, la introducció en el debat del concepte de corresponsabilitat va més enllà, i fa referència a la qüestió de si l'assumpció de responsabilitats domèstiques i familiars és un problema exclusivament de les dones o, per contra, caldria pensar en termes d'un repartiment més equitatiu d'aquestes responsabilitats entre gèneres.

### 4.3.1 CONCILIACIÓ, CORRESPONSABILITAT I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La conciliació de la vida laboral i familiar en l'àmbit del temps de treball va començar com a mesura en favor de la protecció a la maternitat. Posteriorment, es va introduir a la negociació col·lectiva com un aspecte secundari davant d'altres demandes tradicionals sobre condicions de treball (Carrasquer i Martín Artiles, 2005). El paper de la conciliació dins de la negociació col·lectiva ha augmentat progressivament (especialment a partir de la LOIEHD de 2007) juntament amb la creació de serveis de cura relacionats amb aquest àmbit (particularment, l'augment d'escoles bressol, serveis d'atenció i cura a gent gran, etc.) (Carrasquer, 2017). Posteriorment, sorgeix la idea de corresponsabilitat com a concepte que defensa una assumpció equitativa de les responsabilitats familiars entre homes i dones.

#### El limitat impacte de la legislació sobre conciliació

Per al conjunt de països de la Unió Europea, la conciliació de la vida laboral i familiar té un pes desigual dins de la negociació col·lectiva, malgrat l'existència del marc normatiu europeu esmentat en el capítol 3. És als països amb un nivell de cobertura de més del 80% on la conciliació sembla tenir una presència relativament estesa dins la negociació col·lectiva, a excepció d'Àustria i, particularment, del cas espanyol, on la prevalença de temes que vinculen treball i família resulta limitada.

La translació de la legislació europea i espanyola sobre conciliació en la negociació col·lectiva ha tingut un impacte desigual en funció de la llei. En general, tant a la negociació col·lectiva com a l'Estatut dels treballadors, els aspectes sobre la conciliació de la vida familiar i laboral o els del temps de treball vinculats a la conciliació han tingut menys protagonisme que altres fórmules relacionades amb la reducció i flexibilització del temps de treball.

En la majoria de casos, aquests aspectes s'han limitat a la transposició literal de la llei, sense millorar-ne el que hi diu. Pel que fa a la LCVLF, s'ha observat una tendència significativa a reproduir en el conveni col·lectiu la literalitat de la llei, amb certes modificacions, amb un impacte desigual en la negociació col·lectiva (Carrasquer i Martín Artiles, 2005). Tot i aquestes modificacions, en general, la negociació col·lectiva ha inclòs (amb diferents intensitats) els drets vinculats a la maternitat o paternitat o responsabilitats familiars:

- Suspensió del contracte per maternitat (art. 45.4 ET).
- Excedència per cura de fills/es (art. 46.3 ET).

- Reducció de jornada per guarda legal de menors de sis anys (art. 37.5 i 6 ET).
- Permisos retribuïts per causes diverses: naixement de fill, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau, etc. (art. 37.3.b ET).

La regulació de les excedències ha tingut menys presència en els convenis col·lectius, independentment del nivell d'aplicació. En canvi, els permisos retribuïts relacionats amb la cura de les criatures ha estat l'aspecte més regulat en la negociació col·lectiva, amb una presència molt inferior de permisos relacionats amb la cura d'altres tipus de familiars. Malgrat això, cal destacar també l'augment de la presència de "dies d'assumptes propis" com a fórmula de permisos, retribuïts o no, relativament flexible i que permet en alguns casos exercir la cura de fills o de persones dependents.

Tal com s'ha apuntat a l'apartat 4.2, també s'han observat, més recentment, canvis pel que fa a l'ordenació del temps de treball, dirigits a la flexibilització de la jornada laboral en relació amb les persones treballadores amb responsabilitats familiars: regulacions de jornades irregulars, clàusules de disponibilitat, treball per torns i treball nocturn, sistemes d'hores esglaonades, etc. (Eurofound, 2017; OIT, 2018b).

Grau de prevalença	Països*
(Relativament) estesos	<b>BE, DK, FI, FR, IT, NL, NO, SE, SI</b>
S'inclouen en diversos acords (sectorials)	<b>AT, DE, MT</b> (només sector públic)
S'hi inclouen, però prevalença limitada	<u>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</u>
S'hi inclouen, però prevalença desconeguda	<u>BG, EE</u>
Sense clàusules	<u>CY, HR, LT, LU, PL</u>
Sense informació	<u>IE</u>

**TAULA 6.** Grau de prevalença de temes de conciliació entre la vida personal i la professional en convenis col·lectius.

Notes: \* Països en negreta: cobertura de negociació col·lectiva elevada (80% i superior); països en cursiva: cobertura de negociació col·lectiva mitjana (40-70%); països subratllats: cobertura de negociació col·lectiva baixa (10-35%).

Font: Eurofound (2017).

En termes generals, l'aplicació del contingut de la LCVLF s'ha tractat més en la negociació col·lectiva sectorial i, en funció dels aspectes, ha tingut un tractament menor, parcial o, fins i tot, inexistent en convenis de nivell inferior al sectorial. En aquests casos, sovint queda en mans de l'empresa la negociació d'aquestes qüestions. Aquí podem trobar dues situacions: una negociació de tota l'empresa, que tingui com a resultat l'aprovació d'un conveni d'empresa, o una negociació de tipus individual entre la persona demandant (que en la majoria de casos és una dona) i la direcció de l'empresa (CES, 2003; Carrasquer, Recio i Rodríguez-Soler, 2015; OIT, 2018a).<sup>29</sup>

#### La major importància de la negociació col·lectiva a partir de la LOIEDH

Tot i que l'aplicació de la LCVLF va tenir un impacte desigual en la negociació col·lectiva, la LOIEDH sí que va suposar un pas més enllà, atesa la importància i el reconeixement que dona a la negociació col·lectiva per al foment de la igualtat entre homes i dones (CES, 2009; Molero Marañón, 2018). El reconeixement de la negociació col·lectiva és un dels aspectes més importants de la LOIEDH, ja que es defensa que la negociació col·lectiva ha de ser l'eina principal per establir mesures d'igualtat a les empreses. Cal tenir present que un conveni col·lectiu no té rang de llei, però és una norma de compliment obligatori per als agents que el signen. Per aquest motiu, és clau el fet que la llei reconegui la importància cabdal de la negociació col·lectiva. El redactat de la llei reconeix de manera específica la importància de la negociació col·lectiva per a la consecució de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Així s'indica en els articles 43 i 45.1 de la llei. De fet, en aquest sentit, la LOIEDH introdueix una sèrie de modificacions a l'ET que s'oposen frontalment a la negociació de manera discrecional d'aspectes vinculats a la igualtat entre homes i dones.

<sup>29</sup> En aquest sentit, es pot destacar l'exercici del dret d'adaptació de la distribució de la jornada (article 34.8 de l'Estatut dels treballadors), que es dilueix "[...] al quedar en su formulación remitido a lo fijado por la negociación colectiva o al acuerdo entre empresario y trabajador, resultando que la negociación colectiva apenas ha hecho concreción de este derecho, siendo sin duda una asignatura pendiente en nuestros convenios colectivos" (Molero Marañón, 2018: 130). L'OIT també destaca aquesta tendència a la negociació individual del temps de treball en el seu estudi general de 2005: "en un número de países cada vez mayor, las horas de trabajo no se rigen por las leyes o los reglamentos, según se exige en algunas disposiciones de los convenios de trabajo colectivos o individuales, sino por convenios colectivos del trabajo o laudos, o bien, en algunos casos, por acuerdos individuales" (OIT, 2005: 116).

### **A l'article 43 de la LOIEDH es recull la importància de la negociació col·lectiva:**

“D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.”

**D'acord amb l'article 45.1 de la LOIEDH**, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes:

“Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació laboral.”

### **Canvis introduïts a l'Estatut dels treballadors:**

- Nul·litat dels preceptes reglamentaris, clàusules de convenis, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresari que contravinquin el principi d'igualtat entre dones i homes (art. 17.1 ET).
- En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici dels drets a la promoció i formació professional en el treball garantint l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes (art. 23.2 ET).

Un altre aspecte cabdal de la LOIEDH té a veure amb la implantació de l'obligatorietat de l'elaboració de plans d'igualtat per part de les empreses amb més de 250 persones treballadores (article 45.2).<sup>30</sup> Tot i l'abast limitat de part d'aquests plans d'igualtat, aquests mecanismes han permès més visibilització de la igualtat com a àmbit inherent al dia a dia de les empreses i han generat en molts casos més discursos a favor que accions efectives (Carasquer, Recio i Rodríguez-Soler, 2015). Malgrat tot, l'actual marc normatiu ha aconseguit que els plans d'igualtat suposin un aspecte de referència dins de la negociació col·lectiva.

<sup>30</sup> El RDL 6/2019 modifica aquest límit, ja que amplia l'obligatorietat de tenir un pla d'igualtat a les empreses de 50 treballadors o més.

### **Els plans d'igualtat dins l'Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020:**

- Les parts signants de l'AIC orientem a fer ús de les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat del Consell de Relacions Laborals.
- Les parts signants ens comprometem a promoure la inscripció de plans d'igualtat al Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya, que atorga a les empreses i organitzacions un certificat oficial d'adequació del seu pla a la legalitat vigent. Així mateix, ens comprometem a fer accions per donar a conèixer l'existència d'aquest registre.

Malgrat tot, la majoria d'aspectes vinculats al temps de treball i la conciliació tenen a veure amb la regulació de permisos de tipus familiar (més enllà del permís de maternitat) i reduccions de jornada per diversos motius (lactància, etc.) que no modifiquen substancialment l'ordenació del temps de treball, és a dir, que no en qüestionen la concepció que s'utilitza. Un temps de treball que té la jornada laboral remunerada estàndard com la referència màxima. El ventall de permisos, excedències o fórmules de reduccions suposen modificacions superficials (i temporals) d'aquesta jornada laboral, però no la qüestionen en tant que referència, ni en qüestionen la relació amb altres temps de treball (Carrasquer i Martín Artilles, 2005; Molero Marañón, 2018).

Cal preguntar-se, però, si la legislació vigent, i la seva aplicació a la negociació col·lectiva, permet avenços en la igualtat entre homes i dones en termes d'una assumpció de responsabilitats familiars de forma equitativa. Les dades apunten que la majoria d'actuacions sobre permisos i excedències per motius familiars les continuen demanant i assumint les dones. Segons l'Institut de la Dona, el 2017 a Catalunya el 82,9% de les excedències per cura de familiars i el 92,8% de les excedències per cura de filles i filles les van agafar les dones. El 98,1% dels permisos de maternitat del mateix any, el van sol·licitar les dones. És a dir, les dones són les que majoritàriament demanen excedències i permisos per raons de cura de persones dependents (ja siguin menors o altres familiars). Des de l'establiment del permís de paternitat a la LOIEDH de 2007, la tendència apunta que els homes han utilitzat aquest permís de manera semblant al permís de maternitat utilitzat per les dones (tot i que, en menor nombre) fins a l'any 2017, on es produeix un canvi de tendència. Cal destacar, però, l'ínfima utilització que fan els homes d'una part del permís de maternitat.

### **Les dificultats de la translació de la corresponsabilitat**

Aquestes xifres ens interpel·len cap al debat de l'assumpció desigual de responsabilitats familiars entre homes i dones. Aquí apareix la corresponsabilitat, com un concepte que aborda directament el repartiment equitatiu de les responsabilitats familiars

entre gèneres i que consisteix en el repartiment de les tasques domèstiques i de les responsabilitats familiars, amb l'objectiu de distribuir d'una manera més equitativa els temps de vida de dones i homes. Aquesta concepció equitativa dels temps de vida pot desenvolupar-se en diferents nivells de discussió i actuació.

La corresponsabilitat pot aportar més sensibilització cap a la igualtat de gènere, canvis en la percepció de l'ocupació femenina, una nova cultura empresarial i una nova visió per part dels agents socials, i, en definitiva, un impuls a la igualtat de gènere i, particularment, a un repartiment més equitatiu del treball domèstic i familiar. La multidimensionalitat de la corresponsabilitat comporta una translació difícil a la negociació col·lectiva, en tant que necessita altres àmbits d'actuació complementaris al de les organitzacions i empreses (particularment, el foment de la corresponsabilitat dins de l'àmbit educatiu). Cal afegir, a més, el component individual i voluntarista de la corresponsabilitat respecte als subjectes que poden exercir-la (Torns, 2011).

Tot i això, l'eliminació de la menció a les dones com a subjectes a càrrec de les responsabilitats familiars en l'articulat de certes mesures suposa una manera de traslladar la idea de corresponsabilitat a la negociació col·lectiva en tant que facilita la inclusió dels homes com a possibles subjectes demandants d'aquestes mesures.

#### **La corresponsabilitat dins el IV Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2018- 2020**

##### **IX. Igualtat (annex)**

Una equiparació en les condicions de gaudi dels permisos de paternitat o maternitat o de les reduccions de jornada, de manera que s'incentivi des del poder públic que homes i dones s'acullin a l'exercici del dret de manera equitativa, igualitària i intransferible.

#### **La corresponsabilitat dins l'Acord interprofessional de Catalunya 2018-2020:**

##### **1.7. Ordenació del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar**

Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa. Les empreses i la representació legal de les persones treballadores podran constituir una comissió de treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema d'organització.

En països com Noruega o Suècia, hi ha més reciprocitat i equitat en la definició dels subjectes demandants de mesures relacionades amb la cura de persones familiars amb dependència, de manera que, d'una banda, en determinades mesures s'elimina la condició femenina del subjecte demandant i, de l'altra, s'estableix tot una sèrie de sancions en cas que els dos progenitors no s'acullin a determinades mesures de conciliació. Altres països implementen un seguit d'incentius perquè els pares utilitzin aquests tipus de permisos.

Estat membre	Incentius
Alemanya	Si els pares agafen almenys 2 mesos de permís, es donen 2-4 mesos de permís extra.
França	Es proporciona un període més llarg de pagaments financers si els dos progenitors utilitzen un permís parental.
Croàcia	Es concedeixen 2 mesos de permís de bonificació si els dos progenitors utilitzen un permís parental.
Itàlia	Es concedeix 1 mes de permís extra si els pares agafen com a mínim 3 mesos de permís.
Àustria	Es concedeixen 2 mesos de permís de bonificació si els dos progenitors utilitzen un permís parental.
Portugal	Es dona 1 mes de permís de bonificació si els dos progenitors utilitzen un permís parental.
Romania	Un mes de permís intransferible està disponible per a l'altre progenitor (si no s'utilitza, la quantitat total de permís retribuït disponible per a la família es redueix de 24 mesos a 11 mesos).
Suècia	90 dies de permís parental només per a pares, que és intransferible (quota del pare).

**TAULA 7.** Exemples d'incentius en el disseny de polítiques per afavorir l'adopció dels permisos parentals per part dels pares.  
Font: EIGE (2019).

Més enllà d'aquestes fórmules també cal incidir en el fet que la corresponsabilitat és una via que es pot potenciar amb mesures que busquin més difusió de les mesures ja existents en moltes empreses. L'objectiu, per tant, no només és adaptar mesures per als dos progenitors, sinó també crear un clima dins de les empreses favorables a la corresponsabilitat. En aquest sentit, algunes fórmules recollides com a casos de

bones pràctiques van més enllà de possibles clàusules vinculades a la negociació col·lectiva i fan referència a actuacions puntuals en la línia de més difusió o difusió més activa del conjunt de permisos en una empresa, foment o promoció de l'ús de permisos entre treballadors masculins, etc.

### **Etat Tata. Lubię to! (Full-time Dad – I Like It!) (Pare a temps complet. M'agrada!)**

Campanya de conscienciació feta el 2012, d'àmbit nacional a Polònia i dirigida a pimes i pares empleats. L'objectiu principal era implicar els homes (especialment els homes ocupats) a participar en la cura de menors. Els objectius buscaven:

- Conscienciar els empresaris, especialment de pimes, en favor de la conciliació dels homes al lloc de treball i trencar amb els estereotips negatius sobre aquest model de conciliació.
- Sensibilitzar els pares, amb la promoció de nous models de conciliació en el lloc de treball, més enllà del model adreçat exclusivament a les mares.

Les accions que es van dur a terme incloïen la promoció de bones pràctiques, la campanya "Day with a child at work" (Dia amb una criatura a la feina), formació sobre bones pràctiques adreçada a empresaris, tallers per a pares, programes de ràdio i televisió i fulletons informatius.

Font: EIGE, Recull de bones pràctiques: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/poland/multi-pronged-national-campaign-fathers-role>.

### **4.3.2 LÍMITS DE LES POLÍTIQUES I MESURES DE CONCILIACIÓ**

Les actuals polítiques i mesures en favor de la conciliació s'enfronten a una sèrie d'obstacles que convé destacar a tall de conclusió. Aquests obstacles es poden ordenar a partir de tres grans qüestions.

En primer lloc, la concepció del temps. El gruix de les mesures de conciliació s'adrecen a cobrir moments clau però puntuals en el cicle de vida, com ara el naixement o l'adopció d'una criatura, però no tenen present que les necessitats de conciliar són quotidianes i durant tot el cicle de vida. Tampoc acostumen a resoldre el caràcter imprevisit que sovint presenta el treball de cura (Eurofound, 2003).

Segonament, la percepció de la conciliació i el lloc d'aquestes polítiques a la negociació col·lectiva, per part dels protagonistes de les relacions laborals. El caràcter de les polítiques i mesures sobre la conciliació evidencien que es considera una qüestió secundària dins de la negociació de les condicions laborals (Sánchez Trigueros, 2016; Molero Marañón, 2018). Aquesta consideració menor és coherent amb la concepció que la conciliació és entesa com un problema de dones i, per tant, no afecta el conjunt dels treballadors: quan no hi ha dones, no hi ha problema a resoldre. Aquesta argumentació es pot observar en empreses amb poca presència de dones, en àmbits o departaments amb sobrerrepresentació d'homes, etc. En aquest sentit, sovint, conceptes com la conciliació o la flexibilització de la jornada laboral s'utilitzen com una eina de gestió empresarial que afecta de manera desigual els diferents perfils de treballadors i treballadores de l'empresa. La major capacitat discrecional de les empreses de gestionar de forma flexible i irregular el temps de treball a partir de la reforma laboral de 2012 provoca efectes negatius en favor d'un major impuls de la conciliació en la negociació col·lectiva.

Finalment, la distribució de la càrrega total de treball. Les polítiques i mesures de conciliació, encara que "facilitin" que les dones puguin gestionar més bé l'àmbit domèstic i familiar amb l'àmbit laboral, no impliquen canvis en la càrrega total de treball entre homes i dones (CES, 2003). Les dones continuen sent les protagonistes (les responsables) del treball domèstic i de cura. La problemàtica, per tant, es modifica, però es manté. L'aposta per la corresponsabilitat podria corregir aquest biaix amb mesures i clàusules, però calen mecanismes eficaços perquè els homes assumeixin responsabilitats familiars (Directiva 2019/1158), entenent que aquests mecanismes no s'han de limitar exclusivament a l'àmbit de la negociació col·lectiva (EIGE, 2019).

---

### 4.4 Noves experiències de flexibilització del temps de treball

Fins ara hem vist les diferents polítiques i mesures que busquen modificar el temps de treball, des dels mecanismes de flexibilització de la jornada laboral i de reducció del temps de treball fins al conjunt de mesures que promouen una millor conciliació de la vida laboral i familiar. La pregunta que ara cal fer-se és quina direcció estan prenent les noves experiències de negociació i de regulació del temps de treball. La resposta no és especialment positiva. A continuació veurem altres propostes relacionades amb canvis en l'organització del treball. Finalment, veurem algunes alternatives en aquests temes que assenyalen certes tendències actuals o aspectes emergents dins del debat sobre el temps de treball des d'una visió de gènere.

#### 4.4.1 FÓRMULES SOBRE LA REORGANITZACIÓ DEL TREBALL I TEMPS DE TREBALL

##### La polivalència de tasques

El caràcter polivalent d'una persona (el fet de tenir més capacitat per fer una sèrie de tasques), entesa com una part funcional de l'estructura d'una empresa, pot suposar una sèrie d'avantatges, en el sentit que permet més flexibilitat a la direcció a l'hora d'utilitzar-la, bescanviar-la en moments determinats, etc.

Això permet una definició de conjunt o col·lectiva de l'organització del treball en detriment d'una organització més personalitzada, basada en persones concretes (amb noms i cognoms). Aquesta visió de conjunt (o, fins i tot, variants com la implementació de grups de treball) permet que una major flexibilitat de les persones no afecti en excés al procés de treball. D'aquesta manera, es crea un entorn de treball més favorable a la implementació d'actuacions flexibilitzadores del temps de treball.

En canvi, una organització amb una forta divisió del treball dificulta (si no impossibilita) l'aplicació d'actuacions que busquen flexibilitzar el temps de treball. En aquest sentit, sovint trobem mesures que s'apliquen a l'àmbit d'administració o direcció d'una empresa que no es poden aplicar a l'àmbit de producció, on sovint hi ha nivells baixos de polivalència, juntament amb fortes divisions del treball de caràcter taylorista, que impliquin una alta especialització del treball.

##### L'organització per objectius

Un pas més enllà en matèria d'una organització del treball més favorable a la gestió flexible del temps és la que fixa l'atenció en la consecució d'una sèrie d'objectius, fixats per l'empresa, i no en l'horari o la jornada laboral.

Aquest focus en el què (uns objectius a aconseguir) i no tant en el com (un determinat horari laboral) podria possibilitar que hi hagués més flexibilització del temps de treball i una gestió millor d'aquest temps amb el temps familiar o personal. Els principals beneficis vinculats a l'organització per objectius tenen a veure amb un augment de la capacitat de la persona treballadora d'organitzar la seva feina de manera que pugui obtenir un equilibri més gran amb altres àmbits. Els principals límits tenen a veure amb qui determina aquests objectius. Sovint aquestes fórmules corren el risc de caure en una "jornada sense límits", sempre que aquests objectius resultin excessius quan es tradu-

eixen a dedicació temporal. Per tant, cal que hi hagi una negociació equilibrada a l'hora de definir els objectius que es volen aconseguir i la possible dedicació que s'hi vincula.

#### **Possibles beneficis de l'organització per objectius:**

- Que l'habilitat del treballador/a per assolir l'objectiu li permeti reduir el temps efectiu de dedicació, i ampliar, per tant, el de la seva vida personal.
- Que el mateix treballador/a pugui gestionar-se l'horari de treball, per adaptar-lo al seu ritme, i, a la vegada, a la seva vida personal. Si es prioritza el resultat, es deixa llibertat al treballador/a per decidir l'horari que més li convé.

Font: Rivas Vallejo, P., Valle Muñoz, F. A. i Moreno Cáliz, S. (2010). *El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya. Fórmules de gestió flexible del temps de treball*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

### **El teletreball**

El teletreball suposa una forma flexible d'organització del treball que consisteix a realitzar la feina sense la presència física de la persona a l'empresa (de manera total o parcial). Aquesta fórmula inclou una àmplia diversitat d'activitats, tot i que hi ha dues característiques comunes: l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació i el caràcter voluntari d'aquesta feina. La regulació del teletreball té un nivell de desenvolupament desigual en funció del territori. A Europa, la regulació d'aquest mecanisme posa l'èmfasi en aspectes vinculats a la protecció de dades, la salut i la seguretat laboral, etc.<sup>31</sup>

El teletreball es considera una forma d'organització del treball que permet, entre altres avantatges, la reducció del temps de desplaçament al lloc de treball i més autonomia i flexibilitat en l'organització del treball. També pot contribuir a conciliar millor de la vida laboral i familiar de les persones treballadores, en tant que permet una gestió més flexible del temps de treball sense l'impediment de la presència física continuada a l'empresa (Consell de Relacions Laborals, 2010; OIT, 2018a).

Malgrat els potencials beneficis, encara se'n fa un ús minoritari: segons l'Estadísti-

<sup>31</sup> En aquest sentit, cal destacar l'Acord Marc europeu sobre teletreball, signat el 2002 pels principals agents socials europeus, que buscava principalment l'equiparació en el nivell de protecció laboral de les persones treballadores que s'acollien a aquesta fórmula.

ca de convenis col·lectius de treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, el 2018 només un 2,34% dels convenis incloïen clàusules de teletreball. Aquí també cal diferenciar el que es considera l'ús regular del teletreball de l'ús més ocasional (Eurofound, 2017). En relació amb el teletreball com a mecanisme en favor de la conciliació, els estudis existents apunten uns resultats ambigus i amb poca rellevància (Eurofound, 2017; Eurofound/OIT, 2017). Els principals efectes negatius estan relacionats amb el treball per objectius, ja que el teletreball pot suposar un augment de les dificultats de desconnectar de la feina (Eurofound/OIT, 2017; OIT, 2018a).

### El treball compartit

Entre els nous escenaris en matèria de reordenació de la feina, el treball compartit és una fórmula en què dues persones es divideixen un mateix lloc de treball per cobrir tot l'horari i tasques vinculades a aquest lloc de treball. És un model molt estès en països com el Regne Unit, però encara té molt poca incidència a Catalunya i Espanya.

El treball compartit no és un fenomen nou. A la dècada dels setanta ja apuntava com a alternativa a la feina a temps complet i a temps parcial permanent. Actualment, el treball compartit a Europa també emergeix en un context de crisi d'ocupació. És un mecanisme que permet la creació de nous llocs de treball i, alhora, una reducció del temps de treball (OIT, 2018a). Aquesta reducció, però, permet considerar-lo com una fórmula en favor de millorar la conciliació entre vida laboral i vida familiar.

Les principals febleses tenen a veure amb el fet que, com a mecanisme de conciliació, s'adreça als col·lectius de dones i s'aplica habitualment a determinats perfils ocupacionals amb un nivell elevat d'ingressos (entre els quals hi ha, fonamentalment, perfils directius d'empreses). El treball compartit no deixa de contenir part de les febleses del treball a temps parcial utilitzat per les dones per aconseguir més temps per conciliar: suposa una pèrdua immediata d'ingressos i una contribució menor al sistema contributiu de pensions. Per tant, resulta difícil d'aplicar en llocs de treballs amb remuneracions salarials que no siguin prou significatives per mantenir un cert nivell salarial, una vegada el lloc de treball és compartit (i, per tant, dividit entre les persones que el comparteixen). Per atenuar els efectes negatius d'aquest mecanisme en el nivell d'ingressos de les persones implicades, institucions com l'OIT (2018b) donen una sèrie de recomanacions per oferir complements salarials a les persones implicades (sota la fórmula de subsidis públics), o aplicar límits temporals específics al període de treball compartit. Cal esmentar, però, que aquestes recomanacions es plantegen

pensant en el treball compartit com un mecanisme temporal de redistribució en una situació de carència del treball.

### 4.4.2 FÓRMULES DE LIMITACIÓ I REDEFINICIÓ DE LA JORNADA LABORAL

Més enllà de les propostes que busquen formes alternatives d'organització del treball, també hi ha altres propostes que aposten per tornar a limitar o redefinir la jornada laboral, tenint en compte l'escenari laboral cada cop més desregulat.

#### El dret a la desconexió digital

Un dels mecanismes de limitació de la jornada laboral està relacionat amb la progressiva flexibilització i desregulació de la jornada laboral, particularment potenciada amb l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació. L'ús d'eines digitals permet una relació més continuada entre la persona treballadora i la seva feina, de manera que es produeix un augment de les dificultats per establir els límits entre el temps de treball productiu i la resta d'àmbits, situació que ja es coneix com a "treball sense final" (OIT, 2018a: 294) o "empresa tòxica", en relació amb els possibles efectes negatius (particularment, de salut laboral) d'estar contínuament connectat a la feina (CCNCC, 2017a).

Aquestes preocupacions han donat pas a una progressiva regulació d'aquest dret en el si de la Unió Europea. En el cas espanyol, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, regula aquesta fórmula de desconexió digital,<sup>32</sup> posa un èmfasi especial en la protecció de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i inclou aquest dret a la negociació col·lectiva.

#### Article 88: Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral

1. Els treballadors i els empleats públics tenen dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

32. Abans de la regulació, ja hi havia alguns convenis col·lectius que recollien aquest "dret a la desconexió digital". En aquest sentit, el número 59 del butlletí de l'Observatori de la Negociació Col·lectiva (CCNCC, 2017b), recull aquest dret reconegut dins el conveni de l'empresa AXA (que té la matriu a França, un dels països pioners en el desenvolupament d'aquest dret): "[...] salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder fuera del trabajo".

2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret han d'atendre la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, han de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i s'han de subjectar al que estableixi la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, al que acordin l'empresa i els representants dels treballadors.

3. L'ocupador, amb l'audiència prèvia dels representants dels treballadors, ha d'elaborar una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin càrrecs directius, en què ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, s'ha de preservar el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com al domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Font: Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

### El registre de la jornada laboral

El Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball, és una resposta a l'ampliació de la jornada laboral de forma descontrolada (i sovint de manera no retribuïda). Tot i ser un mecanisme d'implementació recent, cal destacar-lo com una nova actuació cap a la limitació i regulació de la jornada laboral, que actua en contra de la progressiva desregulació del temps de treball i que dona a la negociació col·lectiva un paper important a l'hora de determinar la fórmula de registre de la jornada.

#### **Article 34. Jornada (secció cinquena, Temps de treball, de l'Estatut dels treballadors)**

9. L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

Mitjançant una negociació col·lectiva o un acord d'empresa o, si no n'hi ha, una decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'ha d'organitzar i documentar aquest registre de jornada.

L'empresa ha de conservar els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i han de romandre a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

### 4.5 Cloenda

Aquest capítol ens ha permès copsar l'abast del temps de treball des d'una visió de gènere i, particularment, les polítiques de conciliació en el si de la negociació col·lectiva. La primera conclusió que cal destacar és el perill d'una tendència cada cop més forta cap a fórmules de distribució irregular del temps de treball, amb l'afegit de concebre aquesta flexibilitat de forma passiva. La reforma implementada a partir de la Llei 3/2002 enforteix la capacitat discrecional de les empreses de determinar les fórmules flexibles de temps de treball en detriment de les necessitats o demandes del conjunt de persones treballadores. La segona conclusió ens interpel·la sobre el perill d'un context de negociació encara predominantment masculinitzat, que entorpeix el desenvolupament de disposicions i clàusules més sensibles al gènere a l'hora de negociar el temps de treball.

En aquest context, la conciliació encara no s'ha situat en el nucli dur de la negociació col·lectiva, amb una limitada importància dins dels temes a negociar. Així ho reconeix la mateixa Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors, quan destaca que els mecanismes de conciliació existents resulten instruments insuficients en favor d'una major igualtat entre gèneres. Aquesta situació planteja una sèrie de reptes que cal destacar:

- Mecanismes de conciliació construïts sobre drets d'absència (permisos, excedències...), que mantenen "l'enfrontament" entre la lògica productivista i altres lògiques de temps.
- Ineficàcia de mecanismes contra l'augment de les jornades irregulars i els canvis en els calendaris laborals.
- Pes limitat dels plans d'igualtat en la promoció de la conciliació dins de les empreses.
- Escassa càrrega "innovadora" en mesures o actuacions de conciliació i corresponsabilitat en els convenis d'empreses, més enllà del conveni col·lectiu.
- Pocs incentius per als homes i per a la corresponsabilitat.
- Progressiu procés d'individualització de relacions laborals.

- Tot i això, hem vist noves experiències que busquen superar els reptes plantejats, entre les quals hi ha la reorganització del treball i la redefinició de la jornada laboral. Però, com dèiem abans, aquestes noves experiències poden generar efectes negatius. I aquí hauríem de fer tres reflexions:
- La primera té a veure amb la possibilitat d'estendre aquestes fórmules d'organització del treball als diferents sectors d'activitat i àmbits de producció dins de les empreses. La polivalència de tasques, la valoració del treball per objectius i l'aplicació del teletreball no sempre són aplicables a determinats llocs de treball. En aquests casos, es podrien generar situacions de desigualtat entre homes i dones amb diferents llocs de treball i en diferents sectors d'activitat.
- La segona reflexió té a veure amb qui són els responsables de definir els límits d'unes propostes (polivalència, treball per objectius, teletreball) que, per les seves característiques, poden incloure certes dificultats per ser regulades: on és el límit del treball per objectius?, qui determina els límits de la jornada laboral quan es pot treballar des de casa amb uns horaris no preestablerts? En molts casos, aquestes propostes podrien derivar en situacions d'augment d'exigències laborals que provocarien un increment de les dificultats per articular el temps de treball amb la resta de temps de vida (Eurofound, 2017; Molero Marañón, 2018; OIT, 2018a).
- La tercera i última reflexió té a veure amb el context d'aplicació d'aquestes propostes. Sovint s'observen grans diferències en l'aplicació de mesures i propostes de gestió del temps de treball en funció de si s'intenten aplicar en grans empreses o en pimes. Les dificultats estructurals i logístiques de les pimes dificulten la formulació i consolidació de determinades mesures, especialment quan entren en l'àmbit de l'organització del treball a l'empresa (Carrasquer, Recio i Rodríguez-Soler, 2015).
- Finalment, fórmules com el treball compartit poden tenir un abast limitat, atès que suposen una mena de treball a temps parcial amb les corresponents limitacions en termes d'ingressos salarials i de nivell de contribució al sistema de pensions de les persones implicades.

També trobem noves respostes a la progressiva desregulació del temps de treball. Per exemple, destaca el dret a la desconexió i el registre de la jornada laboral. Aquests mecanismes volen protegir les persones treballadores davant d'aquesta gestió flexible i irregular del temps de treball que implica, en molts casos, un augment de les hores treballades, així com una progressiva dessincronització de la vida laboral, social i familiar. Tal com veurem en el següent i darrer capítol, les recomanacions van en la línia d'avançar cap a una major codefinició del temps de treball (en contra de l'augment de la capacitat discrecional de les empreses d'establir torns, horaris, etc.), i en favor d'una flexibilitat activa on empreses i persones treballadores puguin trobar punts en comú a l'hora de negociar el temps de treball.



5

▶ SÍNTESI I  
RECOMANACIONS



El temps de treball entès en la seva dimensió productiva és el temps hegemònic a les societats occidentals. L'organització sociotemporal gira al voltant del temps destinat a la producció mercantil de béns i serveis. La centralitat d'aquest temps de treball impregna valors, relacions socials i formes de vida.

Històricament, aquest temps simbolitza el conflicte al voltant del treball productiu assalariat. Regular i acotar el temps de treball productiu ha estat una de les reivindicacions clau del moviment obrer fins avui. Des dels inicis, la institució de referència internacional sobre el treball productiu, l'OIT, reclama que es reguli aquest temps de treball en clau de millora de les condicions de treball i de vida.

Aquesta concepció dominant del temps de treball, entès primer com a jornada laboral i, després, com a jornada laboral estàndard, sorgeix en els inicis del capitalisme industrial i, particularment, amb la consolidació del sistema de producció fordista. De fet, la jornada laboral fa referència al total d'hores que les persones treballadores han d'estar al seu lloc de treball i com es distribueixen, per constituir la base del càlcul del rendiment i de la remuneració. La jornada laboral es comptabilitza i es distribueix per dies, setmanes o anualment, i es concreta en uns horaris determinats, de manera que temps de treball, jornada laboral i horari s'acaben entenent gairebé com a sinònims, i queden amagats altres significats i dimensions del temps de treball.

La perspectiva de gènere aporta una visió diferent del temps de treball. D'una banda, perquè reconeix el temps del treball domèstic i de cura. De l'altra, perquè ubica els temps de treball en l'entramat de producció i reproducció, i mostra els límits, les contradiccions i les desigualtats que l'actual organització sociotemporal provoca. Des d'aquesta perspectiva, és possible indagar en els diversos requeriments temporals que exigeixen el treball productiu i reproductiu en la vida quotidiana.

També des d'aquesta perspectiva, es posa de manifest com la centralitat del temps de treball (productiu) i la disponibilitat vers aquest treball descansen sobre una divisió sexual del treball que fa recaure sobre les dones el pes de la reproducció i garanteix la plena disponibilitat masculina per a la producció. Els canvis en la relació femenina amb l'ocupació, traduïts en una presència continuada en el mercat laboral, no han significat una distribució equitativa del treball domèstic i de cura entre gèneres. Les dones acumulen més càrrega de treball total, al mateix temps que la tensió entre el temps de treball productiu i el domèstic i familiar esdevé un repte per a elles. Els debats sobre el temps de treball des de la perspectiva de gènere han de permetre fer visible aquest maldecap quotidià de les dones i convertir-lo en un tema d'agenda pública i de la negociació col·lectiva.

Aquest coneixement ha permès:

- Posar de manifest la insatisfacció del binomi temps de treball / temps d'oci, i mostrar com aquest esquema representa una concepció que respon a una visió del treball en masculí, que no s'ajusta a un treball femení que continua més enllà de la jornada laboral a l'ocupació remunerada.
- Mostrar que les dones assumeixen més càrrega de treball total, productiva i reproductiva.
- Identificar que la tensió i sovint incompatibilitat entre els diferents tipus de treballs es deu en gran part al fet que els treballs remunerat i domèstic i de cura presenten lògiques temporals diferents.
- Evidenciar la importància del cycle de vida com a eix que defineix diferents exigències de treball, i de temps, durant la vida de les persones.
- Finalment, i no menys rellevant, fer emergir el temps com un eix de desigualtat entre dones i homes, però també com una possible eina d'intervenció per a pal·liar-la.

Les transformacions actuals en les societats de benestar agreugen el conflicte al voltant del temps de treball. Aquests canvis coincideixen amb una desregulació i empitjorament de les condicions laborals i amb una flexibilització del temps de treball productiu, en relació amb el referent fordista. Com a resultat:

- Reducció del temps de treball i de la jornada laboral, fruit de la reivindicació tradicional dels primers moviments obrers i de les organitzacions sindicals en pro d'una reducció del temps de treball productiu. Aquesta reducció, però, també expressa els canvis produïts en períodes de crisi econòmica i de l'ocupació que afecten el temps de treball productiu en termes de duració i de certesa (jornades inferiors a la jornada completa estàndard, continuïtat o discontinuïtat en la relació laboral, entre d'altres)
- Més diversitat respecte a la durada: aparició de jornades laborals més enllà dels límits de la jornada estàndard de 40 hores setmanals, al mateix temps que s'estén el treball a temps parcial substantiu o marginal, és a dir, de molt curta durada, etc.
- Flexibilitat en la distribució del temps de treball: aparició d'horaris considerats atípics que van més enllà del temps de treball clàssic o estandarditzat, treball per torns, etc.
- Desincronització amb altres temps socials provocada per la confluència de diferents canvis de diversa magnitud: més flexibilitat i incertesa en els horaris laborals, però sobretot per la presència femenina continuada al mercat de treball, canvis en les estructures familiars i de convivència, canvis en les formes d'oci i consum de la població.

En conjunt, són qüestions que afecten negativament la concepció i planificació dels temps de treball de tota la població, però en particular de les dones en règim de doble presència.

Cal recordar que, malgrat el nombre mitjà d'hores reals de la jornada laboral remunerada a Europa, avui se situa al voltant de les 39,1 hores setmanals en els homes i de les 33 hores setmanals en les dones. En canvi, els europeus suporten una càrrega de treball total de 53 hores setmanals i les europees de 58 hores setmanals. Aquesta diferència no només significa una càrrega de treball més forta per a les dones, sinó que, en el cas espanyol, amaga el fet que les dones dediquen el 43,8% del seu temps de treball total a les feines domèstiques i de cura, i els homes, el 25,8%. En aquest sentit, cal plantejar-se el repte de la redistribució de la càrrega total de treball i el repte de la combinació de les diferents treballs i d'altres activitats de la vida quotidiana.

Part d'aquests reptes o limitacions s'han incorporat a la visió i recomanacions de les principals institucions internacionals que intervenen en l'àmbit laboral. Des de l'OIT, el temps de treball s'inscriu en el debat al voltant de les condicions de treball i de la qualitat de l'ocupació. El temps de treball és una de les cinc dimensions que defineixen el treball digne, i cal tenir present la idea de la igualtat de gènere (OIT, 2018). En aquest sentit, aquesta visió supera la limitació d'un temps de treball lligat a la visió quantitativa de la jornada laboral remunerada, però continua acotant temps de treball al temps de l'activitat laboral. Tot i això, es reconeix la divisió sexual del treball i l'impacte que té sobre l'activitat laboral femenina.

Tenint present totes aquestes qüestions, a continuació es plantegen unes breus consideracions generals per encarar les polítiques de temps de treball, i s'acaba amb un conjunt de recomanacions més detallades adreçades, principalment, a la negociació col·lectiva.

---

## 5.1 En relació amb les polítiques de temps de treball

### 5.1.1 LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL I DEL TEMPS DE TREBALL PRODUCTIU

Afrontar el reptes del temps de treball en clau de gènere implica una reducció sincrònica i quotidiana del temps de treball remunerat per al conjunt de les persones treballadores. És una de les condicions necessàries per redistribuir de manera més

equitativa la càrrega de treball total entre gèneres, tot i que no és una condició suficient. Les evidències mostren que els països amb jornades laborals remunerades de curta durada i regularment distribuïdes es relacionen positivament amb més equitat en la distribució del treball domèstic i de cura entre gèneres, però aquesta relació positiva acostuma a anar acompanyada de la disponibilitat de serveis de cura públics i universals (Eurofound, 2018). Les cultures laborals i de gènere també són factors que expliquen el possible èxit d'aquestes mesures.

El temps parcial femení representa el contrari de la reducció de la jornada laboral. Malgrat el possible atractiu que té per enfrontar-se el dia a dia del treball de cura i de l'ocupació, és una política sexuada que aboca les dones a condicions laborals i de vida pitjors, ja que allunya l'objectiu de la igualtat i reforça les relacions de poder entre gèneres.

### 5.1.2 LA DIMENSIÓ DEL CICLE DE VIDA

Per a les dones, el cicle de vida es defineix principalment pel seu paper en la reproducció i per les responsabilitats domèstiques que s'hi associen. A diferència de la concepció i pràctica eminentment en masculí en clau de model seqüencial d'entrada, permanència i sortida del mercat laboral, en el moment de la jubilació, per a les dones, cicle de vida i cicle de vida laboral són indissociables. El treball domèstic i de cura es modula durant tot el cicle vital i les acompanya més enllà de la jubilació laboral.

La presència de fills o filles a la llar fa augmentar la diferència en el nombre mitjà d'hores setmanals de treball remunerat entre les dones i els homes: augmenten les hores en els homes fins a un màxim de 41,3 hores setmanals, i disminueixen en les dones fins a un mínim de 31,7 hores setmanals. En tots dos col·lectius, les mitjanes d'hores setmanals inferiors a les assenyalades només es donen entre les persones joves o les adultes d'edat avançada, sense descendents a la llar (Eurofound, 2017: 3). L'augment de les necessitats de cura de les persones grans dependents intensifica, de nou, el treball de cura entre les dones adultes un cop avançada la vida laboral.

Des de les institucions europees s'assenyala la necessitat de facilitar la combinació d'activitats rellevants durant tot el cicle de vida, superar el model seqüencial, en masculí, i promoure que hi hagi més capacitat d'elecció individual (Eurofound, 2003). Entre les possibles fórmules per aconseguir-ho, es preveuen tant els permisos i les excedències, com l'ús dels recursos associats a les pensions futures, per cobrir les possibles absències o reduccions temporals de l'activitat laboral.

### 5.1.3 FLEXIBILITAT I SOBIRANIA EN RELACIÓ AMB EL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT

Bona part de la capacitat per afrontar les necessitats quotidianes del treball domèstic i de cura depenen de la possibilitat de disposar de temps en el dia a dia. Les fórmules per garantir-ho demanen l'opció de gestionar el propi temps de treball remunerat, expressada amb el concepte de "temps sobirà" (Eurofound, 2003). Aquesta capacitat es vincula a una satisfacció en el treball més alta (Anxo et al., 2017).

La possibilitat de decisió sobre la jornada laboral afecta al voltant del 44% de la mà d'obra europea, un 34% en el cas espanyol. En tots dos casos, les dones tenen menys capacitat de decisió sobre el seu horari laboral que els homes. Per al conjunt de la UE, en el 57% dels casos, els horaris femenins els defineix l'empresa en exclusiva, davant d'un 54% en el cas dels homes; a l'Estat espanyol, les diferències són més acusades: els horaris fixats en exclusiva per l'empresa afecten el 68% de les dones ocupades i el 63% dels homes. La possibilitat de decisió depèn de les polítiques de gestió de la mà d'obra, però també d'aspectes organitzatius, com la grandària de l'empresa. I molt especialment depèn de l'organització del treball. Una dimensió estretament lligada al lloc que s'ocupa a la jerarquia empresarial i a la qualificació del lloc de treball.

### 5.1.4 L'HETEROGENEÏTAT FEMENINA

En aquest sentit, a l'hora de pensar i aplicar polítiques de temps de treball cal tenir present que no totes les dones, ni els homes, es troben en la mateixa situació. Les biografies personals, la situació i composició de la llar (persones soles amb responsabilitats familiars) influeixen en les necessitats de temps, però la situació laboral i les condicions de treball i d'ocupació determinen la possibilitat de gaudir dels beneficis de les polítiques de temps de treball. De fet, bona part de les propostes i de les actuacions presents encaixen en un perfil de treball qualificat i estable, tant en l'àmbit públic com especialment el privat. Aquest és un aspecte que cal tenir present per evitar que les polítiques de temps de treball no generin més desigualtats, no només entre gèneres sinó en les mateixes dones.

#### La vida quotidiana

La centralitat del temps de treball remunerat traspasa els límits de l'empresa i de la producció. Afrontar els reptes quotidians del conflicte sobre el treball (remunerat i

no remunerat) exigeix actuacions que permetin un replantejament global i coordinat de l'actual organització sociotemporal. L'escenari de la vida quotidiana afavoreix una mirada transversal al temps de treball, i obre pas al debat i a la concertació d'una pluralitat d'actors, més enllà dels directament implicats en les relacions laborals.

### 5.1.5 EN RELACIÓ AMB LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

#### Sobre el paper dels convenis col·lectius

Els diferents organismes internacionals emfatitzen la importància de la negociació col·lectiva en relació amb el temps de treball i aprofundeixen en les fórmules de flexibilització de la jornada laboral, atenent la dimensió de la comptabilització de la vida familiar i laboral. En aquest sentit, l'OIT (2018a) destaca especialment el nivell sectorial, per sobre del nivell d'empresa, especialment quan aquest últim negocia condicions que deixen sense efecte clàusules més favorables per a les persones treballadores. Aquesta institució recomana no utilitzar la gestió del temps de treball com un factor de competència entre empreses.

#### Sobre polítiques de flexibilització del temps de treball

Pel que fa a la flexibilització del temps de treball, les principals recomanacions van en la línia de buscar l'equilibri entre la lògica productivista i altres lògiques, especialment la familiar (Eurofound, 2003), així com la gestió de la imprevisibilitat dels horaris de treball i la contínua connexió al treball (OIT, 2018a i 2018b), de manera que s'atorgui capacitat de decisió i elecció d'horaris i jornades a les persones treballadores (Eurofound, 2003; EIGE, 2019). Aquesta capacitat de decisió és especialment important en els sistemes de torns, el teletreball, les setmanes de treball comprimides i l'anualització de la jornada (OIT, 2018b):

- Utilització excepcional de les hores extraordinàries: limitar-les a períodes i necessitats específiques i reduir-ne el caràcter estructural i continuat.
- Aposta per fórmules com els sistemes d'hores esglaonades, les bosses o banc d'hores.
- La conciliació com a factor condicionant per a les polítiques flexibles de temps de treball. En aquest sentit, es recomana limitar les fórmules com el sistema de torns i els horaris irregulars davant de situacions de cura de persones dependents o per a les persones que han reduït la jornada per motius familiars.
- Foment de l'anualització de la jornada laboral per preservar sempre la salut i benes-

tar de les persones treballadores i atendre raons de tipus familiar. En aquest sentit, la jornada continuada en alguns períodes és un instrument útil a l'hora de conciliar horaris laborals amb horaris escolars.

- Defensa del dret a la desconnexió laboral per qüestions de salut, però també per aconseguir més equilibri entre vida laboral i vida privada.
- Codefinició i negociació equitativa entre empresa i persona treballadora de fórmules com el treball per objectius, el teletreball i l'annualització de la jornada.

### **Sobre polítiques de conciliació i corresponsabilitat**

Sobre les polítiques de conciliació, els principals organismes aposten per la cerca d'un equilibri entre les necessitats de les empreses i les necessitats de les persones treballadores (OIT, 2018a), emfatitzant l'impuls de la corresponsabilitat entre gèneres (Directiva 2019/1158, EIGE, 2019) i del foment de mecanismes de flexibilització del temps de treball sensibles a la qüestió de la conciliació i l'assumpció de responsabilitats familiars:

- Foment de les bosses o bancs d'hores amb capacitat de decisió de les persones treballadores implicades.
- Incloure, amb la mateixa intensitat, la cura de persones dependents, a més de la cura d'infants. Fomentar, de manera paral·lela, serveis d'atenció i suport a persones dependents.
- Més adaptació dels permisos existents a les noves realitats familiars (monoparentalitat, famílies reconstituïdes, progenitors del mateix sexe, etc.). També es posa èmfasi en l'ampliació de supòsits previstos.
- En aquest sentit, més èmfasi en mesures de corresponsabilitat que utilitzin els homes. Complementàriament, fomentar mesures de conscienciació en favor de l'assumpció de responsabilitats familiars per part d'homes i dones.
- Foment del treball a distància i en contra de la cultura presentista del treball, que se serveixi de les noves tecnologies per aconseguir una gestió més flexible i equilibrada de les responsabilitats laborals i de cura de les persones treballadores.

A continuació, i com a síntesi final, es presenta un recull de les principals mesures o propostes, incloent-hi alguns dels seus pros i contres.

Propostes	Pros	Contres
Reducció de la jornada laboral		
Reducció d'hores de treball (35 hores, 28 hores)	Permet menys dedicació al treball remunerat.	Implica actuacions o regulacions d'àmbit estatal i dificultats per implantar-ho des de l'empresa. No garanteixen la dedicació al treball familiar i domèstic.
Jornada a temps parcial	Permet menys dedicació al treball remunerat. Possibilitat de pactar la jornada en funció de necessitats de conciliació.	Suposa una pèrdua de capacitat adquisitiva que, a llarg termini, té efectes negatius en la pensió contributiva que es pot percebre.
Flexibilització/reordenació de la jornada laboral		
Anualització de la jornada laboral	Permet certa planificació de la jornada anual per part del treballador/a (vessant actiu). Permet adaptar la jornada en períodes amb més necessitats de cura de menors (període escolar intensiu, vacances escolars, etc.).	Sovint, es planifica en funció només de les necessitats de l'empresa. A vegades va acompanyada de planificació a curt termini. No inclou permisos puntuals.
Comptes o bosses d'hores	Més possibilitats de planificació per part del treballador/a. Permet la gestió d'incidències puntuals, flexibilització d'entrada-sortida.	Limitacions en sectors, àmbits o departaments amb jornades laborals molt pautades (p. ex., atenció al públic).
Sistemes d'hores esglaonades, jornades comprimides	Permet flexibilitzar l'entrada i sortida atenent a diferents raons (com ara, de tipus familiars) mantenint el rendiment de les empreses. Permet l'adaptació dels horaris laborals als horaris escolars.	Limitacions en determinats àmbits (producció) en relació amb d'altres (administració) dins de les empreses Riscos de salut per jornades extenses (jornades comprimides).

Propostes	Pros	Contres
Organització del treball i temps de treball		
Polivalència, treball per objectius i teletreball	<p>Permeten una organització més flexible per part l'empresa.</p> <p>Més capacitats de substitucions en casos puntuals (polivalència).</p> <p>Més flexibilitat de la jornada laboral (treball per objectius i teletreball).</p> <p>Permet treballar des de casa i gestionar més bé certes responsabilitats familiars i domèstiques i eliminar temps de desplaçament (teletreball).</p>	<p>Dificultats d'aplicació a l'empresa. Cal repensar el conjunt de l'empresa perquè s'apliquin.</p> <p>No es poden aplicar en tots els sectors, àmbits o departaments. Dins d'una mateixa empresa, poden generar desigualtats.</p> <p>Dificultats per definir el límit de la jornada laboral (treball per objectius i teletreball).</p> <p>Risc d'intensificació de la càrrega de treball.</p>
El treball compartit	<p>Pot afavorir la conciliació a partir de la complementarietat de tasques, funcions i horaris entre dues persones al mateix lloc de treball.</p>	<p>Suposa una pèrdua de capacitat adquisitiva que, a llarg termini, té efectes negatius en la pensió contributiva que es pot percebre.</p> <p>Restringit a determinats perfils ocupacionals amb elevat nivell d'ingressos.</p>
Redefinició de la jornada laboral (desconnexió digital i registre de la jornada)	<p>Permet limitar la jornada laboral, contra la contínua connexió a la feina.</p>	<p>En determinats casos, pot suposar tornar a jornades més rígides i controlades en funció del criteri de l'horari laboral (registre de jornada).</p> <p>Dificultats per definir el límit de la jornada en relació amb les responsabilitats laborals (dret a la desconnexió).</p>
Ordenació dels horaris		
<p>Regulació d'horaris en serveis, establiments comercials i empreses privades, etc.</p> <p>Adequació d'horaris de serveis (escoles, administració, banca, serveis socio-sanitaris, etc.)</p>	<p>Poden permetre un millor ajustament o equilibri entre diferents temps de vida.</p> <p>Són iniciatives que s'han d'impulsar des de l'Administració pública i que impliquen cert nivell de consens o diferents nivells d'obligatorietat a les empreses privades.</p>	<p>No qüestionen la responsabilitat del treball domèstic i familiar. Es considera un àmbit privat.</p> <p>Aplicació complexa. Necessitat de consens entre societat i empreses</p>

Propostes	Pros	Contres
Mesures de conciliació		
Permisos de maternitat i paternitat	Regulat per la legislació. En cas de sol·licitud, és de compliment obligatori per part de l'empresa.	Desigual nombre de dies entre els dos permisos. No tenen caràcter obligatori (a excepció del període mínim del permís de maternitat per raons de "salut" del nadó).
Permisos i excedències per raons familiars	Permeten l'atenció a incidències de tipus familiars (malaltia, acompanyament al metge, etc.).	Ventall limitat de supòsits. Centrats en l'atenció a menors i no tant en l'atenció a persones dependents (especialment, gent gran). No resolen el caràcter imprevist de la cura. No es té en compte la perspectiva del cicle de vida.
Serveis d'atenció a la cura (SAD, escoles bressol, casals de gent gran, etc.)	Permeten l'atenció i cura de persones dependents més enllà dels permisos i excedències establerts. Poden contribuir a conciliar millor la vida laboral i familiar a més llarg termini.	Més atenció a la cura de menors que a la gent gran. Risc de privatització d'alguns serveis. En general, suposen un cost elevat que ha d'assumir la persona demandant d'aquest servei.
Noves propostes (jornada intensiva per raons familiars, límits a la jornada irregular, canvis en la jornada en períodes d'adaptació a escoles, comptes de temps anuals o plurianuals, etc.)	Poden permetre un ajustament millor de la situació laboral i familiar de les famílies demandants. S'inclou la perspectiva del cicle de vida.	No qüestionen el repartiment de les tasques familiars i domèstiques.



# 6

## ▶ BIBLIOGRAFIA



- Adam, B. (1999). "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del Trabajo", *Sociología del Trabajo*, 37: 5-40.
- Ajenjo, M. i García Román, J. (2011). "El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso", *Papers: revista de sociologia*, 96, 3: 985-1006.
- Ajenjo, M. i García Román, J. (2014). "Cambios en el uso del tiempo de las parejas. ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad?", *Revista Internacional de Sociología*, 72, 2: 453-476.
- Anxo, D., Boulin, J., Cabrita, J., Vermeylen, G., Lehmann, Š., Lehmann, R. i Parent-Thirion, A. (2017). *Modelos de tiempo de trabajo para lograr un trabajo sostenible*. Brussel·les: Eurofound.
- Bielenski, H., Bosch, G. i Wagner, A. (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Borràs, V. (2011). "Los tiempos y los trabajos de los hombres", *Sociología del Trabajo* [nueva época], 73:42-59.
- Borràs, V., Moreno Colom, S. i Recio, C. (2006). *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona. (Quaderns del CESB)
- Borràs, V., Torns, T. i Moreno Colom, S. (2007). "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo", *Papers: revista de sociologia*, 83: 83-96.
- Bouffartigue, P. (2007). "División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal". A: C. Prieto (ed.), *op. cit.*, p. 111-127.
- Brekke, I. i Nadim, M. (2017). "Gendered effects of intensified care burdens: employment and sickness absence in families with chronically sick or disabled children in Norway", *Work, employment and society*, 31, 3: 391-408.
- Cabrita, J. (2013). *Developments in collectively agreed working time*. Dublín: Eurofound.
- Cabrita, J. (2016). "The importance of collective bargaining in establishing working time in Europe".<sup>33</sup>
- Cano Galán, Y. (2007). "Ley de igualdad y ordenación del tiempo de trabajo: presente y futuro de la negociación colectiva". Jornada de Mujeres y Hombres Sindicalistas. Consell Econòmic i Social.
- Carrasquer, P. (2005). "El temps: masculí i plural. Apunts sobre la temporalitat sexuada de la vida quotidiana i la problemàtica de la conciliació", *Àmbits*, monogràfic sobre "Temps i vida quotidiana", 32: 22-26.
- Carrasquer, P. (2014). "¿Viejas fórmulas para nuevas realidades? El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo en España". A: Diversos autors. *Actas del XI Congreso Español de Sociología. Adenda, Crisis y cambio. Propuestas desde la sociología*. Madrid: Federación Española de Sociología, p. 283-293.
- Carrasquer, P. (2017). "Tiempo de trabajo y conciliación: reflexiones para la negociación colectiva", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 28: 251-266.

33 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/the-importance-of-collective-bargaining-in-establishing-working-time-in-europe>

- Carrasquer, P. i Martín Artilles, A. (2005). "La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 1: 131-150.
- Carrasquer, P., Torns, T. i Grau, A. (2015). "El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo libre de libre disposición personal: Perspectiva de género". A C. Prieto (coord.). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid: Ediciones Cinca, p. 109-136.
- Carrasquer, P.; Recio, C. i Rodríguez-Soler, J. (2015). "Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116: 75-103.
- Carrasquer, P. i Amaral, M. (2019). El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona - Barcelona Activa.
- CCNCC (2017a). *Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva*, 57, març de 2017. Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.
- CCNCC (2017b). *Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva*, 59, setembre de 2017. Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.
- Cebrián, I. i Moreno, G. (2015). "Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33, 2: 311-328.
- CES (2003). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Consell Econòmic i Social.
- CES (2009). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España 2008. Madrid: Consell Econòmic i Social.
- CES (2011). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consell Econòmic i Social.
- CES (2019). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España 2018. Madrid: Consell Econòmic i Social.
- Comissió Europea (2018). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Comissió Europea (2019). *Employment and Social Developments in Europe. Quarterly Review. September 2019*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2010a). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals (Catalunya), Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2010b). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals (Catalunya), Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.

- Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals (Catalunya), Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.
- Cordoni, E. (1993). "Las mujeres cambian los tiempos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2: 221-237.
- Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Ojeda, J. i Pastor, R. (2009). *Organització del temps de treball, competitivitat i qualitat de vida*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- CTESC (2015). *La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Dal Re, A. (1995). "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción", *Política y Sociedad*, 19:75-82.
- De la Fuente, M. i Zubiri, J. B. (2016). "Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo", *Lan Harremanak*, 34, I: 19-48.
- EIGE (2013). *Reconciliation of work and family life as a condition of equal participation in the labour market: Report*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EIGE (2015a). *Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review*. Vilnius: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EIGE (2015b). *Supporting reconciliation of work, family and private life. Good practices*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- EIGE (2019). *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Escudero Rodríguez, R. (coord.) (2012). *La negociación colectiva en los expedientes de regulación de empleo*. Madrid: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.
- Eurofound (2003). *A New Organisation of Time over Working Life*. Dublín: Eurofound.
- Eurofound (2016a). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Eurofound (2016b). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Eurofound (2017). *Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union*. Dublín: Eurofound.
- Eurofound (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Eurofound/OIT (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea; Ginebra: Organització Internacional del Treball.
- Fagan, C. i Warren, T. (2001). *Gender, employment and working time preferences in Europe*. Dublín: Eurofound.

- Fagan, C. (2003). *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. Dublín: Eurofound.
- Fagan, C., Lyolette, C., Smith, M. i Saldaña-Tejeda, A. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*. Ginebra: Organització Internacional de Treball
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M. i Menéndez, M. C. G. (2014). *In search of good quality part-time employment*. Ginebra: Organització Internacional del Treball
- Generalitat de Catalunya (2008). *Recull de termes: dones i treball*. Barcelona: Departament de Treball.
- Generalitat de Catalunya (2009). *Experiències en organització del temps de treball a les empreses a Catalunya*. Barcelona: Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
- Generalitat de Catalunya (2009). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018)*. Barcelona: Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Generalitat de Catalunya (2012). *Segona enquesta catalana de condicions de treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Gorelli Hernández, J. (2016). "Tiempo de Trabajo y Jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva". A: *Tiempo de Trabajo. XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio d'Ocupació i Seguretat Social, p. 63-185.
- Goudswaard, A., Dhondt, S., Vergeer, R. i Oeij, P. (2013). *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions: Overview Report*. Dublin: Eurofound.
- Guo, J. i Gilbert, N. (2012). "Public Attitudes and Gender Policy Regimes: Coherence and Stability in Hard Times", *The Journal of Sociology and Social Welfare*, 39, 2: 163-181.
- Haas, B., Steiber, N., Hartel, M. i Wallace, C. (2006). "Household employment patterns in an enlarged European Union", *Work, employment and society*, 20, 4: 751-771.
- Institut de la Dona (2006). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat).
- Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball - INSHT - INSHT (2011). *V Encuesta nacional de condiciones de trabajo*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT).
- Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball - INSHT (2015). *VI Encuesta europea de condiciones de trabajo. 6ª EWCS-España*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT).
- Karamessini, M. i Rubery, Jill (coord.) (2014). *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Nova York: Routledge.
- Keune, M. (2006). "Collective bargaining and working time in Europe: an overview". A: M. Keune i B. Galgóczi, B. (ed.). *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*. Brussel·les: ETUI, p. 9-30.

- Kümmerling, A., Lehdorff, S., Coppin, L. i Ramioul, M. (2009). *Social dialogue, working time arrangements and work-life balance in European companies*. Dublín: Eurofound.
- Lallement, M. (2007). "Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas". A: C. Prieto (ed.), *op. cit.*, 49-63.
- Landivar, L. C. (2015). "The gender gap in employment hours: do work-hour regulations matter?", *Work, employment and society*, 29, 4: 550-570.
- Legarreta, M. (2014). "Cuidados y sostenibilidad de la vida: Una reflexión a partir de las políticas de tiempo", *Papeles del CEIC*, 1: 93-128.
- Lewis, J. (2001). "The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care", *Social Politics*, 8, 2: 152-169.
- Martín Artiles, A. (2008). "¿Modelo social europeo de bajo coste?", *Arxius*, 18: 9-24.
- Martín Criado, E. i Prieto, C. (2015). *Conflictos por el tiempo: Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: Centre d'Investigacions Sociològiques - Universitat Complutense.
- Messenger, J. (2018). "Working time and the future of work", *Future of Work Research Paper Series*, 6. Ginebra: OIT.
- Miguélez, F. i Prieto, C. (2009). "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa", *Política y Sociedad*, 46, 1 i 2: 275-287.
- Molero Marañón, M. L. (2018). "El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: balance y retos de futuro". A: *La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de constitución. XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Madrid: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, p. 89-146.
- Moltó, M. L. (2005). *Reconciliation of work and private life in Spain*. (Informe per a l'Expert Group on Gender Social Inclusion and Employment - EGGSI).
- Moreno Colom, S. (2008a). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Tesi doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Moreno, S. (2008b). "Els usos del temps a Catalunya". A: Diversos autors. *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya, 2001-2005 (Vol. I)*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill - Ed. Mediterrània, p. 403-462.
- Moreno Colom, S. (2010). "Dones i usos del temps", *Articles Feministes*. (Col·leccions CiP-UAB, 5)
- Moreno Colom, S. (2017). "The gendered division of housework time: Analysis of time use by type and daily frequency of household tasks", *Time & Society*, 26, 1: 3-27. [versió en línia]
- Nockolds, D. (2016). "Acceleration for working sole parents: Squeezed between institutional temporalities and routinised parenting practices", *Time & Society*, 25, 3: 513-532.
- NUST (2009). *Bons exemples per a guanyar temps: l'empresa i les persones*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

- OIT (2005). *Horas de trabajo. De lo fijo a lo flexible?* Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- OIT (2007). *Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen ejecutivo*. Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- OIT (2018a). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- OIT (2018b). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- OIT (2019). *Gender equality in the G20. Additional analysis from the time dimension*. Tòquio: OIT.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Plantenga, J. i Remery, Ch (2005). *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxemburg: Oficina de Publicacions de la Unió Europea.
- Pélisse, J. (2008). "Retour sur les 35 heures et ses ambivalences", *Savoir/Agir*, 3, 1: 21-30.
- Pérez de Guzman, S. i Prieto, C. (2015). "Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica", *Revista Internacional de Sociología*, 73, 2: 1-13.
- Prieto C., Ramos R. i Callejo J. (coord.) (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centre d'Investigacions Sociològiques.
- Prieto, C. (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Ed. Hacer - Ed. Complutense.
- Quintana, I. (2010). *Polítiques urbanes de temps. Marc conceptual i operatiu*. Barcelona: Diputació de Barcelona. (Col·lecció estudis, Sèrie Igualtat i Ciutadania 7)
- Rivas Vallejo, P., Valle Muñoz, F. A. i Moreno Cáliz, S. (2010). *El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya. Fórmules de gestió flexible del temps de treball*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Sagastizábal, M. i Legarreta, M. (2016). "La 'triple presencia-ausencia': una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica", *Papeles del CEIC*, 1 [151, en paper].
- Sánchez- Mira, N. (2016). "El empleo femenino desde el hogar. Hacia un análisis comprehensivo de la articulación entre empleo y vida familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34, 2: 385-403.
- Sánchez-Mira, N. i O'Reilly, J. (2019). "Household Employment and the Crisis in Europe", *Work, Employment and Society*, 33, 3: 422-443.
- Sánchez Trigueros, C. (dir.) (2016). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Schulze, E. i Gregoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Estudi realitzat a petició del FEMM Committee (Comitè del Parlament Europeu per als Drets de les dones i la Igualtat de Gènere). Unió Europea: Brussel·les. Sintés, E. (2009). "Les dones i l'ús del temps a Barcelona", *Revista Barcelona Societat*, 17: 39-50.<sup>34</sup>

Stratigaki, M. (2004). "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of 'Reconciliation of Work and Family'", *Social Politics*, 11, 1: 30-56.

Torns, T. (2003). "Les polítiques de temps: Un repte per a les polítiques de l'estat del benestar", *Quaderns de la Fundació Nous Horitzons*, 9.

Torns, T. (2005). "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 1:15-33.

Torns, T. (2008). "Tiempos de trabajo, tiempos de vida", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 10: 253-274.

Torns, T. (2011). "Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?", *RI-DEG. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 01: 5-13.

Torns, T. i Miguélez, F. (coord.) (2000). *Temps i ciutat: l'estudi del temps a la ciutat més enllà de la seva dimensió horària*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona. (Quaderns del CESB)

Torns, T. i Miguélez, F. (coord.) (2006). *Temps de treball: Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.

Torns, T., Borràs Català, V., Moreno Colom, S. i Recio, C. (2006). *Les polítiques de temps: un debat obert*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona - Regidoria de Nous Usos del Temps.

Torns, T., Borràs Català, V., Moreno Colom, S. i Recio, C. (2008). "Les polítiques de temps a Europa", *Papers: Regió Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, planejament*, 49: 20-31.

Torns, T., Borràs, V., Carrasquer, P., Moreno, S., Castelló, L. i Grau, A. (2011). "Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español". *Working Paper*, 17. Bellaterra: Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT).<sup>35</sup>

34 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

35 [https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/243491/WP17\\_QUIT.pdf?sequence=1](https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/243491/WP17_QUIT.pdf?sequence=1)



# 7 ▶ GLOSSARI



El glossari comprèn els principals conceptes utilitzats. Per definir-los, s'han utilitzat diverses fonts especialitzades, d'accés obert. Concretament: a) del Recull de termes Dones i treball,<sup>36</sup> b) Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada (OIT, 2018)<sup>37</sup> i c) Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU (Eurofound, 2016).<sup>38</sup> **Cada font es pot identificar pel superíndex al final de la definició. Les entrades procedents d'Eurofound s'han traduït al català però s'indica entre parèntesis el concepte original en l'anglès.**

**Anualització de la jornada laboral:** distribució flexible de les hores de treball, aplicant l'any com a referència. Permet distribuir la jornada laboral anual de manera irregular al llarg del període de referència. <sup>(a)</sup>

**Compte o bossa d'hores de treball:** fórmula de distribució flexible de la jornada, en què la persona treballadora gestiona un saldo, normalment setmanal, que pot augmentar o disminuir en funció de les hores realitzades en el període de referència. Aquesta fórmula permet un paper més actiu en la gestió de la flexibilitat de la jornada laboral. <sup>(a)</sup>

**Conciliació de la vida personal i laboral:** possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits. <sup>(a)</sup>

**Corresponsabilitat en relació amb el treball reproductiu:** participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents. <sup>(a)</sup>

**Derogació o clàusula d'exclusió (*derogations o opt out clauses*):** es caracteritzen per la possibilitat de desviar-se, fins i tot només parcialment, d'una llei, contracte, tractat o dret legal. Aquest principi no només s'aplica als sistemes legals, codis i lleis, sinó també als convenis col·lectius. Les clàusules derogatòries sobre el temps de treball estan específicament relacionades amb la possibilitat d'ampliar o reduir el temps de treball regular o d'implementar disposicions de temps de treball flexibles. <sup>(c)</sup>

**Desajust del temps de treball (*working time drift*):** és la diferència entre l'horari habitual i el normal de la jornada laboral acordada. <sup>(c)</sup>

36 [https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Recursos/Eines/Estudis\\_igualtat/Documents/Recull\\_termes\\_Dones\\_Treball\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf)

37 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

38 <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>

**Descans** (*rest breaks*): és el dret a les pauses de les persones treballadores durant qualsevol jornada laboral. Normalment, una part d'aquestes pauses s'ha de fer sense interrupcions i no es pot prendre al començament ni al final d'una jornada laboral. Les pauses es poden pagar o no depenent del contracte de treball o del contracte aplicable. <sup>(c)</sup>

**Doble jornada:** suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents. <sup>(a)</sup>

**Durada del temps de treball** (*duration of working time*): inclou qüestions com el nombre d'hores treballades, el temps parcial versus el treball a temps complet, les hores extraordinàries o el temps extra, les hores molt llargues o molt curtes i, per descomptat, el problema de la mesura del temps de treball. Per exemple, les hores màximes de treball estàndard als estats membres de la UE es defineixen a partir de diferents períodes de temps. En un terç dels estats membres es defineixen setmanalment. En molts altres estats membres, es fa referència tant a límits diaris com setmanals. També hi ha casos de països on s'utilitzen límits mensuals i anuals per obtenir més flexibilitat en l'organització del temps de treball. <sup>(c)</sup>

**Excedència per a cura de fills/es:** interrupció del contracte de treball, de llarga durada i sense retribució. Durant el primer any, hi ha reserva de plaça en el mateix lloc de treball. <sup>(a)</sup>

**Horari flexible** (*flexitime o flexitime*): 1. Horari de treball en què la persona treballadora pot escollir l'inici i el final de la jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball. 2. Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball. <sup>(a)</sup>

**Horari laboral habitual** (*usual working hours*): es refereix al nombre d'hores setmanals treballades habitualment a l'ocupació principal. Segons l'Eurostat, les hores habituals de treball són el valor modal de les hores reals treballades a la setmana durant un llarg període de referència, excloent les setmanes en què es produeix una absència del treball (per exemple, vacances, excedències i vagues). Aquest període de referència és, com a mínim, les darreres quatre setmanes i, com a màxim, els últims tres mesos anteriors a la setmana de referència, sense comptar cap absència del treball. <sup>(c)</sup>

**Horari laboral habitual acordat col·lectivament** (*collectively agreed normal working hours*): es refereix al temps de treball acordat mitjançant negociació col·lectiva a qual-

sevol nivell i exclou la situació de negociació individual entre l'empleat o l'empleada i l'empresari o empresària, que només es designaria com a hora habitual de treball acordada. <sup>(c)</sup>

**Hores anualitzades:** sistema en què es dona feina a una persona perquè la desenvolupi en un nombre determinat d'hores durant el període d'un any, en lloc d'una setmana o un dia. <sup>(b)</sup>

**Hores extraordinàries** (*també hores extres*): nombres d'hores realitzades per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària, i compensades de manera dinerària o per períodes equivalents de descans retribuïts. <sup>(a)</sup>

**Hores extraordinàries:** el total d'hores de treball efectuades que excedeixi de la durada normal de la feina, excepte si l'ús establert és tenir-les en compte en fixar el salari. <sup>(b)</sup>

**"Hores habituals de treball"** ('normal hours of work'): són, segons l'OIT, les hores que s'espera que les persones treballadores dediquin a les activitats laborals durant un curt període de referència, com ara un dia o una setmana, tal com s'estableix a les lleis o reglaments, convenis col·lectius o adjudicacions arbitrals, o regles o costums d'establiments. <sup>(c)</sup>

**Jornada a temps parcial:** tipus de jornada inferior a la jornada a temps complet de referència. El nombre d'hores de treball pot variar. <sup>(a)</sup>

**Nou ús del temps o nova organització del temps:** nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral i el temps social. <sup>(a)</sup>

**Ocupació a temps parcial marginal:** es refereix a les modalitats que suposen treballar molt poques hores a temps parcial o que no estableixen un mínim d'hores, com el treball a comanda, inclosos els contractes de zero hores. <sup>(b)</sup>

**Ordenació del temps de treball (OTT):** aquest concepte reflecteix l'organització i la planificació de períodes de treball durant un període de referència específic, com un dia, una setmana, un mes, un any o fins i tot més temps. <sup>(b)</sup>

**Organització per objectius:** organització del treball determinada per la consecució d'una sèrie d'objectius fixats per l'empresa i no per un horari o jornada laboral. <sup>(a)</sup>

**Període de referència** (*reference period*): és un període de temps, establert per la legislació o per acord, en què es pot mesurar el temps de treball setmanal. <sup>(c)</sup>

**Períodes de descans** (*rest periods*): es defineixen a la Directiva sobre el temps de treball com “qualsevol període que no sigui el temps de treball”. “Descans adequat” significa que les persones treballadores tenen períodes de descans regulars, la durada dels quals s’expressa en unitats de temps i que són prou llargues i contínues per garantir que, com a conseqüència de la fatiga o d’altres pautes de treball irregulars, no causen lesions a si mateix, als companys i companyes de treball o a altres persones i que no danyin la seva salut, ni a curt termini ni a llarg termini. <sup>(c)</sup>

**Permisos**: interrupcions del contracte de treball, d’escassa durada. No suposen l’extinció de la relació laboral. Poden ser retribuïts o no retribuïts. <sup>(a)</sup>

**Política de conciliació**: actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre més compatibilitat entre totes dues. <sup>(a)</sup>

**Reforma horària**: iniciativa que proposa un canvi en l’ordenació dels horaris i que busca més sincronització entre els horaris d’empreses, administracions i serveis; més flexibilització de la jornada laboral, i canvis en els horaris dels àpats. <sup>(a)</sup>

**Setmana de treball comprimida**: modalitat d’OTT que implica que es treballa el nombre d’hores que correspon a la setmana de treball normal, però en menys dies, cosa que es tradueix en jornades de treball més prolongades. <sup>(b)</sup>

**Setmana de treball estàndard**: és l’ordenació del temps de treball predominant. Es refereix a un nombre fix d’hores de treball per dia durant un nombre fix de dies, generalment de dilluns a divendres (40 hores) o de dilluns a dissabte (48 hores). <sup>(b)</sup>

**Sistema de torns**: a les persones treballadores se’ls assignen torns de treball que varien regularment al llarg del temps i fan rotacions les 24 hores del dia. <sup>(b)</sup>

**Sistema d’horari flexible**: també conegut com a horari flexible, permet que les hores de treball es programin de manera flexible diàriament i setmanalment. El nombre d’hores que els treballadors o treballadores realment treballen pot variar d’un dia a l’altre i d’una setmana a l’altra. <sup>(b)</sup>

**Sistema de torns fixos:** un determinat grup de persones treballadores treballa sempre en el mateix torn. <sup>(b)</sup>

**Sistema d'hores esglaonades:** quan s'estableixen diferents hores d'inici i final del treball per a diferents grups de persones treballadores del mateix establiment. <sup>(b)</sup>

**Teletreball:** forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, cosa que permet que la persona decideixi lliurement com distribueix les hores de feina. <sup>(a)</sup>

**Temps de treball (*working time*):** està definit per la Directiva sobre el temps de treball com a "qualsevol període durant el qual la persona treballadora treballa, a disposició de l'empresari i realitzant les seves activitats o deures, d'acord amb les lleis i pràctiques nacionals" (article 2, apartat 1, de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de novembre de 2003). <sup>(c)</sup>

**Temps de treball normal acordat (*agreed normal working time*):** són les hores que les persones treballadores esperen dedicar a la feina d'acord amb els convenis assolits a través de negociació col·lectiva (convenis d'indústria o d'oficines), negociacions dins l'empresa (empresa, establiment o convenis d'obra) o negociació individual entre l'empresari i l'empleat. <sup>(c)</sup>

**Treball compartit (*jobsharing*):** una forma especial de treball a temps parcial que consisteix a dividir una feina a temps complet en dues feines a temps parcial entre dues persones treballadores. <sup>(b)</sup>

**Treball digne:** implica promoure oportunitats perquè els homes i les dones puguin aconseguir un treball digne i productiu en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana, per tal de reduir les diferències que hi ha entre les aspiracions de les persones pel que fa a la seva feina i la seva situació laboral actual. <sup>(b)</sup>

**Treball nocturn:** tot treball que es realitza durant un període d'almenys set hores consecutives, que abasti l'interval comprès entre mitjanit i les cinc de la matinada. <sup>(b)</sup>

**Treball per torns:** una manera d'organitzar el temps de treball en què les persones treballadores es van succeint en el lloc de treball, de manera que l'establiment pot funcionar més enllà de l'horari laboral de cadascuna en diferents moments del dia. <sup>(b)</sup>

Visió productivista o lògica productivista del temps de treball: Concepció del temps de treball limitada al treball de tipus remunerat o productiu. Queda fora d'aquesta concepció el temps de treball dedicat a la família i la llar.

“  
a la feina  
iguals  
”

