

Treballar menys, repartir els treballs i viure millor

Reflexió i propostes de CCOO de Catalunya per a la reducció de la jornada laboral i un repartiment corresponsable dels treballs productius i reproductius per a una societat més democràtica, social, feminista i respectuosa amb la vida humana i del planeta

Octubre del 2023



Octubre del 2023

Maquetació: Miquel deToro

Treballar menys, repartir els treballs i viure millor

Índex

1. Introducció	5
2. Bases històriques i sociopolítiques per a la reducció del temps de treball	9
3. L'ordenació legal del temps de treball a Espanya (1983-2023)	17
4. Debat i experiència sindical de CCOO de Catalunya	25
4.1. Conceptualització dels temps de treball i de vida	25
4.2. Divisió sexuals dels treballs i els usos dels temps	32
4.3. Els temps laborals: jornada efectiva de treball, dret a la salut i a la desconnexió, i democràcia econòmica i governança del temps.....	35
4.4. Els temps socials per viure millor	43
5. Propostes sindicals per treballar menys, repartir els treballs i viure millor	45

1. Introducció

L'anarcosindicalista Salvador Seguí, *el Noi del Sucre*, va ser assassinat ara fa un segle per pistolers de la patronal, quatre anys després d'haver aconseguit una fita històrica per al moviment obrer arran de la vaga de la Canadenca, a Barcelona: la jornada laboral de 8 hores, en el marc d'una setmana laboral de sis dies (48 hores setmanals). Espanya va ser el segon país d'Europa, després d'una Unió Soviètica que acabava de néixer fruit de la Revolució i poc abans de França i altres estats, en establir per llei la jornada laboral de 8 hores. Aquesta fita responia a una vella reivindicació del moviment obrer -fixada per la Primera Internacional al seu congrés de Ginebra, el 1866- de repartir el dia entre 8 hores per al treball, 8 hores per descansar i 8 hores per al lleure, la formació i el que hom volgués. Un segle després, quina és la realitat del temps de treball i de vida a la nostra societat?

Treballar menys, repartir els treballs i viure millor és el triple repte que avui ens plantejem. Ho fem en un món en què la digitalització i les noves tecnologies, la globalització i el postfordisme, la societat de consum i l'individualisme, la crisi energètica i l'emergència climàtica, i el trencament de les cadenes de valor per causa de pandèmies o de guerres han canviat radicalment les formes d'organització del treball. L'experiència de la pandèmia de la covid-19 i el teletreball ho han posat en evidència. De la mateixa manera que l'avenç del feminisme, la corresponsabilització en el treball reproductiu i de cura, l'envelliment de la població, la importància de la salut mental, de l'educació i la cultura, i l'anhel de conservació dels drets socials i els serveis públics d'un estat de benestar que el neoliberalisme ha posat en crisi marquen igualment les formes de treball i els temps de vida.

En aquest context de socialització diferent de les persones en el món dels treballs, el sindicalisme i el moviment obrer en general -que va liderar fa un segle la reivindicació de la jornada de 8 hores i que ha seguit batallant per la reducció de la jornada efectiva a través de la negociació col·lectiva- han de participar activament avui d'un debat sobre els nous temps de treball i de vida que la nostra societat ja té plantejat. Si no fem nosaltres aquest debat, ens el faran altres, bé des de la perspectiva dels interessos del capital o bé des de postulats ideològics d'esquerres que, això no obstant, no posen el treball en el centre de l'acció sociopolítica i, fins i tot, menystenen o desaprofiten la força transformadora que la classe treballadora té.

No existeix un model horari únic o estàndard en el món laboral. Quan s'allibera temps de treball i s'incrementa el temps de lleure o d'oci, s'incrementa al mateix temps l'horari de treball per a alguns sectors. Les noves formes de treball estan augmentant la disponibilitat del temps de les persones treballadores, en forma de treballadors i treballadores a demanda. La dimensió del temps ha de tenir en compte la divisió sexual del treball i ha de comportar un canvi en l'organització de la societat. El debat del temps de treball i de vida té també un component generacional molt important. I un component d'origen, en la mesura que són majoritàriament treballadors i treballadores migrants qui assumeixen feines precaritzades sense control horari per la seva condició de persones més pobres, o també, de vegades, per condicionants culturals. O, fins i tot, perquè en molts casos no tenen drets de ciutadania i de participació democràtica tan elementals com el dret a vot i d'accés a la cultura.

L'objectiu és que pugui treballar tothom i que ho faci en condicions dignes i d'equitat; que els treballs de cura i domèstics, no sempre reconeguts ni remunerats, s'exerceixin des de la corresponsabilitat de gènere; i que les desigualtats socials, de gènere i d'oportunitats es redueixin per a què totes les persones, independentment de la seva condició social, d'origen, de gènere o d'edat, puguin viure bé i en un món socialment més just i adaptat als límits ecològics.

Amb coneixement i perspectiva històrica, i analitzant experiències més o menys properes en l'espai o en el temps com la jornada laboral de 35 hores a França o els plans pilots de reducció de la setmana laboral a Portugal o València, així com realitats diverses en empreses o sectors concrets del nostre país i diferents propostes polítiques i socials que s'estan fent i es faran, hem de fer emergir i entendre la complexitat que suposa l'aspiració a treballar menys, a repartir els treballs i a viure millor. Així com al llarg dels segles XIX i XX la dialèctica entre utopia i realitat i la necessitat de millora efectiva de les condicions materials de vida de la gent van marcar l'acció sociopolítica i transformadora del moviment obrer i del sindicalisme de classe, al segle XXI hem d'entomar la complexitat d'aquest debat.

És a partir de tot això, d'aquest debat col·lectiu, que podem posicionar-nos davant de propostes legislatives o normatives, institucionals o empresarials, avaluar experiències socials diverses... I, sobretot, podem fer propostes pròpies per traslladar-les a la negociació col·lectiva, als espais de diàleg social i a l'opinió pública en general, amb la perspectiva de la construcció d'un nou contracte social i de reforçar els serveis públics. Sense perdre de vista, com ens recorden els casos recents de Corea del Sud i de Grècia -amb propostes legislatives que amplien la jornada laboral-, que la involució sempre és possible. Els drets aconseguits, encara que sigui fa un segle, no es poden deixar de defensar mai: tant per poder ampliar-los com per evitar perdre'ls i tornar enrere.

Només des de l'assumpció plena d'aquest debat per part del sindicalisme de classe estarem en condicions de situar en el seu centre la perspectiva de la democràcia econòmica i social. Justament allò que, més enllà de la negociació col·lectiva, ha de permetre l'accés dels treballadors i treballadores a la governança de les empreses i a la participació efectiva en el govern de l'economia en benefici d'un millor repartiment dels guanys per productivitat o de les plusvàlues del treball en clau del bé comú i de l'interès públic i col·lectiu.

2. Bases històriques i sociopolítiques per a la reducció del temps de treball

“L'estalvi de temps de treball és equivalent a l'augment del temps lliure, és a dir, el temps per al ple desenvolupament de la persona, que en si mateixa, en tant que és la força productiva més gran, reacciona a la vegada sobre el poder productiu del treball. [...] És evident que el temps de treball immediat no es pot mantenir en una antítesi abstracta amb el temps lliure, com sembla fer-ho des del punt de vista de l'economia política burgesa. [...] El temps lliure -que és tan oci com temps per a una activitat superior- ha transformat naturalment al seu posseïdor en un altre subjecte”.
(Karl Marx, *Elements fonamentals per a la crítica de l'economia política (Grundrisse)* 1857-1858)

“Una condició prèvia, sense la qual tots els intents de millora i emancipació resultaran fallits, és la limitació de la jornada laboral. Cal restaurar la salut i les energies físiques de la classe treballadora, és a dir, el gran cos de cada nació, així com garantir-los la possibilitat de desenvolupament intel·lectual, de relacions socials, d'acció social i política”
(Karl Marx, *Instruccions als delegats del Congrés de l'Associació Internacional de Treballadors*, Ginebra, 1866)

Quan es parla de treball i de reducció de la jornada laboral, sovint es recorre al tòpic d'esmentar *El dret a la peresa*, la coneguda obra del teòric i revolucionari francès d'origen cubà Paul Lafargue, gendre de Marx. Però és directament a l'obra de Karl Marx on cal anar. I no només als apunts dispersos i sovint críptics dels *Grundrisse*, d'on està extreta la citació que encapçala aquest text, sinó a la seva magna obra posterior *El Capital*. Segons Marx, l'emancipació humana implica, en darrera instància, l'alliberament del temps. I així com el filòsof i economista japonès Kohei Saito ha posat en valor l'obra de Marx en clau ecologista -va dedicar la seva tesi doctoral a l'anàlisi i la crítica ecosocialista d'*El Capital*, ha treballat en les obres completes de Marx a Alemanya i està tenint èxit arreu amb el seu llibre *Una nova manera de viure. El capital a l'era de l'antropocè* (2022)-, també és a *El Capital* on hem de recórrer per falcar qualsevol anàlisi crítica sobre què representen els usos del temps en l'àmbit del treball i al món actual.

Justament al tercer volum d'*El Capital*, Marx descriu el socialisme com la transició del regne de la necessitat al regne de la genuïna llibertat, que és una organització creativa de la vida que no està sotmesa a les restriccions materials. De fet, com remarca l'historiador Enzo Traverso a *Revolución. Una historia intelectual* (2022), Marx va arribar a escriure que “el regne

de la llibertat només comença realment quan acaba el treball, que és determinat per la necessitat i consideracions mundanes”. És cert que Marx va criticar del socialisme utòpic i d’un autor com Fourier que es presentés la transformació del treball com un joc agradable, però també és veritat que l’autor d’*El Capital* apreciava la capacitat dels socialistes utòpics per imaginar una societat de subjectes conscients inspirats per la recerca de la felicitat col·lectiva, tot el contrari dels treballadors i treballadores alienats dins d’un sistema econòmic basat en el benefici i el guany.

Així doncs, no és estrany que al tercer volum d’*El Capital* trobem consideracions del tipus que “més enllà del regne de la necessitat comença el desenvolupament de l’energia humana que és una finalitat en ella mateixa, el veritable regne de la llibertat”. Ras i curt, i en altres paraules del mateix Marx, el socialisme significa temps lliure: “L’escurçament de la jornada de treball és el seu prerrequisit bàsic”. De fet, aquest plantejament és pràcticament intrínsec al naixement reivindicatiu del moviment obrer. De la mateixa manera que la història del capitalisme, com explica Enzo Traverso, es pot desgranar com un llarg i violent procés de dominació del temps mitjançant la submissió dels éssers humans a les restriccions d’un sistema de producció que té la seva pròpia temporalitat.

La difusió dels rellotges; la sincronització gradual de la vida social entre les ciutats i el camp o el món rural, i entre països i continents diferents; la divisió (també sexual) dels treballs com una totalitat d’activitats temporalment connectades; la introducció de cronòmetres a les fàbriques i, finalment, el fordisme i el taylorisme com a màxima expressió d’un temps productiu cada cop més desconnectat de la natura i de moltes necessitats humanes són, tots plegats, exemples del temps mecànic que es va imposar amb la revolució industrial. Una realitat que, després de gairebé dos segles, el temps digital està desbordant sense que estigui garantit que el canvi hagi de ser per a millorar.

L’historiador Edward P. Thompson ja va advertir a *Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial* (1967) que el nou “sentit temporal” del capitalisme estava estretament lligat a “la mesura del temps com un mitjà d’explotació laboral”. Milions de persones van veure com la racionalització industrial del temps no implicava per a elles el domini dels elements naturals, sinó la mateixa submissió als imperatius de la productivitat mecànica. Fins a l’expansió del capitalisme durant els segles XIX i XX, la vida de milions de persones (treball, lleure i descans, tot a la vegada) s’havia organitzat sobretot en funció de la cadència cíclica de la natura: el canvi d’estacions, la variació entre el dia i la nit, i entre el sol i la pluja o la neu. És així com, segons resumeix Enzo Traverso, costums, rituals i pràctiques culturals de tota mena van ser suplantades o van haver d’adaptar-se a un procés productiu i a una organització laboral “desconnectats tant dels canvis externs de la natura com de les necessitats psicofísiques del cos humà”.

La premissa del sistema capitalista no és només l'explotació de l'ésser humà i de la natura en benefici del capital i dels seus propietaris, mitjançant l'especulació i la producció infinita i no sempre racional de béns i serveis i la separació dels treballadors i treballadores respecte dels mitjans de producció. També està en la base del capitalisme l'expropiació no només de la força de treball, sinó també dels temps de vida de les persones -treballadors i treballadores, però també els qui no ho són, siguin infants, gent gran o persones malaltes-, a qui se'ls racionalitza el temps i se'ls mesura en funció de la productivitat i del seu valor de canvi en lloc del valor d'ús. Ho explica bé l'antropòleg sudafricà James Suzman a *Trabajo. Una historia de cómo empleamos el tiempo* (2021) quan repassa com la idea original de Benjamin Franklin de que "el temps és diner" va influir en les dues grans teories del valor-treball: la de David Ricardo i la de Karl Marx.

En la societat de consum i individualista del segle XX que la revolució digital del segle XXI està exacerbant, el capitalisme està arribant a l'extrem d'expropiar a la gent no només el seu temps en forma de jornada laboral, sinó també el temps de lleure, d'oci o de formació i el temps de descans, tots plegats imprescindibles per al manteniment i la reproducció, social i biològica, de la vida. James Suzman ho il·lustra amb el cas d'una treballadora japonesa morta el 2013 "per excés de feina": així ho va certificar oficialment una investigació del Ministeri de Treball del Japó quan va documentar que, durant el mes abans de morir, la treballadora havia fet entre 159 i 209 hores extres, l'equivalent a doblar la jornada laboral de 8 hores tots els dies de la setmana durant quatre setmanes.

Des dels seus orígens, el moviment obrer s'ha organitzat i ha reaccionat enfront de les injustícies d'aquesta realitat històrica, política i socioeconòmica. La reivindicació de la reducció de la jornada laboral és molt antiga i el seu progrés o implementació legal, molt lent, certament, però indestruïble tant dels augments de productivitat com de la conflictivitat social, les reivindicacions sindicals i els avenços en matèria de llibertats sociopolítiques i drets humans. I també dels avenços que, més enllà de la normativa legal, la lluita social i la negociació col·lectiva han anat aconseguint a l'hora de disminuir la jornada de treball real o efectiva. Poc menys d'un segle abans que, amb la vaga de la Canadenc del 1919, Espanya assolís la fita de la jornada de 8 hores per a una setmana laboral de sis dies, a la Gran Bretanya de 1833 es va restringir per primer cop a 69 hores setmanals el treball dels menors de 18 anys, i a 48 hores el dels nens i nenes d'entre 9 i 13 anys. D'allà venim, doncs, ara fa gairebé dos segles.

A França, una llei del 1848 va establir que la jornada màxima a les fàbriques havia de ser de 12 hores, i aquesta normativa va estar vigent fins al 1900. Després, la jornada es va anar reduint a 11 i 10 hores, però només per a dones i nens. El 1919, igual que altres països europeus, França va seguir l'exemple d'Espanya en la regulació de la jornada laboral de 8

hores, i el 1936 va ser pionera a legislar la setmana laboral de 40 hores i les vacances retribuïdes. No obstant això, França no viuria la seva següent reducció legal de la setmana laboral fins al 1982, deixant-la en 39 hores, i acompanyada la norma per la introducció de la cinquena setmana de vacances pagades. Tot i que el socialista François Mitterrand ja portava la setmana laboral de 35 hores en el seu programa electoral d'unió de les esquerres quan va guanyar la presidència de la República el 1980, aquesta no es va materialitzar per llei fins al 1998 i, definitivament, l'1 de gener del 2000, de la mà del govern socialista de Lionel Jospin i la ministra Martine Aubry. Després, i de resultes de l'experiència, la legislació es va flexibilitzar.

Pel que fa a Espanya, el decret de març de 1919 que va fixar la jornada de 8 hores no es va transformar en una llei fins al 1931, als inicis de la Segona República, que va ratificar aquella jornada màxima amb una setmana laboral de sis dies. Tot el que va legislar el franquisme en aquest aspecte va ser establir per llei, el 1940, el descans dominical. Fins a la llei de relacions laborals de 1976, ja en plena transició i amb el moviment obrer molt actiu als carrers i fàbriques, la duració màxima de la setmana ordinària de treball no es va reduir a 44 hores. L'Estatut dels Treballadors de 1980 la va reduir a 43 o 42 hores, en funció de si la jornada era partida o continuada, respectivament. I va ser la llei 4/1983, de 29 de juny, de modificació de l'Estatut dels Treballadors, la que va fixar la jornada màxima legal en 40 hores setmanals amb còmput anual i unes vacances anuals mínimes de 30 dies naturals.

Aquest és el marc regulador encara vigent al nostre país, referenciat en un còmput d'hores anuals i que, en determinats casos, la força del sindicalisme en la negociació col·lectiva ha aconseguit acotar encara més. Fins a l'extrem que la jornada mitjana real al nostre país voreja avui, en la pràctica, les 37,5 hores setmanals en molts casos, desbordant per sota el límit legal de 40 hores gràcies a la negociació col·lectiva. Al seu torn, això no exclou que hi hagi també molts casos en què s'excedeix el límit de 40 hores setmanals amb còmput anual de resultes de les hores extraordinàries o d'incrementos de jornada no registrats.

Al tombant del segle XXI, justament a redós del debat obert per la implantació de la jornada setmanal de 35 hores per llei a França, les patronals espanyola i catalana van entrar en la discussió per tractar d'evitar un efecte contagi. Va ser l'any 2000 que el president de Foment i, amb posterioritat, de la CEOE, Juan Rosell, va publicar conjuntament amb l'economista Joaquín Trigo el llibre *El reparto del trabajo: el mito y la razón*. Entre altres declaracions d'intencions, deia que "les empreses necessiten organitzar el seu horari amb certa perspectiva superior a la setmana, és a dir, instal·lades en el còmput anual, amb mesos en què s'ha de treballar i d'altres amb menys càrrega laboral". Així mateix, i

utilitzant una primera persona del plural força curiosa atès que incloïa el president de la patronal, el llibre sentenciava: “Els treballadors haurem d’anar acostumant-nos a treballar quan la nostra empresa ho necessiti”. Juan Rosell i Joaquín Trigo ho justificaven d’aquesta manera: “Això no pot contemplar-se com un desistiment d’un dret per part dels treballadors, sinó simplement com una adaptació a les necessitats dels clients, per a qui en definitiva es treballa”.

El president de la patronal no podia negar l’evidència: “Durant el segle XX ha existit una important reducció de jornada. És evident que aquesta reducció serà progressiva, però continuarà i els nostres fills, i encara més els nostres nets, treballaran menys hores que nosaltres, però ho faran d’una forma radicalment diferent de la nostra”. Ara bé, constatar els avenços en la reducció de la jornada laboral al llarg del segle XX i profetitzar la setmana laboral de quatre dies o 32 hores no implicava l’any 2000, per a la patronal, que els empresaris haguessin d’acceptar per sistema que els seus empleats treballessin menys. Així de taxatiu era Juan Rosell: “Fa molt pocs anys, en època dels nostres avis i fins i tot dels nostres pares, es treballava els dissabtes i, ben segur, els nostres fills o nets treballaran quatre dies a la setmana, és a dir, 32 hores setmanals o menys. Anar en contra d’aquesta tendència seria ridícul per part dels empresaris, però acceptar-la sense més ni més, sense fer unes mínimes anàlisis de costos, seria, econòmicament parlant, suïcida”.

Prop d’un quart de segle després, en ple procés accelerat de digitalització de l’economia i havent viscut els efectes de la crisi econòmica global del 2008 i de la pandèmia també global del 2020, la realitat i el moment actual del món del treball, dels treballs en plural, és ben diferent. I ho han de ser les reflexions que se’n deriven, també en clau de jornada laboral i usos dels temps. Això sí, sense perdre de vista que mentre es debat i reivindica -amb arguments de pes i possibilitats efectives- avançar cap a la reducció de la jornada laboral, no es pot excloure el risc de retrocedir en contextos polítics d’involució.

L’1 de maig de 2023 es va viure a Corea del Sud amb grans mobilitzacions sindicals que, de moment, han aturat una reforma laboral que pretenia apujar la setmana laboral fins a les 69 hores, des del màxim de 52 hores setmanals actuals. Menys sort han tingut a Grècia on, malgrat una vaga general i protestes generalitzades, el 22 de setembre del 2023 el Parlament va donar el vistiplau a una reforma laboral del govern conservador que autoritza la setmana laboral de sis dies i jornades de fins a 13 hores. És a dir: a Grècia han passat, de cop i per llei, de la setmana laboral de 45 hores a una setmana laboral de 78 hores.

És en aquest context que el filòsof coreà establert a Alemanya Byung-Chul Han parla de “societat de l’esgotament”. Aquest esgotament és

el que s'escau per a un món i una època de vulnerabilitats, fragilitats i poques certeses o coses sòlides, en la línia de la societat líquida definida pel sociòleg polonès Zygmunt Bauman. El filòsof català Eudald Espluga ho resumeix així: “Tenim un problema estructural de la societat contemporània com a resultat de viure sota un sistema econòmic i social com el liberalisme: estem esgotats perquè ens imposem unes expectatives molt altes i, en aquest sistema, ens veiem com a petites empreses on el nostre horari laboral és de 24 hores, set dies a la setmana. Mai podem descansar. Les tecnologies digitals no ens permeten desconnectar mai, fins i tot si apaguem el telèfon i ens esborrem de les xarxes socials, perquè l'impuls de respondre i d'estar al dia ens passarà per sobre”.

Segons dades de l'OIT, el 2020 hi havia 3.300 milions de persones treballant al món i, tot i que la majoria encara treballava fora als camps o a les fàbriques, el sector serveis i els treballs basats en el coneixement són els que creixen més ràpidament. És en aquest context que, sovint, la feina ja no és una cosa que fem, sinó una cosa que som. Ara, com abans, el treball forma part de la identitat d'una persona, però ja no es pot seguir parlant del treball en els mateixos termes que fa un segle. Ho explica així Eudald Espluga: “Tot és treball. El que mengem, les sèries que veiem, com dormir: tot és feina. Cal, per tant, replantejar-nos el concepte del treball actualment. Això, però, no vol dir que el treball, en bones condicions econòmiques i socials, no pugui convertir-se en una font de valor i de creixement personal”.

La consultora britànica en matèria laboral Julia Hobsbawm diu a *The nowhere office* (2022) que “l'oficina ha arribat a simbolitzar el que tants de nosaltres fem per guanyar-nos la vida, com ho feien abans el molí o la cadena de muntatge”. Les etiquetes de treballador o treballadora de *coll blanc* o de *coll blau* han perdut sentit i ara poden ser substituïdes, com a separador o classificador, per la categoria de *treballador híbrid*, que és aquella persona que combina el treball presencial i a distància. Les classificacions canvien encara més quan, des de la noció de treballs, en plural, no tenim present només el treball productiu sinó també els reproductius i de cures. Després de la pandèmia, la gent es fa preguntes sobre la naturalesa i el sentit del treball i sobre el seu significat per a les persones. En concret, Julia Hobsbawm resumeix que els treballadors i treballadores es pregunten quin és el sentit del seu lloc físic de treball: “Per a treballar o per a socialitzar? Com a espai idoni per a fer *brain storming* o per a aprendre? O és realment una mena de vara de mesurar de temps passats, centrada en el presentisme?”.

És una evidència que els treballadors i treballadores, i singularment els d'oficina, ja no poden estar constrets pels dictats físics del temps i de l'espai. La capacitat de treballar des de qualsevol lloc que va emergir durant la pandèmia ha impulsat, sens dubte, un canvi cultural. Serveixi

d'exemple el següent càlcul: més de la meitat de les feines als Estats Units seran *free-lance* el 2030 i dos terços dels treballadors nord-americans contempen ja, avui, alguna forma de treball en remot o de forma híbrida com a la seva nova normalitat.

Així explica Hobsbawm el nou paradigma del treball i les possibilitats que s'obren de reducció de la jornada: "El que és diferent és que ara podem triar com gestionar el temps que dediquem a treballar d'una manera que ens convingui més que la rutina tradicional de nou a cinc, de dilluns a divendres. Això explica que les discussions al voltant de la setmana de quatre dies hagin arribat a una intensitat mai vista abans. Encara no estem a prop de la famosa setmana laboral de 15 hores que va predir John Maynard Keynes als anys 30, però la seva predicció sembla cada cop més rellevant. Encara volem treballar (i ho hem de fer per la nostra economia), però de noves maneres".

Després de la pandèmia global, i a expenses de com serà l'impacte imminent de la crisi climàtica i energètica en el món laboral, és important reconèixer que hem entrat en un temps intermedi liminar o de transició en la història del treball. Sempre hi ha hagut canvis en la feina i la reducció de la jornada laboral ha estat lenta però progressiva. Podem fer un seguiment del moviment actual cap a una flexibilitat total des de la jornada de 8 hores aconseguida el 1919. O des de la jornada de 6 hores introduïda per l'industrial nord-americà Will Keith Kellogg, als anys 30, en les fàbriques de la seva multinacional agroalimentària. La setmana laboral de 30 hores es va mantenir a la majoria de fàbriques Kellogg's fins al 1980, curiosament just fins al moment en què es va imposar definitivament el neoliberalisme. En tot cas, els efectes d'escurçar la jornada per ampliar la base de treballadors i treballadores a Kellogg's són reformes que van desencadenar el creixent moviment per a la conciliació moderna de la vida laboral i familiar.

Durant el segle XX, l'entrada generalitzada de les dones a la vida laboral i d'oficina, sobretot a partir dels anys 60, va preparar les bases per a la campanya moderna per a una major flexibilitat laboral que va sorgir als anys 80. Però l'avenç del feminisme i el fet de posar en valor els treballs de cura empeny en la mateixa direcció. Bona falta que fa perquè, com recorden les antropòlogues Dolors Comas d'Argemir i Silvia Bofill-Poch a *Cuidar a mayores y dependientes en tiempos de la covid-19* (2022), el poc valor que es dona a la cura social, un sector laboral feminitzat i precaritzat, i la manca de valoració de la vellesa i la discapacitat en la nostra societat han confluït en una doble devaluació que va comportar greus situacions d'exclusió social durant la pandèmia i encara després.

La quarta revolució industrial propiciada per internet, la intel·ligència artificial i l'automatització ens està portant a la cúspide de més canvis,

però va ser la pandèmia el que va convertir el canvi en exponencial. Com explica el periodista Ricardo de Querol a *La gran fragmentación* (2023), “el teletreball amb flexibilitat pot ser un avenç històric per als treballadors i treballadores” i l’experiència, terrible, del 2020 amb la pandèmia ens va fer adonar de les “moltes possibilitats del treball a distància”. Ara bé, no estem disposats a viure sense contacte humà. Ni tampoc a treballar en condicions de deshumanització. I convé no perdre de vista que, com la sociòloga Sara Moreno resumeix a *Que teletreballin ells. Aprentatges de pandèmia més enllà de les obvietats* (2021), el treball a distància és aprofitat pels homes per gaudir d’oci o esport mentre que les dones l’utilitzen per a les cures i les tasques domèstiques.

Per tot això, arran de fenòmens socials com el de la gran renúncia (a la feina) o la gran fragmentació (per la transformació digital), el concepte de treball serà necessàriament més flexible i no es pot desenvolupar al marge de noves xarxes de seguretat i de protecció social. El canvi digital està essent massa ràpid i ens costarà de digerir. Segurament la societat necessita més temps per adaptar-se i aprendre a moure’s entre les noves eines digitals i de comunicació i en les noves formes de treball i de vida. És clau l’educació, al llarg de tota la vida. I també dotar-nos del temps necessari per a afrontar les noves realitats. La reducció de la jornada laboral hi ha d’ajudar, sens dubte. I les reflexions, propostes i aproximacions a aquest debat des de la realitat dels centres de treball, des de les vivències de les persones treballadores i des de l’experiència sindical són imprescindibles.

3. L'ordenació legal del temps de treball a Espanya (1983-2023)

La nostra societat funciona de manera ininterrompuda: les persones estan sotmeses a horaris de treball i consum que, contraris al ritme natural de la vida, tenen conseqüències, moltes vegades nocives, en la salut de la gent. Els usos de les tecnologies de la comunicació i les xarxes socials ocupen una quantitat molt important del temps de vida en general, inclosos el temps de treball i els temps socials, fins al punt que els nous usos i hàbits de consum estan canviant els models tradicionals de prestació de serveis i afecten cada cop a més treballadors i treballadores. En són exemples Amazon, Netflix i tota mena de plataformes, o els *riders* i les treballadores de cura i de la llar que, com cada cop més tantes altres persones, treballen al dictat d'aplicacions i empreses que no entenen d'horaris ni de drets laborals. És una realitat que cada vegada es treballa amb més assiduitat fora de les hores *habituals*, per períodes agrupats de dies o setmanes, amb ritmes continus o discontinus, regulars o irregulars, de manera rotativa o no, segons els casos, i que això afecta la salut, el benestar i els temps de vida de les persones treballadores.

Es generen així situacions que poden arribar a tenir conseqüències perjudicials també en la productivitat, així com en els nivells de satisfacció dels clients o usuaris del servei, amb possibilitat que el treballador o treballadora, havent de modificar el seu ritme natural de son-vigília i incrementar per intervals les seves càrregues de treball, presenti disfuncions i elevats nivells d'esgotament físic, mental i emocional, i d'estrès sostingut, amb risc de patir accidents en el transcurs de la jornada laboral o durant el desplaçament al lloc de treball.

No es qüestiona que hi pugui haver una relació positiva entre l'organització de l'activitat productiva i les mesures de flexibilitat del temps de treball, nascudes de l'acord entre les empreses i la representació dels treballadors i treballadores, facilitant ajustos entre les demandes de la producció i el repartiment dels temps que les persones treballadores destinen a la seva vida privada i al desenvolupament de l'activitat laboral. Però la flexibilitat s'ha de vincular no només a una reducció de la jornada de treball, sinó també a una major autonomia de treballadors i treballadores per seleccionar els horaris que s'ajustin millor a les seves necessitats laborals i personals. I això implica incrementar el poder de decisió de les persones treballadores en l'organització del treball i, en definitiva, avançar en la democràcia econòmica.

És comú, però, que la distribució del temps de treball estigui associada a jornades que dificulten compatibilitzar vida familiar, personal i laboral, amb horaris laborals de partida restrictius per al treballador o treballadora que, implicant habitualment majors càrregues horàries, són amb certa freqüència modificats o alterats per la direcció sense al·legació de causa o motivacions que justifiquin els canvis experimentats.

Els salaris baixos i la inestabilitat faciliten la construcció d'un entorn laboral en què el recurs a les hores extraordinàries constitueix una pràctica habitual. L'excepcionalitat i la voluntarietat que defineixen normativament la seva figura no es correspon amb el protagonisme real que les hores extraordinàries cobren al nostre sistema de relacions laborals. Tampoc el límit quantitatiu màxim d'hores extraordinàries que cada treballador pot realitzar a l'any és respectat en alguns sectors productius.

L'organització del temps de treball forma part essencial del dret del treball, quan es tracta de respondre a un nombre superior i cada vegada més heterogeni d'interessos en la relació laboral sorgits a conseqüència de múltiples i profunds canvis a les nostres societats. El marc que fixa globalment la jornada laboral a Espanya per llei és, des de 1980 i 1983, als inicis de la democràcia, l'Estatut dels Treballadors, que la va fixar en 40 hores setmanals mitjanament amb còmput anual. No obstant això, en els darrers anys s'han començat a moure coses.

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, conscient de la importància que té la jornada laboral a la nostra vida social, reconeix que "la realització d'un temps de treball superior a la jornada laboral legalment o convencionalment establerta incideix de manera substancial en la precarització del mercat de treball, en afectar-ne dos elements essencials de la relació laboral, el temps de treball, amb rellevant influència a la vida personal de la persona treballadora en dificultar la conciliació familiar, i el salari".

El manteniment d'una jornada laboral excessiva, per tant, resulta una paradoxa a un mercat laboral, com l'espanyol i el català, en el que actualment conviuen jornades de treball excessives amb un percentatge encara elevat d'atur, en comparació als països europeus del nostre entorn, i malgrat els efectes positius de la darrera reforma laboral acordada pel govern de coalició d'esquerres i els agents socials.

Si la limitació de la jornada laboral i la garantia de descansos mínims adequats i suficients continua sent fonamental en la reglamentació del temps de treball (dimensió estrictament quantitativa), en els darrers temps el centre d'atenció al respecte s'ha situat a l'organització flexible del mateix (dimensió qualitativa). En aquest mateix sentit, la regulació legal

comença a respondre a qüestions fins ara aparcaades o esquivades, no sols relacionades amb el temps de treball efectiu, sinó amb la disponibilitat real del temps d'oci per part de les plantilles. Es tracta, per tant, d'implementar la innovació organitzacional per millorar en productivitat i qualitat de vida.

Des del 2022, a Espanya hi ha dues experiències normatives d'interès. D'una banda, el Govern de coalició d'esquerres de l'Estat va publicar al BOE a finals d'aquell any l'Ordre ICT/1238/2022, de 9 de desembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores de subvencions per a l'impuls de la millora de la productivitat en petites i mitjanes empreses industrials a través de projectes pilot de reducció de la jornada laboral. D'altra banda, l'anterior govern d'esquerres de la Comunitat Valenciana va aprovar l'Ordre 7/2022, de 16 de juny, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual s'aprovaven les bases reguladores del programa d'ajudes per a l'establiment d'incentius a la reducció de la jornada laboral a quatre dies o 32 hores setmanals i a la millora de la productivitat a les empreses valencianes i la Resolució de 2 d'agost de 2022, de la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral derivada de l'anterior.

Per tant, la necessitat d'impulsar mesures que fomentin la reducció de la jornada és ja present a les empreses i això està tenint reflex en la mateixa normativa laboral, encara que sigui en una fase embrionària. És aviat per valorar l'efecte útil de les normes sobre control horari, degut sobretot al moment en què es van posar en marxa (avantsala de la pandèmia), però als processos de negociació col·lectiva aspectes relacionats amb l'horari i la jornada aniran adquirint cada cop més centralitat, sobretot si les xifres d'alta inflació van normalitzant-se.

Correspon a la negociació col·lectiva fixar aquests nous acords al voltant de la reducció de jornada, però sens dubte l'ajut que les administracions públiques puguin donar no ja en forma de subvencions a plans pilot, sinó de normativa d'obligat compliment, redundarà en una eficàcia més gran de les experiències inicials. Però, sobretot, el que és nodrir un ampli debat social sobre la reducció de la jornada laboral en clau de treballar menys, repartir els treballs i viure millor.

Per situar bé aquest debat, cal entendre que, des de fa 40 a anys, l'ordenació legal del temps de treball ha estat utilitzada a Espanya i a Catalunya com un instrument de lluita contra la desocupació a partir del moment en què aquest fenomen es va generalitzar i es va convertir, a partir de la dècada dels anys 80 del segle XX, en el principal problema sociolaboral del nostre país.

La premissa de partida en aquesta qüestió va ser la consideració del treball com un bé escàs, de manera que per aconseguir que més persones

poguessin accedir i romandre en actiu, calia repartir-lo, és a dir, reduir el temps de treball de les persones ja ocupades de manera que les fins ara desocupades poguessin ser contractades per desenvolupar la seva prestació de serveis durant el període de temps que les anteriors havien deixat de treballar. Va ser així quan es van incrementar les restriccions normatives a la possibilitat de realitzar hores extraordinàries i es van començar a incentivar les jubilacions anticipades i les jubilacions parcials. L'argument de la creació d'ocupació es va utilitzar igualment per donar suport a la necessitat d'admetre la inclusió al nostre ordenament de dues de les principals modalitats "atípiques" del contracte de treball, les particularitats del qual tenen a veure directament amb el temps de treball, ja sigui amb la durada del mateix vincle jurídic (contractes de treball temporals o de durada determinada), ja sigui amb la durada de la jornada ordinària de treball (contractes a temps parcial).

Sense cap dubte, un dels factors que més ha influït en els darrers anys a Espanya i en la majoria dels Estats del nostre entorn en les substancials modificacions que ha experimentat el règim jurídic del temps de treball ha estat el de la necessitat de facilitar als empresaris la gestió dels seus recursos humans per tal que les organitzacions productives puguin adaptar-se de la manera més ràpida i adequada possible als constants i permanents canvis que es produeixen als mercats com a conseqüència, en general, de l'imparable procés de globalització econòmica experimentat a escala mundial des dels anys 90 del segle passat.

De vegades les empreses demanen més llibertat en la gestió de tots els seus recursos, en especial dels seus recursos humans, per tal de poder mantenir-ne rendibilitat i competitivitat i, derivadament, dels seus nivells d'ocupabilitat, cosa que exigeix de forma inexorable un increment del seu poder de direcció en relació amb la fixació de les principals condicions laborals, entre elles, de forma destacada, les relatives al temps de treball. Òbviament, aquesta pretensió empresarial cada cop més generalitzada i intensa depenia de dur a terme una modificació legislativa de gran importància de la regulació fins aleshores existent de gairebé tots els aspectes que tenen a veure amb el temps de treball, modificació que, a diferència de totes les esdevingudes amb anterioritat, havia de posar el seu accent no ja en la durada del temps de treball (de la jornada de treball), sinó a permetre'n una gestió o organització molt més flexible per part del subjecte empresarial (mesura de "flexibilitat interna").

Aquesta reclamació, a més, s'amaneix amb l'argument que aquesta capacitat dels ocupadors d'actuar sobre els diversos aspectes relacionats amb el temps de treball contribuirà que en molts casos aquests puguin fer front a les seves necessitats productives i econòmiques sense haver de recórrer a cap altre tipus de mesures més dràstiques i perjudicials per als interessos dels empleats, com seria la decisió d'extinció unilateral de la relació laboral (mesura de "flexibilitat externa").

D'aquesta manera, aquesta tesi es vincula directament i essencialment a l'objectiu de la lluita contra la desocupació, mentre que, a més de resultar adequada per tal d'evitar la destrucció de llocs de treball, incentivarà els empresaris a la contractació de nous treballadors. Aquest plantejament ha estat defensat i promogut per la Unió Europea des que, arran del Tractat d'Amsterdam, va assumir la competència de coordinació de les polítiques d'ocupació internes dels estats membres i es va decantar clarament per establir directrius basades en els principis de la "flexiseguretat" i, lògicament, ha tingut un fort impacte en la reglamentació espanyola sobre la matèria.

Les manifestacions d'aquesta orientació han estat múltiples i variades i cada cop més incisives en les successives reformes laborals dutes a terme des del 1994 fins a l'actualitat: el còmput anual de la jornada màxima legalment permesa; el progressiu increment de les possibilitats de distribució irregular de la jornada de treball; la possibilitat de compensar la realització d'hores extraordinàries amb períodes de descans equivalents de manera que no computin en el màxim anual legalment permès; la facilitació de les exigències d'hores complementàries als contractes de treball a temps parcial; la considerable reducció dels límits legals a les modificacions substancials de les condicions de treball; l'augment dels supòsits de suspensió del contracte de treball i de les reduccions de jornada per part de l'empresari per causes relacionades directament amb la marxa i funcionament de l'empresa.

Juntament amb el factor anterior, l'element que més ha repercutit a les alteracions que s'han introduït a la nostra regulació legal del temps de treball en els últims 20 anys ha estat la col·locació en primer pla en el desenvolupament de les relacions laborals de l'objectiu d'aconseguir una compaginació adequada i equilibrada del compliment de les obligacions laborals amb l'exercici de les responsabilitats familiars, i també, amb el desenvolupament d'accions formatives i fins i tot de lleure.

Aquesta finalitat, igual que succeeix amb tot el relatiu a la protecció de la salut dels treballadors i treballadores, respon clarament a un interès d'aquests que es va posar en relleu, sobretot, a partir de la massiva incorporació de les dones al mercat de treball durant les darreres dècades del segle XX. La seva inclusió cada vegada més gran en la legislació laboral constitueix potser l'únic avenç significatiu en la protecció normativa dels treballadors, que en tots els altres aspectes ha patit un innegable i considerable retrocés dels seus nivells de tutela.

Encara que es vincula directament a la igualtat i no discriminació per raó de gènere, és obvi que en última instància es relaciona directament amb la dignitat de la persona treballadora i amb el lliure desenvolupament de la seva personalitat, considerats expressament a la Constitució de 1978 (art.

10.2) com a valors fonamentats del nostre ordenament jurídic. No es pot desconèixer que, en part, això ha estat degut també a l'impuls normatiu que des de la Unió Europea s'ha donat a la igualtat i no discriminació per raó de gènere. I, de manera especialment destacada amb aquesta finalitat, a l'objectiu d'aconseguir que la maternitat i l'atenció a la cura de fills i familiars deixin de constituir un obstacle per a l'accés al treball i/o la permanència a la feina de les dones, i també una de les causes més rellevants de la seva discriminació en les condicions de treball. Tanmateix, una cosa són les directives comunitàries i les transposicions legislatives als països de la UE i una altra cosa molt diferent és la realitat a peu de carrer i al lloc de treball, on les desigualtats per raó de gènere són encara molt grans.

Encara que les mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal no tenen ni han de consistir únicament en el reconeixement a favor dels treballadors de drets relacionats amb el temps de treball, exercitables davant de l'empresari en el marc de la relació laboral, la veritat és que el legislador espanyol, des que incorpora aquest objectiu a la legislació laboral expressament a través de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, ha optat bàsicament i majoritàriament a aquests efectes per recórrer a aquest tipus de mesures.

Cal esmentar l'augment creixent dels drets de conciliació reconeguts per la nostra normativa laboral, però s'ha de subratllar sobre això, especialment, el canvi d'orientació que ha experimentat aquesta normativa, també per influència de la UE. Ha passat de ser una normativa adreçada bàsicament a les dones, amb la qual cosa va contribuir a perpetuar el seu tradicional rol de mare, cuidadora i responsable de les tasques domèstiques, a una altra basada en el criteri de la corresponsabilitat, sense perjudici que encara quedi molt per fer.

En els darrers temps, els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han vist incrementats i agreujats a conseqüència de dos importants fenòmens que s'han implementat en el desenvolupament de les relacions laborals.

D'una banda, l'ús generalitzat a l'àmbit laboral de les tecnologies de la informació i de la comunicació, que si bé en molts casos possibiliten els treballadors i treballadores organitzar el seu treball de forma més lliure i adaptada a les seves pròpies necessitats personals i familiars (sobretot a través del teletreball), alhora dificulten la nítida separació entre el temps de treball i el temps d'oci i de descans i promouen l'exigència d'una disponibilitat permanent del treballador o treballadora per part de l'empresari, afavorint així la prolongació de la jornada de treball per sobre dels límits legalment o convencionalment establerts. D'aquesta manera, al

final, alguns dels mitjans tecnològics implantats en l'àmbit laboral que al principi es van estimar com a idonis per promoure l'adequada conciliació de la vida personal, familiar i laboral estan produint efectes adversos i nocius sobre això (a més de sobre el dret al descans).

Per altra banda, tenim el treball fet a través de plataformes digitals, caracteritzat essencialment per requerir la permanent disponibilitat temporal dels riders, les treballadores de la llar o de cures o qualsevol mena de treballadors respecte del titular de la plataforma. I això, sens dubte, igual que en el supòsit anterior, dificulta clarament les possibilitats d'una conciliació adequada entre la vida personal, familiar i laboral.

La gestió del temps que va després de la feina adquireix cada cop més importància en societats complexes com la nostra. L'oci i el temps dedicat a nosaltres i a la família bona part de la nostra vida ens ajuda a ser persones més felices. La realització personal no passa en exclusiva pel desenvolupament laboral i la nostra identitat no es construeix només sobre el lloc que ocupem en el procés productiu.

Per això és rellevant que els governs i les institucions públiques responguin a una demanda dels temps i les societats. Superar les dificultats i apostar per una nova gestió de la jornada laboral implica, sens dubte, fer-ho a poc a poc, valorant les diferents mesures inicials, fent-ne partícips empreses i sindicats.

En aquest aspecte, com en molts altres que afecten la societat i les seves relacions laborals, les mesures aïllades són poc eficaces. Aprovar ordres o decrets que contemplin mesures a favor de la reducció de jornada és tan important com anar guanyant avenços, també en qüestió de temps i jornada laboral, amb la negociació col·lectiva i com el reforçament de les polítiques públiques i socials a favor de la conciliació i la corresponsabilitat. Perquè la reducció de la jornada no pot empitjorar les condicions de vida de les dones; carregar-hi encara més les cures podria generar un efecte negatiu de qualsevol mesura de reducció horària.

El foment de la reducció de jornada ha de contemplar la mida de l'empresa, el sector on opera, el sexe i l'edat de les plantilles i totes les característiques rellevants a l'organització i la productivitat. La millora de la productivitat del temps de treball, sense que això augmenti encara més la pressió cap a les plantilles, podria passar per models eficients d'organització i automatització. I amb capacitats de decisió sobre aquests models de les mateixes persones treballadores, aprofundint així en la democràcia econòmica.

Ens trobem davant de fenòmens demogràfics, econòmics, socials i culturals que motiven que en l'àmbit laboral sigui ara més urgent i necessari que

mai una adequada i equilibrada regulació del temps de treball i del temps per a la vida personal i familiar dels treballadors i treballadores. La massiva incorporació de la dona al mercat de treball, els desequilibris geogràfics, l'augment de l'esperança de vida, la crisi climàtica i els usos nous del lleure i el temps en família fan imprescindible reflexionar sobre formes noves d'organitzar la productivitat i el temps de treball.

Tanmateix, i més enllà d'experiències pilot, aquest necessari trànsit cap a un model més equilibrat de distribució horària i de reducció de jornada no sembla que hagi calat encara a la normativa laboral, ni tampoc en els convenis col·lectius. La legislació ha de recollir aquests problemes que ja presenta la societat contemporània. I per fer-ho de forma efectiva, és imprescindible que incorpori el coneixement i les opinions del món del treball.

4. Debat i experiència sindical de CCOO de Catalunya

CCOO de Catalunya ha dedicat bona part d'aquest 2023 a debatre sobre els temps de treball i de vida, sempre en la línia de treballar menys, repartir els treballs i viure millor. Ho hem fet en actes públics i també en assemblees i reunions de les diferents estructures de l'organització. La discussió interna l'hem feta a partir de quatre eixos: 1) conceptualització dels temps de treball i de vida; 2) divisió sexual dels treballs i els usos dels temps; 3) els temps laborals: jornada efectiva de treball, dret a la salut i a la desconexió, i democràcia econòmica i governança del temps a les empreses; i 4) els temps socials per viure millor. És sobre la base d'aquest esquema que presentem una síntesi de les reflexions i propostes sorgides del debat col·lectiu a CCOO en més d'una dotzena de reunions i assemblees territorials o sectorials i un parell d'actes públics.

4.1. Conceptualització dels temps de treball i de vida

Aquest debat s'ha plantejat situant al centre els drets de les persones treballadores i des d'una visió social alternativa al model de societat de consum individualista i mercantilitzada, i des de la perspectiva de fer avançar la democràcia econòmica, sobretot en l'àmbit d'empresa. També en un sentit ampli, considerant els treballs en plural, amb una clara visió de gènere que és transversal a tot el debat, així com tenint presents els components de classe, generacionals, demogràfics, territorials i de salut i benestar de les persones treballadores.

Hem parlat del concepte temps i les seves dimensions: el temps de treball productiu i reproductiu; el temps de descans necessari per a la recuperació física i mental; el temps de les cures i la dimensió que té per qui les ofereix i qui les rep; el temps social per dur a terme activitats de cultura, esport, educatives, de lleure i de participació social i política.

El debat del temps té una clara dimensió generacional. Les persones joves no tenen la mateixa percepció ni la mateixa disposició davant dels requisits laborals. I en una societat cada cop més envellida, els usos dels temps de la gent gran tenen també una altra dimensió. El temps també té un component d'origen, en la mesura que les persones treballadores

migrants (majoritàriament dones) assumeixen feines precaritzades sense control horari i sovint amb plena disponibilitat.

L'aparició de noves formes d'organització del treball productiu, com el teletreball, poden significar canvis en l'àmbit demogràfic o territorial i d'estalvi energètic i comporten uns efectes al territori que cal contemplar. El temps de treball és aquell vinculat al contracte laboral que defineix la nostra jornada, torns, horari, etc., i que ve definit pel marc normatiu actual. Aquesta dimensió del temps és fonamentalment retribuïda, tot i que pot condicionar part del nostre temps personal i estendre's a formes no retribuïdes en funció de l'organització del treball (hores extres no pagades, desconexió digital, etc.). També inclou altres aspectes: desplaçaments (mobilitat), durada de l'exposició a riscos laborals que poden tenir conseqüències sobre la salut física i mental, condicions de treball (descansos, etc.). La noció de temps de treball està vinculada, per tant, als conceptes de productivitat i de retribució salarial.

Aportant la visió feminista, que s'ha d'introduir de manera transversal en tot el debat, creiem que cal incloure també dins del concepte de temps de treballs les tasques de cures que, principalment, fan les dones. De fet, la divisió entre temps laboral i temps lliure no funciona de la mateixa manera entre homes i dones. Les dones assumeixen majoritàriament les activitats i dedicació a les cures, les tasques domèstiques i familiars i les feines de reproducció. Per a les dones el temps de treball va més enllà del temps laboral. És per això que cal parlar de càrrega total de treball, incorporant la càrrega laboral i la pròpia de les tasques de cura i reproducció. Les dones assumeixen sovint amb aquestes tasques el compliment d'un dret que tenen les persones dependents i que no està prou cobert pel sistema de l'estat de benestar. El temps de lliure disposició personal de les dones acostuma a ser significativament inferior al dels homes.

Una reducció de jornada no significa sempre tenir més temps de lliure disposició personal. Per tant, quan ens referim al temps de treball parlem d'una dimensió del temps regulada formalment mitjançant el contracte laboral i retribuïda -tot i que, quan s'estén a l'àmbit personal, sovint no està remunerat- i d'una dimensió no formal que habitualment assumeixen les dones i que no està retribuïda salarialment, encara que aporta un gran valor a la societat i a l'economia.

Per temps socials o temps lliure entenem que no es tracta només de temps d'oci, sinó que cal ampliar la mirada cap al temps de vida. Els treballadors i treballadores hem de tenir la possibilitat de descansar i fer activitats relacionades amb l'esport, culturals, de participació política i social, i hem de poder tenir prou temps per recuperar la nostra salut quan estem en situació de malaltia.

El temps lliure o d'oci seria aquell que una persona utilitza per descansar i que l'aprofita per fer activitats que no siguin merament laborals; és un temps per fer tot allò que a la persona li agradi i la diverteixi. La paraula oci és d'origen llatí (*otium*) i significa “repòs”. L'oci el representen sobretot les vacances o els temps de què disposem en acabar la feina o els estudis. En aquest temps es poden dur a terme activitats de tota mena: esport, passejades o activitats a la natura o culturals per les quals es tingui vocació. L'oci o el lleure és un temps de recreació, indispensable per a la satisfacció personal, la salut mental i també per obtenir un millor rendiment a la feina o els estudis, ja que ens permet recarregar les energies emprades en les obligacions diàries. Això no obstant, el capitalisme actual orienta aquesta dimensió del temps d'oci o de lleure cap al consum massiu.

Dins del concepte més general de temps de vida, que inclou el temps de treball i el temps lliure, cal incloure també el temps necessari per al descans (el necessari per a la recuperació integral de l'esforç físic i mental emprat durant la realització de les tasques laborals) i el temps que necessitem per seguir un tractament i recuperar la salut quan estem malaltes i malalts, i que sovint les empreses i les mútues interrompen i dificulten.

Partint de la idea clàssica que el temps de treball estava indissociablement vinculat a l'espai físic de treball, al centre de treball, i al salari, els canvis que s'han anat produint en el món laboral han donat lloc a formes diferents d'organitzar la jornada laboral (torns rotatoris, treballs de cap de setmana, guàrdies, desplaçaments dins de la jornada, jornades a temps parcial, temporals, etc.) i a nous espais laborals (clients, treball a distància, etc.). Tot això ha provocat que el binomi temps-salari hagi anat empitjorant en els darrers temps, ja que les noves tecnologies han permès els empresaris i empresàries trencar amb aquest element central del contracte de treball i de la negociació col·lectiva que és la jornada, difuminant els límits entre temps i espai de treball (registre de jornada, hores extra, desconnexió digital, treball a distància, etc.) i premiant salarialment (en el millor dels casos) la disponibilitat temporal de treballadors i treballadores més enllà del temps inclòs al contracte.

Al llarg del debat també hem constatat que, per centrar-lo i enfocar-lo de manera eficaç i productiva, s'han de tenir en compte les particularitats territorials i sectorials. És a dir, el temps de treball és indissociable d'altres realitats, com ara, la territorialitat, l'activitat productiva concreta, infraestructures disponibles, administracions públiques... És a dir, no podem, per exemple, plantejar una reducció de la jornada de 8 a 6 hores per igual en tots i cadascun dels àmbits i sectors productius, ja que si no es tenen en compte les particularitats esmentades i d'altres variables retributives i socials, qualsevol proposta està condemnada al fracàs.

En qualsevol cas, sí que constatem que ni el sistema, ni la vida ni el planeta necessiten que treballem tant; això només funciona així per augmentar les plusvàlues dels qui en tenen. De fet, les noves formes d'organització del treball tenen també l'objectiu d'obtenir una major disponibilitat de les persones treballadores per incrementar la plusvàlua.

Així doncs, hem de tenir clar que el que estem disputant al capital amb la reducció de la jornada és precisament la plusvàlua. Cal traslladar la corresponsabilitat a les empreses -no només, ni principalment, a les administracions públiques- i fer que la reducció de la jornada formi part del repartiment de la plusvàlua. Sense deixar que es confongui (ni ens confonguin) la jornada laboral i la presencialitat amb la productivitat.

Per disputar això a l'empresa hem de posar en valor que la gent sol arribar a la feina havent dormit, alimentada, educada i formada, i amb la roba neta i planxada. I això ho posa cadascú i la societat, no pas l'empresa, però ella se n'aprofita i ho incorpora com a plusvàlua. El debat, doncs, és social, en termes de disputa capital-treball, però no el podem centrar en els diners -això sí, deixant clar que la reducció de jornada ha de ser sense rebaixa de salari-, sinó que cal centrar-lo en la vida, perquè és això el que ens estem disputant: la qualitat de vida. En definitiva, hem de passar del concepte *el temps és or* al concepte *el temps és vida*. I no és un tema de *dret a la peresa*, sinó de repartir la riquesa i de dret a la vida. Ras i curt: la plusvàlua és qualitat de vida per a un millor ús dels temps per viure.

Aquesta conceptualització dels temps de treball i de vida requereix un canvi cultural, i en aquest sentit aniria bé també reprendre el debat sobre la reforma horària. Abordar-ho en la seva integritat i complexitat implica reivindicar un nou contracte social que doni resposta a les necessitats de les persones i a les necessitats del planeta. Perquè hem de ser plenament conscients que el model econòmic destrueix el planeta i, per tant, l'hem de canviar. La paradoxa és que la urgència i profunditat d'aquest canvi -un veritable canvi d'època en relació també al creixement (o el decreixement), el progrés i la distribució de la riquesa- no permet reduir-lo només a unes propostes molt immediates. De fet, més enllà de la llei, l'assoliment efectiu de la jornada de 8 hores va ser un procés progressiu i llarg.

En qualsevol cas, aquest debat, amb una càrrega ideològica i una connotació de classe molt importants, és una oportunitat com a sindicat sociopolític i de classe per tornar-nos a situar al centre del debat públic. Hi ha gent que està a la defensiva perquè no creu que la reducció de la jornada sigui un avenç o perquè hi veu molts riscos. No podem fer el debat amb els mateixos paràmetres de la realitat d'abans, però no hi ha cap raó perquè no es pugui reduir el temps de treball amb l'organització de l'empresa actual; fins ara, totes les millores tecnològiques han anat a parar als comptes de beneficis de les empreses. I per abordar el debat

dels temps de treball i de vida a fons, hem d'entrar en l'organització de l'empresa i en les càrregues de treball, disputant al capital allò que mereix i no mereix ser retribuït (permisos de cura versus temps d'oci). Si l'avenç de la jornada de 8 hores va significar també la subordinació de tots els temps al treball, el repte actual és com deixem de subordinar els temps de vida al treball. I això va de guanyar democràcia a l'empresa.

Una prioritat de la gent, actualment, és tenir més temps per viure. Per contra, l'organització de la societat gira al voltant del temps laboral i del treball remunerat: aproximadament el 20% del temps (la jornada laboral anual) del 45% de la població que treballa acaba condicionant el temps de tota la ciutadania. I si ara hi ha una part de la població que se sent amenaçada per la digitalització (que li pot fer perdre o canviar radicalment la feina), hem de convertir això en una oportunitat per a reduir la jornada i repartir els treballs.

Fa 40 anys que al nostre país es treballen 40 hores a la setmana per llei, i en fa 100 que la jornada laboral està estipulada per llei en les 8 hores. Ja és hora de què això canviï, però en benefici de les persones treballadores, no de les empreses i del capital, que sens dubte estan guanyant productivitat i plusvàlua amb la digitalització.

Venim d'un model fordista que funciona amb el marcatge dels temps. Això és així com a imaginari i per norma general, sobretot, als sectors industrials. Però no podem obviar que el model fordista (treball humà subordinat al temps màquina) no ha funcionat mai com un rellotge en la majoria de sectors de serveis, on si algú falta no se'l substitueix i on la feina bàsica es fa igual amb sobrecàrrega o prolongació de jornada. El que fa la tecnologia és esborrar la frontera entre el centre de treball i el temps que passem fora, però la majoria de sectors no industrials no venen de compliments de jornada estrictes.

En tot cas, és evident que la societat digital canvia el model i fa que es difuminin encara més les fronteres del temps i de l'espai, així com les fronteres sectorials. Tot plegat és un canvi de paradigma pel que fa difícil imaginar-se com ens hem d'adaptar. Com qualsevol canvi, la digitalització crea incertesa i hi ha qui pot pensar que, en aquest nou paradigma, el centre de la vida ja no serà el treball. Com hem d'encarar aquest canvi, que afecta totes les feines i sectors? És un canvi de model productiu i requereix formació per adaptar-se i per saber que haurà de fer cadascú en la seva nova jornada laboral.

Tenim un sistema productiu disgregat on es barregen els temps laborals amb els temps de vida de ciutadans i consumidors. Hem de saber separar el temps d'oci del temps de cures. De fet, vivim en una mena de taylorisme digital: plena disponibilitat, geolocalització i mercantilització del treball

i dels treballadors. La digitalització, tanmateix, pot ser una trampa enfront de la individualització de les relacions laborals i de la societat de consum. I el debat dels temps de treball i de vida no es pot abordar des de l'individualisme, sinó que cal fer-lo des de la mirada col·lectiva.

Hem de creuar els dos debats paral·lels que ara mateix té el món del treball (el del temps i el de l'impacte de la digitalització). L'increment de productivitat fruit de la digitalització s'ha de repartir en forma de menys hores de treball. Perquè si la digitalització ens fa perdre treballs i jornades laborals, la necessitat de redistribució de la riquesa ens fa repartir el treball. En definitiva, la reducció horària ha de servir per crear llocs de treball i repartir els treballs.

Hem de ser conscients de la gran diversitat dels treballadors i treballadores: l'aproximació que tenen al temps és molt diferent. I els temps laborals són molt diversos. Hem d'avançar cap a treballar menys tothom, però repartint responsabilitats i canviant mentalitats. Fer 8 hores cada dia i treballar només quatre dies a la setmana no soluciona res de manera general. Vigilem que el debat de la setmana de quatre dies no ens acabi portant no a allargar els caps de setmana, sinó a què divendres, dissabtes i diumenges acabin sent com els dilluns. Hem de ser conscients que reduir el temps de treball en alguns sectors fa augmentar el temps de treball en altres sectors. Si hi ha més temps lliure hi haurà més demanda de serveis. I si fa 50 anys es lluitava perquè el dissabte fos considerat festiu, quina necessitat tenim ara d'anar a comprar els diumenges? O d'anar a sopar en un restaurant a mitjanit?

És millor reduir un dia de la setmana laboral o reduir la jornada diària? Depèn per a qui i en quins treballs. Sense anar més lluny, la reducció horària de la jornada és més fàcil a la indústria o als treballs d'oficina que en els treballs d'atenció a la gent i de cura. No hem de perdre de vista la referència anual dels còmputos totals de temps de treball, fent compatible el control horari amb la flexibilitat o l'autonomia personal. Potser en determinats sectors cal incrementar els dies de vacances o el temps destinat a formació. o Potser en algunes feines la gent s'ha de jubilar abans i computar això com a rebaixa de temps de treball, sense que això signifiqui renunciar a reduccions de jornada i canvis reals en la vida de la gent mentre està en actiu, i tenint present, abans que res, els riscos als que estan exposades aquestes persones treballadores a l'hora de contemplar avançaments de jubilació.

Cal veure què pot ser adequat si volem construir una societat més justa i igualitària i, molt especialment, què pot anar millor als homes o a les dones tenint en compte que, fins ara, usen de manera molt diferent el seu temps, etc. No és tan senzill ni just associar treballar un dia menys a la setmana amb un guany directe si no tenim en compte l'impacte que

això pot produir en l'àmbit social i individual. Els horaris estàndard no serveixen en societats complexes.

En síntesi, conceptualitzar el debat dels temps de treball i de vida i els seus usos és complex. Però ja que, amb la digitalització, anem cap a un nou paradigma del temps de treball, hem d'afrontar el debat des del convenciment que ha d'anar associat a un canvi social amb implicacions en molts àmbits i aspectes.

Les propostes que fins ara han aparegut al debat públic, com la setmana laboral de quatre dies, són interessants, però no són vàlides per a tothom, perquè es pot interpretar que només van adreçades a determinats sectors de treballadors i treballadores. Aquesta setmana de quatre dies: ha de ser de dilluns a dijous, o de dijous a diumenge? No podem tenir una proposta única. Les millores per a uns no es poden convertir en perjudicis per a d'altres. I sabem que la reducció del temps de treballs anirà per sectors i territoris i que ha de tenir molt present el sexe, de manera que les dones no en surtin perjudicades. Tot plegat ha de servir per a la corresponsabilitat, de manera que els homes assumeixin més treballs de cura. I hem de vigilar que la reducció de temps de treball no signifiqui més intensitat en el treball i més esforç mental, de manera que és clau mesurar les càrregues de treball amb relació a la productivitat i la reducció dels temps laborals, que ha de ser en clau qualitativa i no només quantitativa.

Així, i de cara a fer un abordatge del debat i una proposta final que no generi classisme, hem de tenir clar que la situació legal de les persones no determina els seus drets i, per això, cal lligar la reivindicació dels canvis en el temps de treball amb la reivindicació de la regularitat de totes les persones treballadores, tinguin l'origen que tinguin. Hem de canviar l'enfocament de la reflexió i la proposta com a persones consumidores i, des de la consciència de classe treballadora, reivindicar que la reducció dels temps de treballs i el guany de temps de vida han de ser per a tothom. Els temps de treball han de ser retribuïts i, per tant, si parlem de reduir la jornada, cal reduir tots els temps de treball, també el temps que dediquem a les cures i que sovint no és retribuït. Per això és necessari reforçar els serveis públics que poden assumir part d'aquests treballs i, en conseqüència, incorporar el debat sobre fiscalitat a la conceptualització de la proposta.

4.2. Divisió sexuals dels treballs i els usos dels temps

Igual que els treballs, els temps cal anomenar-los i analitzar-los en plural: existeix el temps productiu i el temps reproductiu, i ambdós tenen una dimensió diferent. A l'espera de diferents enquestes sobre usos dels temps que han de permetre actualitzar, entre 2023 i 2024, les fotos que tenim de fa més d'una dècada (i, en algun cas, fins a un parell d'anys abans de la pandèmia) sobre diferències entre homes i dones pel que fa a dedicació als treballs reproductius i altres activitats, és evident que existeix una descompensació a favor del temps productiu que ignora que el temps reproductiu és essencial per poder mantenir l'altre.

En certa manera, és la mateixa equació en què hi ha els treballs de cura, sovint no retribuïts i majoritàriament assumits per les dones, i sense els quals serien impossibles, o bé molt més costosos, els mal anomenats treballs productius, aquests sí habitualment remunerats, encara que sigui de forma injusta i a major benefici del capital en el repartiment de les plusvàlues. De fet, un estudi de la Universidad Carlos III de Madrid del 2022 xifrava en l'equivalent a un 40% del PIB espanyol el valor del treball domèstic i de cures no remunerat.

En el cas de Catalunya, les dades sobre usos del temps disponibles de l'enquesta del 2010-2011 de l'Idescat posen de manifest que es manté la divisió sexual del treball dins de les llars catalanes: les dones dediquen com a mitjana 3 hores i 53 minuts al dia a les tasques de la llar-família, mentre que els homes hi dediquen 2 hores i 2 minuts. L'anàlisi detallada de les tasques mostra com, a més de les diferències en la quantitat de temps dedicat, també hi ha diferències en el contingut de les tasques realitzades. Les dones dediquen de mitjana més temps que els homes a les activitats relacionades amb la roba, la cuina, la neteja, la cura de les criatures i la compra. En canvi, els homes dediquen més temps que les dones a les activitats relacionades amb la jardineria, els animals domèstics, les reparacions de la llar, el manteniment dels vehicles i el joc amb les criatures.

El temps reproductiu planteja molts interrogants: Quin és el temps de treball de les dones? Comptabilitzem el temps de producció més el temps domèstic i de cura? Com es pot resoldre el conflicte? Donant valor als temps que no són de producció? Repartint tots els treballs? Com fer que el temps de descans no sigui un altre temps de treball? Els temps de no treball productiu en homes i dones és diferent? Com es fomenta la corresponsabilitat? Com modulem el treball durant el cicle de vida? Si reduïm la jornada, amb quines condicions ho fem perquè aquesta reducció comporti efectivament una millora del temps de cura?

Trencar la divisió sexual dels treballs i els usos dels temps implica necessàriament posar en valor els treballs de cura i tenir una visió integral del temps. I això només és possible des de la corresponsabilitat, que ateny no només a totes les persones, homes i dones, i a les diferents generacions i col·lectius, començant per les persones treballadores, sinó al conjunt de tota la societat. Això vol dir que també les empreses i l'estat, les institucions, organismes i ens públics, així com les organitzacions de la societat civil, són corresponsables de repartir els treballs i els temps de manera equilibrada, compensant si s'escau el biaix que històricament ha perjudicat les dones en les societats patriarcals.

Actualment, les dones són les que assumeixen el gruix del temps reproductiu i dels treballs de cura i, en conseqüència, són elles les que redueixen jornades, agafen permisos, excedències, flexibilitzen la jornada... Tot això té conseqüències en la bretxa salarial i en la salut emocional de les dones, i afecta el conjunt de la societat.

Impulsar un canvi de paradigma implica abordar de manera sistemàtica i estructural la relació i compensació monetària d'aquelles tasques de gran valor social, tradicionalment assumides per les dones, i que poden considerar-se com a part de l'economia no remunerada, desvinculant-les dels drets de conciliació i donant-los el reconeixement social que mereixen. Una autèntica democratització dels nostres temps de vida exigeix ampliar el concepte de temps de treball incloent aquestes tasques que són necessàries per a la societat i per les quals cal una responsabilitat compartida entre homes i dones.

De fet, el patró de 8 hores de treball, 8 de descans i 8 de lleure, històricament defensat pel moviment obrer, està basat en un model bàsicament masculí, en el qual els homes poden fer ús complet de les seves hores de descans i de lleure, ja que les dones s'ocupen majoritàriament de tenir cura de totes les tasques reproductives, bé siguin feines domèstiques o bé la cura de fills i filles i de persones malaltes o dependents, i entre elles moltes persones grans.

Les dones passen tot el cicle de la vida fent treballs de cura. La seva càrrega de treball familiar és molt important i guanyar aquesta batalla és clau abans de plantejar-ne altres. Si més no, la lluita per treballar menys, repartir els treballs i viure millor ha d'anar lligada a la batalla per la corresponsabilitat. Seguir parlant en termes de conciliació entre vida laboral i familiar pot ser una trampa per a les dones, perquè les pot acabar expulsant del mercat laboral. La reducció de la jornada de treball ha de ser una oportunitat perquè no s'acabi relegant a les dones de nou a les tasques de cura.

Cal ser radicals en les propostes que es porten a la negociació col·lectiva. La corresponsabilitat no pot ser exclusivament voluntària: ha de passar per

l'obligació. Cal un treball més social i cultural perquè els homes assumeixen els treballs de cura al mateix nivell que ho fan les dones. La resistència principal està encara en els homes que, més enllà de corresponsabilitats mal assumides, són també els que majoritàriament dirigeixen les polítiques de negociació col·lectiva i els que seuen a les meses de negociació.

Cal incorporar al debat la perspectiva feminista, la dimensió generacional i el component d'origen. Moltes feines precàries, sense massa control horari i amb dificultats per reduir jornades per la mateixa naturalesa de l'activitat o per les mancances en l'exercici dels drets que hi han d'estar associats, estan ocupades majoritàriament per persones migrants, majoritàriament dones, com per exemple les treballadores de la llar (el cas de les treballadores de la llar internes és encara més sagnant, perquè en la pràctica no tenen dret efectiu al seu temps de vida).

En la mateixa situació estan també les persones joves, no exclusivament dones però sí majoritàriament, que es veuen moltes vegades abocades a agafar feines temporals o amb jornades parcials per poder continuar amb els seus estudis. De fet, la percepció de les persones joves, la seva disposició davant dels requisits laborals i la relació d'aquests amb els temps de vida, és diferent respecte de la resta de persones adultes. En tot cas, ha de ser compatible una formació al llarg de la vida amb una feina digna.

Reduir el temps de treball és necessari per avançar cap a una societat més justa i igualitària, amb corresponsabilitat entre homes i dones. Els permisos de reducció de jornada per cura de familiars, gent gran, etc. han de tendir a estar ben repartits i a afectar o interessar homes i dones per igual, i han de ser retribuïts el 100%.

En un escenari de reducció de la jornada laboral, cal intervenir també la divisió sexual del treball existent en l'actualitat i vigilar que les empreses no s'aprofitin de les mancances realment existents a l'hora d'implementar i executar activitats que contemplin la desigualtat que origina el gènere. La reducció de la jornada no pot significar una intensificació del treball (les mateixes tasques a fer en menys temps), la pèrdua de condicions retributives, de promoció o de formació per a les dones i, alhora, que el temps de vida restant o guanyat suposi un augment del treball no remunerat de caràcter domèstic, familiar o de cures.

La regulació del calendari i de l'horari escolar és bàsic per al bon funcionament dels temps de treball i de vida, de la mateixa manera que succeeix amb el marc horari comercial. No es pot avançar de forma efectiva en una reducció dels temps de treball sense abordar aquestes qüestions, en les que la variable de gènere és molt important. De la mateixa manera que l'educació en clau 360, combinant temps lectiu i no lectiu, és important per trencar la divisió sexuals dels treballs i dels usos del temps.

No podem perdre de vista que la gent gran supleix, i amb una elevada càrrega de treballs de cura i reproductius, singularment amb l'atenció als infants, el problema de l'organització del temps de les persones treballadores, i en molts casos de les dones que han optat per la maternitat. En realitat, són les famílies i molts avis i àvies que estan assumint una bona part dels costos dels treballs de cures del que, en darrera instància, es beneficien les empreses.

Al mateix temps, i fins i tot per part d'aquelles dones que han fet l'opció de no ser mares (o no han pogut), ningú queda exclòs del dilema de les cures i responsabilitats envers altres persones dependents. És necessari reduir el temps de treball perquè, en determinats moments de la vida, és més necessari que en d'altres tenir cura de les persones. Les persones hem de lluitar per poder ser cuidats i cuidades. I, alhora, les dones, que són qui majoritàriament exerceixen les cures, han de poder escollir si volen cuidar o no, a banda de ser cuidades també. I tant si decideixen fer-ho com si no, han de tenir eines que permetin decidir i que garanteixi a totes les persones el dret de ser cuidades en les millors condicions possibles. El temps de la gent dependent està en mans dels altres i cal que la gent que hi treballa tingui bones condicions per poder atendre bé.

4.3. Els temps laborals: jornada efectiva de treball, dret a la salut i a la desconexió, i democràcia econòmica i governança del temps

Els temps laborals són molt diversos. No existeix un horari únic o estàndard, de la mateixa manera que hi poden haver diversos torns de treball. Les propostes de reducció de temps laborals han de ser, doncs, flexibles i adaptades a cada realitat. Actualment, quan parlem de temps laborals i treballs de cura, l'enfocament sol ser cap a les dones i les seves discriminacions. Sense abandonar aquesta visió, cal ampliar-la i posar també el focus en l'increment de productivitat dels temps laborals, facilitada al seu torn tant per la digitalització com pels treballs de cura, i analitzar com es reparteixen aquests guanys productius o plusvàlues en la millora de les condicions de treball de totes les persones treballadores. I aquestes condicions han de contemplar, abans que res, el dret a la salut física i mental, que inclou la desconexió digital i efectiva de la feina, així com la participació de treballadors i treballadores, i dels seus representants sindicals, en l'organització del treball a les empreses.

Les reflexions i propostes en el camp dels temps laborals es poden agrupar en diversos camps:

La jornada efectiva de treball. Algunes qüestions plantejades en el debat sobre la jornada efectiva de treball són les següents: Com fer una proposta de reducció horària? Per a tothom? Reduir un dia de treball és compatible amb les necessitats de cura? El teletreball és una bona solució per alliberar temps? Com fem que el teletreball o treball a distància no es visqui diferent entre homes i dones? La doble presència de les dones amb teletreball o treball a distància la pateixen igual els homes? Com ho evitem en un món on creixen les jornades a distància? La gestió de l'autonomia individual en la gestió del temps de treball (especialment en teletreball o treball a distància) requereix noves formes d'organització sindical per a la gestió col·lectiva en salut laboral i la negociació col·lectiva? Com regular la flexibilitat horària? Amb quins controls? Ha de ser a demanda o per la necessitat del treballador o treballadora? I les necessitats empresarials o de producció, quin paper han de tenir? Els permisos lligats a la conciliació personal i familiar han de tenir un tractament de "deure inexcusable"? És un risc que s'intensifiquin els ritmes de treball amb l'excusa de la reducció de jornada? Cal cercar fórmules de flexibilitat horària o de teletreball per reduir la mobilitat i fer front així a l'emergència climàtica? Una reducció significativa de temps de treball diari/setmanal/anual pot suposar un risc en l'allargament de la vida laboral (jubilacions més tardanes)? Què cal fer per garantir que arribem a l'edat de jubilació amb bona salut? Cal reclamar una reducció de jornada sense afectació al sou i a la carrera de cotització? Són productives les jornades llargues? Hi ha estudis de productivitat diària de cada persona? Reduir jornada significa perdre productivitat?

El dret a la salut i a la desconexió. Les preguntes plantejades en l'àmbit del dret a la salut i a la desconexió són les següents: Com afecta el temps de treball a la salut física i mental? Així com s'ha regulat la protecció de la maternitat, des de l'àmbit de la salut laboral s'ha de protegir el dret a la conciliació per prevenir els riscos psicosocials de la doble presència? Cal regular bé la desconexió digital i el dret a la no disponibilitat permanent a totes les empreses? I en totes les posicions o responsabilitats de treball? Té les mateixes implicacions el "dret a la desconexió digital" que parlar d'una "obligació de les empreses a respectar la desconexió digital" i, en conseqüència, no envia res fora d'horari laboral? Com s'ha d'intervenir en les modalitats de treball de plataforma que consagren la disponibilitat absoluta del treballador o treballadora? Els temps de treball amb asincronia dels temps socials mantinguts al llarg del temps (caps de setmana, festius, etc.) tenen impacte sobre la salut i sobre la qualitat de vida familiar i social. Aquests supòsits haurien de tenir uns criteris especials per reduir més la jornada? Com impulsar-ho? Cal impulsar canvis en les actuals possibilitats empresarials d'interferir en el nostre temps de recuperació de la salut (control de baixes per l'Estatut dels Treballadors i a través de les mútues)? I en les polítiques públiques sanitàries?

La democràcia econòmica i la governança del temps a les empreses. Les qüestions a debatre sobre democràcia econòmica i el govern del temps a les empreses són les següents: Quines mesures podem impulsar en relació amb el temps de treball per repartir els guanys de productivitat de les empreses? Quines mesures de control i gestió col·lectiva del temps laboral en el marc de la negociació col·lectiva cal impulsar i prioritzar? És positiu que el treballador o la treballadora tingui capacitat de control i decisió en la gestió del seu temps? En un context de canvi de model productiu, com es gestiona el temps de formació professional i de reciclatge? Com es mesura la formació al llarg de la vida i fora del temps o l'horari laboral, però que té impacte en les funcions o lloc de treball? En un context de transició per adaptar-nos als límits del planeta, que implica canvis radicals en la manera de produir béns i serveis i la manera d'usar-los i consumir-los, cal un nou pacte social en què un element sigui la reducció del temps de treball?

La capacitat de decisió dels treballadors i treballadores en tots aquests aspectes relatius a la jornada i al temps de treball requereix ser organitzada per evitar escenaris de negociació individual que, amb totes les excepcions que es vulguin, solen anar en detriment dels interessos col·lectius. És per això que la negociació col·lectiva és clau en la regulació i la reducció dels temps laborals. Cal enfortir el paper de la intervenció sindical en la gestió col·lectiva del temps de treball i, alhora, conquerir, i regular col·lectivament, drets individuals de la gestió de la jornada. De fet, en totes les negociacions de conveni el factor temps és un element de negociació viu.

En realitat, el sindicat sempre ha tingut entre les seves prioritats reduir el temps de treball, però l'excepcionalitat dels darrers anys, entre les crisis i després l'elevada inflació, és cert que s'ha donat prioritat a l'increment salarial. De fet, en anys posteriors a la reforma laboral del 2012 ha estat molt difícil reduir jornada més per posició patronal que no pas per no hagi estat una prioritat sindical. Sigui com sigui, cal combinar prioritats en la negociació dels convenis i no situar els aspectes econòmics per davant d'altres, com el temps de treball. Sempre amb el benentès que volem reduir el temps de treball sense rebaixar els salaris i garantint que no s'incrementen les desigualtats ni bretxes de tota mena.

Partint de l'anàlisi del model productiu i econòmic de cada empresa, sector i territori, la negociació col·lectiva ha de definir bé les seves funcions, també en matèria de regulació i reducció dels temps de treball. Hi pot ajudar la nostra proposta de creació d'un observatori públic de la negociació col·lectiva que, més enllà de recollir dades sobre la discussió salaris-beneficis també serveixi per monitorar les dades sobre distribució de temps de treball. No és el mateix regular el temps de treball en una fàbrica que en l'àmbit del sector dels serveis, per exemple. A la negociació

col·lectiva posem sovint l'èmfasi en els conceptes econòmics (plusos) i no en aspectes socials o de temps de descans. Hem de canviar aquesta dinàmica i fixar-nos en aquells convenis que ja contemplen que el temps de descans és temps efectiu de treball.

De la mateixa manera que, així com els desplaçaments cap a la feina o *in itinere* ja es contemplen en matèria d'accidents i salut laboral, hem de començar a negociar la seva inclusió com a temps efectiu de treball. Això comporta diverses qüestions: la xarxa de transport públic vinculada al territori, l'eficàcia i idoneïtat dels plans de mobilitat, l'impacte ambiental dels desplaçaments laborals i l'augment de la sinistralitat laboral pels accidents *in itinere*. En tot cas, el debat és important quan, sovint, la digitalització fa que, *de facto*, i en no poques feines, hom treballi abans o després del seu horari laboral despatxant correus o missatges, preparant reunions o, simplement, ordenant idees. Cal reivindicar, en síntesi, la idea d'un temps efectiu de treball que incorpori el descans i els desplaçaments.

També és clau de cara a la negociació col·lectiva, i a l'hora de reduir el temps de treball, situar un màxim de càrrega de treball per unitat de temps i afinar en la concreció de les diferents tasques, funcions o torns a la feina. Només així evitarem que en molts llocs hi hagi tres persones fent la feina de quatre o que reduïm la jornada a càrrec d'algunes persones que acabin fent la feina d'altres o bé incrementant les seves càrregues de treball.

De la mateixa manera, hem de garantir que la necessària flexibilitat no fa estructural, en alguns sectors econòmics com l'hostaleria, les hores extraordinàries, sovint mal retribuïdes, i que aquestes no converteixen en paper mullat la reducció del temps de treball efectiu. No podem oblidar que la flexiseguretat s'ha aplicat en extensió del temps de treball (més hores extres) i no en reducció del temps laboral i un increment de la contractació. Això és el que s'hauria de contemplar de cara a reduir les hores extres i el temps de treball efectiu, repartint-lo en funció de l'increment de la productivitat.

La robotització i la millora de la productivitat associada a la digitalització genera menys temps de treball però també menys volum d'ocupació, i el sector de l'automòbil n'és el paradigma. No podem obviar que existeix una dualitat entre temps de treball i temps de cotització. Tampoc podem oblidar que la gent que treballa mentre la majoria descansa ha de tenir un plus: qualsevol torn o horari que se surti dels estàndards ha de ser més retribuït i ha de contemplar també compensacions, de tal manera que aquests treballadors i treballadores puguin gaudir del seu temps social en horaris compatibles amb els de la majoria de la societat. És el cas de moltes dones que treballen, per exemple, en la neteja d'empreses i administracions públiques en horaris de vespre i nit que les fan invisibles.

Quan així sigui possible, cal reivindicar treballar en jornada diürna per poder fer compatibles els temps de treball i els temps socials.

Cal reivindicar el temps efectiu de treball, combatent el presentisme i l'estandardització i canviant l'enfocament per criteris de més flexibilitat i autonomia personal, segons els sectors productius, contemplant també, si s'escau, l'edat de jubilació en el còmput del temps de treball. I s'ha de reivindicar que pel fet d'accedir a càrrecs de responsabilitat en el treball no s'ha de renunciar al temps personal. De la mateixa manera, hem de ser conscients que l'economia de plataforma se situa cada cop més al centre dels usos del temps, perquè ho trenca tot. És important que la seva regulació i els canvis normatius derivats de la digitalització es concretin també en el marc de la negociació col·lectiva. Al seu torn, cal plantejar també en la negociació col·lectiva la reducció del temps de treball en clau d'emergència i canvi climàtic.

Fer factible una reducció de jornada laboral, i com distribuir-la, dependrà del sector. I l'impacte serà també diferent en funció del territori i del pes que hi tinguin les diferents activitats productives, la voluntat de l'administració i la quantitat i qualitat dels serveis públics. Cal tenir present que en els territoris on predomina el sector serveis, que tradicionalment cobreix el temps d'oci de la ciutadania en general, la reducció de jornada pot tenir menys impacte si no s'apliquen mesures addicionals. Per tant, les fórmules que es poden utilitzar per a aquesta reducció seran diferents en funció del sector productiu, ja que en alguns d'ells la jornada laboral està condicionada pel tipus de servei (funció pública, hostaleria, oci nocturn...) i el temps durant el qual s'ha de garantir (per exemple, sectors essencials com el sanitari).

De fet, a escala territorial, l'aparició de noves formes d'organització del treball, com el treball a distància, pot significar canvis demogràfics o d'estalvi energètic, que inevitablement tenen un lligam entre les condicions de treball (organització del treball) i l'exposició als riscos laborals. Tanmateix, aquestes formes productives dependran de les activitats econòmiques presents al territori.

Sembla clar que una reducció d'hores laborals ha de comportar un repartiment del treball per incorporar-hi aquelles persones que estan a l'atur i evitar sobrecàrregues de feina en les plantilles existents i una intensificació dels horaris amb asincronia social propis d'aquells sectors que donen servei perquè el conjunt de la ciutadania gaudeixi dels seus temps socials o serveis essencials (hostaleria, oci, sanitat, etc.).

En aquest sentit, les administracions públiques són les primeres que haurien de reforçar les plantilles i les condicions de treball dels serveis públics essencials, tant per garantir els drets de les seves persones

treballadores, com els drets de la ciutadania a rebre els serveis públics. En alguns sectors, l'automatització de tasques pot reduir el temps de treball dels treballadors i treballadores. En tot cas, com a sindicat hem d'impulsar el repartiment de les rendes i del treball.

El teletreball o el treball a distància no és reducció de la jornada laboral; sovint fins i tot és el contrari. La seva extensió, de grat o per força en temps de pandèmia, no és en l'actualitat la que podria ser, però, en qualsevol cas, planteja molts dubtes sobre la seva eficàcia en termes de reducció de jornada i de millora dels temps socials i personals. L'experiència ens mostra que, en difuminar-se els límits entre l'espai privat i el de treball, la jornada laboral acaba envaint els temps familiars i personals. Les dones, en especial, corren el perill de dedicar més temps a les tasques domèstiques. Malgrat que el teletreball o treball a distància suposa una reducció dels temps vinculats amb la feina (desplaçaments), una reducció de jornada en aquesta modalitat organitzativa no garanteix que el temps de vida personal s'ampliï. Perquè això no sigui un obstacle a l'hora de reduir els temps de feina, caldrà garantir el compliment de jornada. Per tant, és imprescindible regular el teletreball o treball a distància amb desconnexió obligada i no plantejar-lo com un estalvi de costos per a les empreses, que és tal com es fa en molts casos. Cal, en definitiva, desenvolupar el teletreball parcial, tenint en compte el perill d'aïllament social, desvincular-lo de la conciliació i lligar-lo curt en matèria de prevenció de la seguretat laboral i la salut.

La falta de temps i de desconnexió afecta la salut de les persones. Així doncs, els efectes sobre la salut són i han de ser un element central en l'ordenació del temps de treball, tant pel que fa a la quantitat com a la qualitat del temps de treball. Ho situa la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu sobre l'ordenació del temps de treball, que posa la salut com a argument principal i diu en el seu preàmbul: "La millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball representa un objectiu que no podrà subordinar-se a consideracions de caràcter purament econòmic". Això no obstant, cal ampliar la visió d'aquesta directiva, ja que alguns col·lectius queden fora de les seves disposicions, com són les persones treballadores del mar, autònoms, autònomes i treballadors i treballadores de règim familiar, entre d'altres. Així mateix, i en clau de posar la vida al centre per viure millor, cal començar a parlar també de salut col·lectiva com a societat i de la salut del planeta, seriosament amenaçada pel canvi climàtic.

Les jornades massa extenses perjudiquen la salut, però la precarietat en condicions de treball i la manca de prevenció també expliquen molts danys a la salut, independentment de la quantitat de temps de feina. En qualsevol cas, cal abordar el debat des d'una perspectiva integral i global de la salut, és a dir, considerant la salut física, però també la mental i

la social, especialment tenint en compte l'augment dels accidents de treball mortals no traumàtics -que ja representen el 54% del conjunt dels accidents mortals durant la jornada l'any 2022 a Catalunya- i les diferents investigacions que alerten de l'augment de malalties mentals i del consum d'ansiolítics. En aquest sentit, cal tenir present que, en algunes activitats productives, una reducció de jornada pot suposar haver d'introduir canvis en la distribució horària (torns, caps de setmana, etc.).

Tots els canvis tecnològics que s'han anat introduint en el món del treball des dels inicis de la industrialització han anat orientats al control unilateral de l'empresa sobre l'ordenació del temps de treball i a reduir els temps morts o augmentar els ritmes de treball major. Els elements de l'organització del treball que més afecten la salut física i mental són les càrregues de treball, els ritmes i les exigències i el fet d'haver de complir els mateixos objectius i nivells de productivitat en menys temps. Per tant, davant de qualsevol proposta de reducció de jornada, cal tenir molt clar que no afectarà la salut de les persones treballadores exposant-les a un augment en la intensitat i ritmes de treball. Si això no és així, podem tenir l'efecte contrari, en el sentit que el patiment emocional o el dolor físic no permeten gaudir ni ocupar el temps lliure en totes les activitats que una persona voldria.

Per tant, la reducció dels temps de treball ha de suposar un repartiment del treball incorporant al món laboral a les persones que no tenen feina i no augmentar càrregues de treball en les plantilles ja existents. En alguns casos, en funció del sector, es poden automatitzar tasques. Amb les noves formes de treball i canvis introduïts per una digitalització més intensa, seran fonamentals qüestions com el registre de jornada i la desconexió digital. Tanmateix, la desconexió digital no és l'únic objectiu a plantejar-nos: també s'ha d'actuar per poder tenir una veritable desconexió emocional i mental respecte del treball (especialment en el treball a distància).

Sabem, per moltes experiències recollides a través de la nostra acció sindical, que existeixen condicions de treball (sobrecàrrega de feina, responsabilitats elevades, etc.) que dificulten poder gaudir del temps lliure i compartir-lo socialment (salut física, mental i social). Tot plegat ens fa concloure que cal millorar l'actual sistema preventiu i de protecció de la salut de les persones treballadores per poder garantir el control públic i sindical de les condicions laborals davant de la reducció dels temps de treball.

La manca de qualitat generalitzada en la prevenció de riscos que es realitza, majoritàriament externalitzada a serveis de prevenció aliens, dificulta una gestió de l'activitat preventiva específica i eficaç i que tingui una traducció real vers la salut de les persones treballadores a

les empreses. La prevenció de riscos ha d'enfocar-se a avaluar si la modificació de condicions de treball (reducció de jornada) produeix una major intensificació del treball i com impacta en les persones treballadores en general, però molt especialment en les especialment sensibles a determinats riscos.

Existeix un perill evident de dirigir la flexibilitat horària cap a una suposada autonomia individual, en lloc d'ordenar-la mitjançant la negociació col·lectiva, derivant la responsabilitat de les conseqüències sobre la salut a l'individu i anul·lant el necessari circuit preventiu. Algunes investigacions assenyalen que la promoció de la salut depèn de la regulació de les càrregues i ritmes de treball, independentment del grau d'autonomia personal. Per tant, s'haurà d'intensificar l'avaluació d'aquests elements des del punt de vista psicosocial, però també amb tècniques de mètodes i temps, sempre que sigui possible, així com mitjançant la vigilància de la salut.

Des del punt de vista preventiu, caldrà tenir una especial atenció a aquells col·lectius que poden veure's exempts de la reducció de jornada per ser treballs essencials o perquè han d'assumir una major demanda generada per la població treballadora que ha pogut reduir el seu temps de treball (sector turístic, de l'oci en general, etc.). En alguns casos, fins i tot podrien veure intensificats l'asincronia dels seus horaris respecte dels temps socials, amb més risc per la seva salut. Són aquelles persones que veuen invertit els temps de treball i d'oci: mentre elles treballen, la resta està descansant o en el seu temps d'oci. Per tant, depenent de cada sector, estariem davant de múltiples variables pel que fa a l'impacte sobre la salut de les persones treballadores.

Amb els indicadors actuals respecte a la salut mental i l'augment dels accidents de treball mortals no traumàtics (per exemple, per infarts o vessaments cerebrals), cal enfocar qualsevol canvi estructural en l'organització del temps de treball preservant unes condicions de treball saludables. La manca de prevenció fa que encara hi hagi moltes persones treballadores que continuen patint accidents de treball per riscos que es poden evitar i prevenir fàcilment (caigudes en altura, atrapaments amb màquines, etc.). En canvi, els riscos derivats d'una organització inadequada de la jornada o d'una major intensificació de la feina són menys visibles.

Cal adaptar la dedicació i l'organització de les nostres tasques sindicals per reforçar el control de les activitats preventives i comprovar l'impacte sobre la salut que pot tenir una reducció de jornada (avaluació de riscos, mesures preventives, vigilància de la salut, assemblees i recopilació d'informació directa de les treballadores i treballadors, desconexió digital, registre de jornada, etc.). En el cas del treball a distància es fa més necessari encara adaptar i reforçar les tasques sindicals, ja que és més

fàcil perdre el control sindical de les condicions de treball. En aquest cas, hem de comprovar que realment la reducció de jornada es compleix i no perjudica la salut de les persones treballadores.

4.4. Els temps socials per viure millor

Cal abordar els temps socials posant al centre la vida i el benestar de les persones i les seves necessitats, així com la salut col·lectiva de la societat, que es mesura en la democràcia. Més enllà del dret a les cures a qualsevol etapa de la vida, els temps socials han d'anar lligats a la cultura, a l'esport i tota mena d'activitat física i saludable, i a les possibilitats de participació sociopolítica activa de la ciutadania, que són el que garanteixen la cohesió d'una societat i una vida digna. Aquests temps no poden quedar relegats a l'esfera individual o a l'àmbit privat; cal implicar-hi els poders públics i la societat en el seu conjunt. Gaudir del temps lliure o participar i associar-se en tota mena d'espais i, fins i tot, la militància activa a temps complet és un estil de vida i una manera d'aprofitar els temps socials que, això no obstant, no poden ser independents del temps de treball o de cura.

Els nostres temps socials venen definits i limitats per la nostra jornada laboral, la classe social i el poder adquisitiu de cadascú. Com a societat, tenim pendent de resoldre un pacte per la reforma horària que ha de racionalitzar els horaris dels temps de treball, educatius i de vida que poden millorar els nostres temps socials. De fet, els temps del conjunt de la societat es planifiquen en funció dels temps laborals (per exemple, les majors afluències del transport públic es calculen en funció de l'inici de jornada de la majoria de població -hores punta-, els horaris dels partits de futbol, les sessions de teatre o cinema, la massificació dels gimnasos, etc.). Cal un debat crític entorn de l'actual model de societat consumista i individualista que mercantilitza el temps, el monetitza i el posa al servei d'un model de consum que, juntament amb els reptes demogràfics de creixent desigualtat social i emergència climàtica, ens aboca a una situació insostenible.

La reducció de la jornada per si mateixa no garanteix una millora de la disponibilitat dels temps socials, en particular pel que fa a les dones. Aquesta reducció ha d'anar necessàriament lligada a aspectes com el manteniment d'un salari digne, unes condicions de treball amb ritmes i càrregues de treball adequadament ajustats als temps de treball, una garantia de cara a les cotitzacions a la Seguretat Social, l'accés a una pensió de jubilació viable, una mobilitat garantida amb recursos públics i, en general, a una relació efectiva entre l'organització del treball i la prevenció de riscos en la salut física i mental de les persones, amb l'objectiu del màxim benestar o de la felicitat plena.

El dret a rebre cures s'ha mercantilitzat, com si es tractés d'un producte de consum més, sobre la precarietat de les condicions de treball de les treballadores del sector i la precarietat dels serveis rebut pels usuaris i usuàries. Hem de combatre la mercantilització del consum i de l'oci amb l'objectiu d'impulsar un model de lleure alternatiu. Cal repensar els horaris comercials i dels serveis a pobles i ciutats. El dret a la cultura i a l'educació integral al llarg de la vida i el dret al treball han de ser compatibles.

Cal major conscienciació social sobre què significa l'encavalcament i l'ús dels temps de treballs i dels temps socials. No podem pretendre que, excepte en els serveis públics bàsics i d'emergència, hi hagi una atenció o servei de 24 hores durant tots els dies de la setmana i els 365 dies de l'any. I així com l'horari d'un servei pot ser ampli perquè no ha de correspondre's amb l'horari del treballador o treballadora, també cal saber posar límits a les necessitats sovint autogenerades en funció d'una autonomia personal i una llibertat de consum mal enteses o d'unes necessitats creades que hipotequen o colonitzen els nostres temps socials i afecten els temps de treballs d'altres. En aquest sentit, també en el marc dels temps socials cal posar l'accent en l'emergència climàtica i la crisi energètica: no és sostenible que tot es pugui fer ni funcioni a tota hora.

Hem de saber distingir entre el temps social i el temps de lleure o d'oci dedicat a consumir (el servei que sigui). Si volem una societat més justa, sostenible i solidària ens hem de poder centrar en el temps social i cultural de compartir amb els altres, d'ajut, de participació en projectes socials comuns i no majoritàriament en un temps de consum mercantilista que, sovint, ens porta a continuar explotant i afectant altres treballadors i treballadores. El temps lliure també s'ha de dedicar a militar i participar socialment i políticament; només així podrem garantir que la democràcia funciona i incorpora de manera efectiva la mirada i les opinions de tothom, i singularment dels treballadors i treballadores.

Algunes qüestions: El dret a rebre cures es pot mercantilitzar? La cura es pot digitalitzar? Com afrontar l'allargament de la vida i com garantir un envelliment digne? Una societat més envellida genera noves necessitats lligades al lleure i a les cures? Cal replantejar els ritmes de vida personal, familiar, social i laboral per tenir una societat més saludable? Cal repensar els horaris comercials i dels serveis a pobles i ciutats? Com es pot combatre la mercantilització del consum i de l'oci amb l'objectiu d'impulsar un model de lleure alternatiu? La participació social i política de la ciutadania necessita uns nous usos del temps? La participació ciutadana o l'acció sociopolítica es poden digitalitzar? El dret a l'educació integral al llarg de la vida i el dret al treball són compatibles? Quin dret s'ha de prioritzar? Quines són les reivindicacions del jovent amb relació als temps?

5. Propostes sindicals per treballar menys, repartir els treballs i viure millor

Treballar menys significa que la reducció de la jornada laboral, ha de contemplar-se per llei i desenvolupar-se a través de la negociació col·lectiva. I treballar menys ha de tenir sempre present la salut laboral, la regulació efectiva del teletreball i la desconnexió digital, la relació entre salaris i temps de treball per a no perdre poder adquisitiu i, sobretot, la participació dels treballadors i treballadores, i de les seves organitzacions sindicals representatives, en l'organització del treball en clau de democràcia social i econòmica i de repartiment de la riquesa i la productivitat com a plusvàlua en forma de renda, de temps i de condicions laborals.

Repartir els treballs requereix la corresponsabilitat de tothom (treballadors i treballadores, empreses i persones propietàries, les institucions i ens públics) en els àmbits domèstics, familiars, socials i laborals, sempre amb perspectiva feminista, d'equitat social i de respecte pel medi ambient i la vida del planeta. Implica també la intervenció regulada del mercat de treball per reduir l'atur estructural i mantenir l'ocupació en un moment de transició del model productiu, així com unes polítiques públiques en sintonia amb aquest objectiu i una aposta per la formació professional i l'educació al llarg de la vida.

Viure millor implica repensar els hàbits de consum i d'oci, l'accés universal a la cultura i a activitats esportives per a una vida saludable, tenir sempre present la sostenibilitat en general, i la mobilitat en especial, dins d'un context d'emergència climàtica i de limitacions energètiques que no es poden superar sense participació democràtica, posant en valor la militància en projectes col·lectius que volen també un temps de dedicació personal.

CCOO de Catalunya reivindicuem **una senda progressiva de reducció de jornada laboral que, en el curt termini, vagi des de les 40 hores setmanals fins a les 35 hores i que arribi, a mitjà termini, fins a la setmana laboral de 32 hores, organitzada en funció dels sectors i de la negociació col·lectiva.** Però la nostra proposta de reducció dels temps de treball i de repartiment corresponsable i solidari dels treballs per a viure millor **va molt més enllà.**

La setmana laboral de quatre dies o jornades diàries de 6 hores poden ser propostes amb un impacte efectista, però no sempre atenen les necessitats d'una societat encara marcada per un sistema patriarcal que carrega sobre les dones el treball reproductiu. Cal garantir que el major temps disponible fora de la jornada laboral es reparteix de manera corresponsable entre homes i dones. I que el major temps disponible no ens condueix cap a una societat de consum cultural i d'oci que aprofundeixi en les desigualtats.

Per això, a CCOO entenem que els objectius de repartiment del temps i els treballs han de contemplar el caràcter productiu i reproductiu del factor treball i, de la mateixa manera que fixem una jornada màxima laboral, hem de fixar una jornada màxima de treball reproductiu que sigui igual per homes i per dones. Les dades de les quals disposem a partir d'enquestes oficials (Idescat, INE...) indiquen que les dones dediquen el doble de temps que els homes a aquests treballs: 3 hores i 53 minuts diaris les dones per 2 hores i 2 minuts diaris els homes. Amb la necessitat d'equiparar el temps treballat en les tasques reproductives, i pendents de poder actualitzar aquestes dades amb noves enquestes oficials d'usos del temps al nostre país anunciades per aquest mateix 2023 i el 2024, ens avancem a proposar per al conjunt de les polítiques públiques i el dret laboral, a través de la negociació col·lectiva, que **el temps corresponsable garantit de treball reproductiu, tant per a homes com a dones, sigui de 3 hores diàries.**

Així doncs, la proposta principal de CCOO de Catalunya per repartir els dos principals factors del temps de treball és:

- **De les 35 hores a les 32 hores setmanals de jornada laboral**
- **3 hores diàries de treball reproductiu com a màxim, tant per homes com per dones**

Tanmateix, tal com hem vist en el debat recollit en aquest informe, **la realitat del món del treball és molt més complexa i difícil d'encaixar amb propostes efectistes**, i la reducció dels temps de treball i el seu repartiment per a viure millor, sense generar desigualtats i respectant les limitacions dels recursos i la vida de les persones i del planeta, **requereix propostes més concretes i, sovint, adaptades a la realitat de cada sector productiu o econòmic i de cada territori o col·lectiu de treballadors i treballadores.**

És necessari disposar d'un **marc legislatiu i normatiu bàsic** que contempli la **reducció significativa del còmput anual d'hores de treball sense deixar d'incidir en la regulació de la setmana i la jornada laborals**, així com del pacte per a la reforma horària, que són la vara de mesura a l'abast dels temps socials i de vida del conjunt de les persones

treballadores. També és necessari **modificar l'Estatut dels Treballadors per donar poder efectiu als treballadors i treballadores** i a les seves organitzacions sindicals **en l'organització del treball**, que fins ara es reserva en exclusiva als empresaris. **Només des de la democràcia econòmica i social serà viable avançar** en matèria de reducció de la jornada i repartiment corresponsable dels treballs.

En qualsevol cas, un segle després d'assolir la jornada laboral de 8 hores per llei (de resultes de la mobilització obrera amb la vaga de la Canadenca); 40 anys després d'assolir, també per llei, la setmana laboral de 40 hores (fruit, igualment, de la mobilització obrera durant la transició democràtica i de la negociació política i social de l'Estatut dels Treballadors), i en un moment de transformació i canvi del model productiu per efectes de la digitalització, la crisi energètica, el canvi climàtic i el trencament de la cadena de valor derivat de la pandèmia i les guerres, **CCOO de Catalunya fem les següents 25 propostes per a treballar menys, repartir els treballs i viure millor:**

Control democràtic dels usos dels temps

1. La creació d'un observatori públic sobre els usos del temps al treball productiu i reproductiu.
2. Foment de la formació al llarg de la vida amb la consegüent dedicació de temps per desenvolupar les competències necessàries per al progrés personal de tothom. Impuls de la proposta educativa de l'aprenentatge i servei, ja inclosa en el currículum de l'Educació Bàsica, per incentivar que les persones joves valorin el temps social del qual en gaudeix tothom.
3. Incorporar a l'Estatut dels Treballadors la regulació de la participació dels treballadors i treballadores a l'organització del treball a l'empresa a través dels seus representants sindicals, amb especial atenció a la distribució de la jornada, el repartiment de les càrregues de treball i el control de no discriminació especialment de les dones.
4. Reforçar els recursos de la Inspecció de Treball, l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral i el Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral del Departament de Salut, amb especial atenció a l'impacte de la salut mental amb relació a la distribució del temps de treball.

Treballar menys

5. CCOO de Catalunya proposem una jornada màxima de 35 hores setmanals de còmput anual i un objectiu a mitjà termini d'una jornada màxima de 32 hores setmanals de còmput anual. La reducció de la jornada

laboral s'ha d'establir per llei i desenvolupar-se a través de la negociació col·lectiva, adaptant la seva implantació a la realitat sectorial i territorial de cada àmbit. La reducció de jornada no ha de suposar una reducció del salari de les persones treballadores. El període entre les 35 hores i les 32 hores ha de servir per implantar les mesures necessàries a les empreses per a evitar que el major temps disponible no suposi un increment de la càrrega del treball reproductiu per les dones.

6. Els temps de descans durant la jornada laboral s'han de considerar temps de treball efectiu de cara al còmput de la jornada laboral màxima i vincular-los a les avaluacions de riscos específiques i als resultats epidemiològics de la vigilància de la salut. Aquestes avaluacions i protocols mèdics haurien de contemplar la perspectiva de gènere i les diferències biològiques entre els sexes.

7. Incorporar a les empreses protocols acordats amb els treballadors i treballadores per a l'establiment de les càrregues de treball, distribució d'horaris, torns i jornades irregulars per ajustar les reduccions i adaptacions de jornades tot garantint la prevenció dels riscos laborals, especialment els psicosocials i ergonòmics.

8. Desenvolupar l'obligatorietat d'acordar plans de mobilitat a les empreses que permetin la reducció del temps de desplaçament i millorar els serveis de transport públic per a la mobilitat quotidiana, per tal d'escurçar els temps de viatge i garantir la seguretat, comoditat i assequibilitat de la mobilitat a la feina.

9. Les licitacions de serveis de les administracions públiques han d'estar vinculades a l'existència de plans d'igualtat, de prevenció de riscos i sistemes de reducció de jornada efectius a les empreses que concursen.

10. Les administracions públiques han de ser l'avantguarda de les polítiques de reducció de jornada, reforçant les plantilles, repartint les càrregues de treball i millorant la qualitat dels serveis públics.

Repartir els treballs

11. Impulsar un Pacte Nacional per les Cures, establint la corresponsabilitat entre dones i homes com a element troncal en el repartiment del treball reproductiu per assolir l'objectiu de dedicació d'un màxim de 3 hores diàries tant per homes com per dones.

12. Cal establir mecanismes de flexibilitat horària, definint clarament els límits i les franges de disponibilitat per les persones treballadores, i apostar per jornades compactades en detriment de la jornada partida. Impuls i desenvolupament del dret a l'adaptació de la jornada (art. 34.8 ET).

13. Fomentar el teletreball amb perspectiva feminista que eviti la doble i triple presència, especialment de les dones, acordant amb les plantilles i la seva representació sindical els requisits mínims pel treball a distància, el registre de jornada i els protocols per a la desconnexió digital (definint mecanismes tècnics concrets per fer-la efectiva i el dret a no ser contactat o contactada fora de la jornada laboral).

14. Reduir la realització d'hores extraordinàries i establir la compensació obligatòria de l'excés de la jornada laboral màxima afavorint el descans de les persones treballadores.

15. Establir mecanismes de control acordats a les empreses per a l'orientació dels objectius individuals i col·lectius amb sistemes retributius incentivadors de la reducció del temps de treball.

16. Incrementar els permisos per cura de fills i filles o familiars dependents a càrrec, no transferibles o successius, per garantir la corresponsabilitat dels homes igual que les dones en les tasques de cura i domèstiques.

17. Millora en la remuneració dels drets de conciliació, retribuïnt totalment o parcialment les reduccions de jornada a condició que es faci un ús corresponsable per part dels dos progenitors.

18. Reducció de la bretxa salarial de gènere i la precarització de les professions més feminitzades que indueixen a les dones a la utilització dels drets de conciliació amb pèrdua de remuneració. Millorar la regulació del temps parcial, que afecta un 70% de dones, consolidant les hores complementàries estructurals en jornada contractada.

19. El conveni col·lectiu ha d'establir l'obligatorietat de les empreses de difondre les eines de corresponsabilitat i fomentar la formació i la sensibilització dels treballadors i treballadores en els valors positius de la corresponsabilitat.

Viure millor

20. Pacte Nacional de la Reforma Horària i els Usos del Temps que contempli una distribució més racional i humana dels horaris laborals, comercials i educatius per tal d'alliberar temps disponible per a activitats culturals, associatives, d'oci, descans i salut.

21. Acordar complements salarials i ajuts públics per a activitats culturals, associatives, d'oci, esport i salut amb l'objectiu d'evitar que les persones concentrin les seves activitats només en alguns sectors (comerç, hostaleria, etc.) que promouen un consum intensiu i poc sostenible.

22. Establir el dret a permisos laborals “sabàtics” de duració determinada a través de la negociació col·lectiva i amb remuneració. Les administracions públiques han de fer una aportació per garantir les cotitzacions a la Seguretat Social i finançar una retribució parcial del període de permís.

23. Millorar el dret a permisos laborals retribuïts per a la formació i requalificació de les persones treballadores. Temps determinat per la negociació col·lectiva i incentivats amb ajuts públics.

24. Eliminar la bretxa en els usos del temps vers les persones que no treballen o viuen a les grans urbs. En conseqüència, és necessària una millora de les infraestructures i les connexions de transport al món rural i cal fer una aposta decidida per les polítiques i les inversions del transport públic i la mobilitat.

25. Pacte Nacional per la Prevenció de la Salut Mental, reforçant la coordinació de les administracions responsables de les polítiques socials i sanitàries i les empreses, redefinint els protocols de vigilància de la salut, reforçant els sistemes de prevenció de riscos psicosocials a les empreses i actualitzant el catàleg de malalties professionals.