



L'organització dels temps de treballs i la salut laboral

Document de propostes

Octubre 2023



  @ccoocatalunya
www.ccoo.cat

Octubre del 2023



Amb el suport de:



a la feina **cap risc**

Agraïments:

A totes les companyes i companys de CCOO de Catalunya que van participar en les sessions de debat aportant les seves reflexions i propostes, fent possible aquest document construït col·lectivament.

Índex

1. Presentació.....	5
2. Objectius del debat en l'àmbit de salut laboral	5
3. Metodologia de treball	6
4. Presentació dels eixos de debat	7
5. Reflexions i conclusions	8
6. Propostes	16

1. Presentació

En els darrers temps han sorgit diverses experiències i estudis sobre l'impacte que pot tenir una reducció de la jornada laboral en la productivitat empresarial que han fet d'aquesta qüestió un tema de molta actualitat als mitjans de comunicació, a l'agenda política i a la societat en general.

Fa un segle, la reducció del temps de treball, aconseguint la jornada laboral de 8 hores, va ser possible gràcies al moviment obrer arran de la vaga de la Canadenca, i des de llavors ha estat un dels nostres objectius en la negociació col·lectiva. Reivindiquem una senda progressiva de reducció de la jornada laboral efectiva, però aquesta realitat només és possible posant el món del treball al centre del debat.

Amb aquest propòsit, des de CCOO de Catalunya hem volgut participar-hi activament aportant la nostra visió, experiència, i propostes que recullin la realitat, diversa i plural, de les treballadores i treballadors, perquè no hi ha un únic model de realitat laboral.

En aquest context, i en el marc del centenari de l'assassinat de Salvador Seguí, CCOO de Catalunya va organitzar un cicle de debats sobre els temps de treball i de vida amb el títol "[treballar menys, repartir els treballs i viure millor](#)".

Aquest debat es va plantejar 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 de l'empresa. També en un sentit ampli, considerant els treballs en plural, amb una clara visió de gènere, especialment en relació amb la divisió sexual dels treballs, que ha de transversalitzar tot el debat, així com els components de classe, generacionals, demogràfics, territorial i de salut.

Treballar menys, repartir els treballs i viure millor és el triple repte que avui ens plantejem amb l'objectiu que pugui treballar tothom i que ho faci en condicions dignes i d'equitat. En aquest sentit, i amb l'objecte d'aprofundir en els possibles impactes que pot tenir una reducció i reordenació del temps de treball sobre la salut de les persones treballadores, es van realitzar diverses sessions de debat centrades específicament en la salut laboral. En aquest document, presentem les conclusions i propostes que van resultar d'aquest debat col·lectiu.

2. Objectius del debat en l'àmbit de salut laboral

En el marc d'aquest cicle engegat en el conjunt de CCOO de Catalunya, ens vam plantejar fer des de l'àrea de salut laboral unes sessions de reflexió i debat entorn de les implicacions del temps de treball (organització del treball) en la salut física i mental de les persones treballadores, amb dos objectius:

- a) Arribar a conclusions i definir propostes sindicals concretes per abordar una possible reducció de jornada tenint en compte la salut de les persones treballadores.
- b) Poder aportar i enriquir el debat general, de manera que les qüestions de salut laboral també quedessin recollides.

3. Metodologia de treball

Per a la realització d'aquesta dinàmica de debat i reflexió, **dins de l'especificitat del nostre àmbit de salut laboral**, entorn del concepte dels temps de treball i llur afectació sobre la salut mental i física de les persones treballadores, es van proposar diferents sessions de debat, en les quals van participar els responsables de salut laboral de federacions i territoris, quadres sindicals i persones d'altres àrees que des de cadascuna de les organitzacions del nostre sindicat es van considerar necessàries per enriquir el debat i introduir elements transversals, com ara persones de l'àrea de transicions justes o de Secretaries de les Dones i polítiques LGTBI+. A més, es va garantir per a la participació en les distintes sessions de debat la paritat de gènere.

La primera sessió de debat, realitzada amb els i les responsables de salut laboral de federacions i territoris, va servir de prova pilot per poder introduir els canvis necessaris en la dinàmica de les posteriors sessions, amb l'objectiu d'afavorir fluïdesa de les reflexions i aportacions.

Després, es van dur a terme 4 sessions més (Barcelona, Lleida, Girona i Tarragona) per tal d'aportar les distintes perspectives territorials i sectorials, ja que enteníem que no podíem abordar la complexitat d'una anàlisi referent als temps de treball, sense incorporar les particularitats territorials i dels diferents sectors productius.

Per tant, en aquestes **5 sessions de debat**, que es van fer en el decurs del mes de març de 2023, van participar activament unes **50 persones aproximadament de les diferents federacions i territoris**, recollint així un ampli ventall de punts de vista que van permetre un enriquiment i una interessant varietat de perspectives i reflexions necessàries per abordar la complexitat d'aquesta temàtica.

Perquè les persones participants poguessin fer una aproximació respecte a aquesta temàtica abans d'endinsar-se en el debat, se'ls va facilitar diferents articles¹ i un breu document amb arguments sindicals, que havien de servir com a punt de partida per a les seves reflexions.

Cada sessió va tenir una durada aproximada de 3 hores i el debat es va ordenar entorn de **3 eixos**:

- i. **Conceptualització del temps.**
- ii. **Relació entre el temps de treball i salut.**
- iii. **Elements dels temps socials i salut.**

Es va demanar als participants que plantegessin proposades sobre aquests eixos i entorn de quatre àmbits: empresa (acció sindical i acords en centre de treball), negociació col·lectiva, desenvolupament de competències autonòmiques, canvis legislatius.

Aquest document recull les propostes i reflexions que es van realitzar en les diferents sessions de debat.

¹ [Resultats dels programa pilot de quatre dies a la setmana de treball al Regne Unit.](#)

Full informatiu [Los derechos fundamentales y la directiva sobre el tiempo de Trabajo](#). ETUC.

[Directiva 2003/88/CE de 4 de novembre de 2003, relativa a l'ordenació del temps de treball.](#)

Serrano Argüeso, Mariola. [Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral](#). IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2019, n.º 2, Recio, Carolina; Torns, Teresa; Borràs Català, Vicent; Moreno Colom, Sara. [La regulación del tiempo de trabajo en la unión europea](#). Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, ISSN 1888-0576, N.º. 108, 2009, pp. 77-88.

Pérez-Zapata, O. [Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento](#). Tesis doctoral. 2015.

Pérez-Zapata, O.; Álvarez-Hernández, G. [Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención](#). Panorama Social, N.º 34. 2021, pp 77-103.

4. Presentació dels eixos de debat

i. Conceptualització del temps

Parlem del concepte temps i les seves dimensions: els **temps laborals** i la resta de **temps social** (temps de descans, de cures, activitats de cultura, esport, educatives, de lleure i de participació social).

El debat del temps té una clara **dimensió generacional**. Les persones joves no tenen la mateixa percepció ni la mateixa disposició davant dels requeriments laborals. I en una societat cada cop més envellida, els usos dels temps de la gent gran tenen una altra dimensió. El temps també té un **component d'origen**, en la mesura que les persones treballadores migrants (majoritàriament dones) assumeixen feines precàries sense control horari i sovint amb plena disponibilitat.

L'aparició de **noves formes d'organització del treball productiu**, com el teletreball, poden significar canvis d'estalvi energètic o a nivell demogràfic i territorial i comporten uns efectes al territori que cal contemplar.

Per enfocar el debat sobre temps de treball, cal tenir present també les **desigualtats que es produeixen per qüestions de gènere o condició social**.

De cara al nostre debat, per tant, considerem el temps en el seu sentit més ampli: els temps de treball, però també els temps socials (activitat culturals, de participació política o social, de lleure, de cures, etc.), i com la jornada laboral pot influir en aquestes dimensions del temps.

ii. Relació entre el temps de treball i salut.

L'impacte del treball sobre la salut és clar i tradicionalment aquest treball s'ha mesurat i comptabilitzat en termes de temps. A més, cal tenir present que el temps d'exposició als riscos laborals depèn, en bona part, de l'organització del temps de treball.

Existeixen, doncs, diferents **qüestions relacionades amb l'organització del treball, entesa en el sentit ampli, que poden tenir un impacte negatiu o positiu en la nostra salut**.

Si bé en el capitalisme purament industrial el temps de treball estava vinculat a l'espai del centre de treball i al salari, els canvis que s'han anat produint en l'economia i el món laboral han suposat noves modalitats temporals i nous espais laborals diferents del propi centre de treball.

Per tant, les noves formes de treball i tecnologies van introduint noves formes d'exposició o més intensitat al treball.

Cal tenir present també que els temps de treball amb asincronia mantinguda del temps social (caps de setmana, festius, etc.) tenen impacte sobre la salut i sobre la qualitat de vida familiar i social. 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.

iii. Elements dels temps socials i salut.

Respecte als temps socials, volem ampliar la mirada. No es tracta només de l'oci o el lleure, sinó també de la possibilitat de participació política i social, cultural, del temps de cures, del necessari per recuperar la salut, etc.

Per altra banda, el temps de lleure² ha de poder anar més enllà del concepte d'oci massiu que el sistema capitalista ens imposa, no com a ciutadans i ciutadanes, sinó com a mers consumidors i consumidoras (creant-se fins i tot, el mercat de l'oci).

Es tracta de tenir un temps buit per a tot. Lliure per fer allò que es vulgui o es necessiti i disponible per a tothom. Un temps de lliure disposició personal, que en el cas de les dones és en general escàs. Ara bé, en aquest espai de temps de vida hi ha alguns elements vinculats directament amb la nostra salut.

Per una banda, la possibilitat dels empresaris i empresàries d'interferir en el nostre temps de recuperació de la salut o directament de no concedir aquest temps (metges policia, actuació de mútues o empreses col·laboradores amb la Seguretat Social).

Per una altra banda, existeix la distribució del temps de treball al llarg de la vida i la seva afectació en diferents elements vinculats amb la salut. En aquest sentit, ens preguntem si una reducció de temps de treball diari/setmanal/anual podria suposar un augment de la vida laboral (jubilacions més tardanes). També cal tenir en compte, altres elements d'afectació més indirecta, com ara, la possibilitat de les persones joves per combinar treball i formació, o l'impacte en els canvis del temps laboral sobre les qüestions climàtiques.

5. Reflexions i conclusions

5.1. Reflexions

Per a cadascun dels eixos, les reflexions que les persones participants van aportar van ser les següents:

i. Conceptualització del temps

a) Durant el debat es va intentar fugir d'aproximacions o definicions abstractes o filosòfiques del concepte «temps» i vam poder establir una aproximació conceptual sobre l'organització temporal de les nostres estructures socials, partint de la centralitat del món del treball, que podria definir-se i classificar-se de la següent manera:

- **Temps de treball:** aquell vinculat al contracte laboral que defineix la nostra jornada, torns, horari, etc., i 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.). Està, per tant, vinculada al concepte de productivitat i retribució salarial.

² Dumazedier (1966) estableix 4 categories per determinar si una activitat es considera oci com a actitud i no com a simple activitat de temps lliure: caràcter alliberador: en oposició a tot allò que sigui una obligació bàsica; caràcter gratuït: activitat que no té altra finalitat que el plaer de fer-la; Caràcter hedonístic: activitat orientada a la recerca de la finalitat i del plaer per ella mateixa; caràcter personal: Ha de donar resposta a necessitats individuals.

Aportant la **visió de gènere**, que s'ha d'introduir de manera transversal en tot el debat, es va considerar que calia incloure en el 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, tasques domèstiques i familiars, reproducció. Per a les dones el temps de treball va més enllà del temps laboral. De manera que cal parlar de càrrega total de treball, incorporant la càrrega laboral i la pròpia d'aquestes tasques. Una reducció de jornada, no significa sempre tenir més temps de lliure disposició personal.

En aquest punt es va introduir que les dones assumeixen el compliment d'un dret que tenen les persones dependents i que no està suficientment cobert per l'Estat.

Per tant, 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 retribuït salarialment, encara que aporta un gran valor a la societat i a l'economia.

- **Temps socials o temps lliure:** es va considerar que, en relació amb el temps lliure, no es tracta només d'oci, sinó que cal ampliar la mirada cap als temps de vida. Els treballadors i treballadores hem de tenir la possibilitat de descansar i fer activitats relacionades amb l'esport, culturals, la participació política i social, i hem de poder tenir el temps suficient 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 fer activitats que no siguin merament laborals, és un temps per realitzar tot allò que a l'individu li agradi i li diverteixi. La paraula oci és d'origen llatí "otium" que significa "repòs". L'oci es representa a les vacances o en acabar la feina, en aquest temps es poden fer activitats com: esport, passejades o activitats per les quals es tingui vocació (tocar un instrument, pintar, estudiar, etc.). L'oci és un temps de recreació, indispensable per obtenir un millor rendiment a la feina o els estudis, ja que ens permet recarregar les energies emprades en les obligacions diàries. No obstant això, el capitalisme actual orienta aquesta dimensió del temps al consum massiu.

Dins d'aquests temps de vida, estaria també el necessari per al descans (el necessari per a la recuperació integral de l'esforç físic i mental utilitzat durant 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.

Com hem comentat anteriorment, el temps de lliure disposició personal de les dones acostuma a ser significativament inferior al dels homes.

- b) 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.). Aquests canvis han trencat amb la idea clàssica del temps de treball indissociablement vinculat a l'espai físic (centre de treball) i al salari, i han provocat que el binomi temps – salari hagi anat empitjorant-se, ja que les noves tecnologies han permès als empresaris i empresàries trencar amb aquest element central del contracte de treball i de la negociació col·lectiva (jornada), difuminant els límits entre temps i espai de treball (registre de jornada, hores extra, desconexió 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 en el contracte. De fet, les noves formes d'organització del treball tenen també l'objectiu d'obtenir una major disponibilitat de les persones treballadores (concepte de plusvàlua).

- c) Al llarg d'aquestes sessions vàrem concloure que, per centrar i enfocar de manera eficaç i productiva el debat, s'han de tenir en compte les particularitats territorials i sectorials. El temps de treball és indissociable d'altres realitats, com ara, la territorialitat, l'activitat productiva concreta, infraestructures disponibles, administracions públiques, etc. 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, aquesta proposta està condemnada al fracàs.

ii. Relació entre el temps de treball i salut.

- a) Per assolir la fita de la reducció progressiva del temps de treball, i des del punt de vista de la salut laboral, va sorgir la reflexió que no tan sols cal preocupar-se de les hores (quantitat) de treball i llur distribució en el temps, sinó també de la **qualitat del temps de treball** (condicions de treball saludables). Les jornades massa extenses perjudiquen la salut, però la precarietat en les condicions de treball i la manca de prevenció també expliquen molts danys a la salut, independentment de les hores de feina. Cal encetar els debats i propostes sobre l'ordenació del temps de treball, sent conscients de la degradació actual del sistema preventiu i de la precarietat de les condicions de treball. Aquesta reflexió va portar als participants a l'anàlisi de la prevenció que actualment s'està fent a les empreses i que situem en un punt posterior.
- b) La protecció i la promoció de la salut han de ser elements centrals en l'ordenació del temps de treball, tant pel que fa a la quantitat com a la qualitat del temps de treball, tal com la situa la Directiva 2003/88/CE sobre l'ordenació del temps de treball³, no obstant això, 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.
- c) Cal abordar el tema 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 prop del 50 % del conjunt dels accidents mortals en jornada, i les diferents investigacions que alerten de l'augment de malalties mentals i del consum d'ansiolítics.

Cal tenir present que la reducció de jornada en algunes activitats productives pot suposar introduir canvis en la distribució horària (torns, caps de setmana, etc.) i això pot tenir efectes en la salut social i les patologies no traumàtiques.

- d) Tots els canvis tecnològics que s'han anat introduint en el món del treball des dels inicis de la industrialització han estat orientats al control unilateral de l'empresa sobre l'ordenació del temps de treball i a reduir els temps morts o a augmentar els ritmes de treball.

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 temps⁴. A l'hora d'implementar una reducció de jornada, és important

³ La [Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball](#) situa la salut com a argument principal i diu en el seu preàmbul que "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"

⁴ Pérez Zapata, Óscar (2019). Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento. Marcial Pons.
Pérez Zapata, Óscar i Álvarez Hernández, Gloria (2021). Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención. Panorama social, 34, pp 77-103.

controlar i garantir **que no afectarà la salut de les persones treballadores exposant-les a un augment en la intensitat i ritmes de treball**, si no podríem tenir l'efecte contrari en el sentit que el patiment emocional o el dolor físic no permetin a les persones gaudir ni ocupar el seu temps lliure en totes les activitats que voldrien.

En alguns casos, en funció del sector, l'automatització de tasques pot ser un element que permeti la reducció dels temps de treball, però en termes generals, una reducció d'hores laborals ha de suposar 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.).

- e) Perquè la reducció de jornada sigui efectiva, i tenint en compte les noves formes de treball i canvis introduïts per una digitalització més intensa, seran fonamentals qüestions com el **registre de jornada** i la **desconnexió digital**. No obstant això, els participants situaven que la desconnexió digital no és l'únic objectiu a plantejar-nos, també s'ha d'actuar per poder tenir una veritable desconnexió emocional i mental respecte al 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 socialment (salut física, mental i social).
- f) Tot plegat va conduir als participants a la conclusió que per poder garantir que una reducció d'hores de feina permetrà promocionar la salut física, social i mental, de les persones treballadores **cal millorar l'actual sistema preventiu** per garantir el control públic i sindical de les condicions de treball. L'anàlisi que es feia d'aquest model de prevenció va ser:
- 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.
 - La flexibilitat horària lligada a una major capacitat de les persones treballadores per seleccionar els horaris que s'ajustin millor a les seves necessitats laborals i personals, millora l'autonomia personal i suposa un avenç en la democràcia econòmica. Tanmateix, cal un marc regulat mitjançant la negociació col·lectiva, ja que algunes investigacions⁵ 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, evitant que s'anul·li el circuit preventiu derivant la responsabilitat a les decisions individuals.

- 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

⁵ Pérez Zapata, Óscar i Álvarez Hernández, Gloria (2021). Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención. Panorama social, 34, pp 77-103.

temps de treball (sector turístic, de l'oci en general, etc.). En alguns casos, fins i tot, podrien veure intensificada 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 lliure.

Per tant, depenent de cada sector, estaríem davant de múltiples variables pel que fa a l'impacte sobre la salut de les persones treballadores.

- La integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos necessita un impuls fort. En una possible reducció de la jornada laboral, les empreses no poden aprofitar-se de les mancances tècniques actuals a l'hora d'implementar i executar activitats preventives que contemplin el gènere. La reducció de la jornada no pot suposar per les dones una major intensificació del treball (mateixes tasques a fer en menys temps), la pèrdua de condicions retributives, de promoció o formació, i alhora un augment del treball no remunerat en l'àmbit domèstic i/o familiar. Cal intervenir també en la divisió sexual del treball existent en l'actualitat.
- Les administracions públiques (autoritat laboral i sanitària i inspecció de treball) han de complir amb les seves funcions i controlar el compliment de la normativa preventiva per part de les empreses i dels serveis de prevenció, tant en relació amb la qualitat de les activitats sanitàries (vigilància de la salut) com de la resta de les activitats preventives.

iii. Elements dels temps socials i salut.

- a) La primera idea generalitzada és que els nostres temps socials venen definits i limitats per la nostra jornada laboral, classe social i el poder adquisitiu de cadascú. 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-, i també els horaris dels partits de futbol o les sessions de teatre o cinema).
- b) La pressió del sistema de Seguretat Social per reduir els temps dels processos d'incapacitat temporal, especialment aquells relacionats amb les malalties musculoesquelètiques i de salut mental, així com les alarmants mancances que presenta l'actual model de gestió de l'activitat preventiva en el nostre país, són un obstacle per assolir una reducció dels temps de feina que no perjudiqui la salut dels treballadors i treballadores.

En aquest sentit, que les empreses i les mútues continuïn tenint la possibilitat d'interrompre el temps que necessitem les persones treballadores per recuperar-nos en cas de malaltia, a través dels anomenats metges policia o el seguiment de la contingència comuna, és un límit clar a una reducció de jornada saludable. Si poden fer-nos treballar, tot i estar malaltes i malalts, una reducció de jornada no protegirà la nostra salut ni garantirà els nostres drets de conciliació o gaudiment del temps personal.

- c) Durant els debats, també va sorgir de manera reiterada la problemàtica dels desplaçaments d'anada i tornada al lloc de treball i si aquests havien de considerar-se o no temps efectiu de treball, incorporant també altres elements com: 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.
- d) El teletreball o el treball a distància no és una reducció de la jornada laboral; sovint fins i tot és el contrari. De fet, planteja molts dubtes sobre la seva eficàcia en termes de temps socials i personals. És a dir, 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.

Tot i que el teletreball 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

- e) Continuant amb l'argument anterior, es va recalcar la importància de la desconexió mental i la digital. Respecte a la desconexió digital moltes persones participants plantejaven la necessitat de regular-la implementant mecanismes tecnològics a les empreses que la facin efectiva (impossibilitat tècnica d'enviar correus o fer videoconferències fora de la jornada, per exemple).
- f) Es va plantejar 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 d'emergència climàtica, ens aboquen a una situació insostenible. Es van abordar qüestions diverses:
- 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 rebuts pels usuaris i usuàries.
 - S'ha de combatre també 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 l'educació integral al llarg de la vida i el dret al treball han de ser compatibles.
 - La participació social i política de la ciutadania necessita uns nous usos del temps.
 - Els Governos i les empreses han d'apostar seriosament per nous models d'energies verdes i l'economia circular (objectius de l'Agenda 2030). Per si sola, la reducció d'emissions que pot suposar implementar una jornada de 4 dies a la setmana, per exemple, no sembla suficient.

En aquest punt, es va comentar l'impacte positiu que tindria la retirada de les tones d'amiant existents en el nostre país, tant a nivell laboral, com ambiental i social.

5.2. Conclusions

- a) 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 tinguin en ell les diferents activitats productives, la voluntat de l'administració existent 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, però aquestes formes productives dependran de les activitats econòmiques presents al territori.

- b) **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 totes cadascuna de les seves especialitats preventives.
- c) D'acord amb els anteriors punts, 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.

- d) 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-li 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 8+8+8 (8 hores de treball, 8 de descans, 8 de lleure) està basat en un model bàsicament masculí, en el qual els homes podien fer ús complet de les seves hores de descans i de lleure, ja que les dones s'ocupaven majoritàriament de tenir cura de totes les tasques domèstiques i dels fills o filles.

- e) Per tal que aquests drets arribin a totes les persones, cal incorporar al debat la **perspectiva de gènere, la dimensió generacional i el component d'origen**. Moltes feines precàries, amb dificultats per reduir jornades per la mateixa activitat o per la manca d'exercir drets i sense massa control horari, estan ocupades majoritàriament per persones migrants, majoritàriament dones (per exemple, les treballadores de la llar) o per joves, els quals es veuen moltes vegades abocats 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 requeriments laborals i la relació d'aquests amb els temps de vida, és diferent respecte de la gent gran. En tot cas, ha de ser compatible una formació al llarg de la vida amb una feina digna.

Per altra banda, cal intensificar la gestió de l'edat en la prevenció de riscos, ja que una major intensificació del treball pot empitjorar la salut de les persones de determinada edat.

Cal també impulsar d'una vegada per totes la incorporació de la perspectiva de gènere a les activitats preventives.

- f) 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 ha 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.**

Es fa inevitable, doncs, enfocar el debat cap a una millora de la prevenció en general i dels riscos ergonòmics i dels derivats de l'organització del treball en particular, amb més èmfasi en la vigilància de la salut.

- g) En aquest sentit, cal tenir present que **el sistema preventiu actual és un límit de cara al control de les condicions de treball en una possible reducció de jornada**: genera una prevenció mercantilitzada de baixa qualitat, majoritàriament externalitzada als serveis de prevenció aliens, i permet a les empreses i a les mútues decidir unilateralment sobre els mecanismes preventius que s'implanten a les empreses, desviar al sistema públic molts problemes de salut d'origen laboral i interferir en la recuperació dels treballadors i treballadores davant d'una malaltia, evitant la millora preventiva que s'hauria de produir a través de la investigació d'aquests danys si es declaressin com a malalties professionals o accidents de treball.

Per poder tenir una prevenció específica i eficaç cal una reformulació legal de la normativa preventiva i una clara aposta administrativa que permeti verificar i controlar la qualitat de la gestió preventiva, si no el fet que reduïm els temps de treball no comportarà implícitament una millora de les condicions de treball i de retruc la millora de l'estat de salut de les persones treballadores.

- h) En la negociació col·lectiva s'hauria d'incorporar la **salut laboral de manera transversal** en tot l'articulat dels convenis col·lectius, més enllà del capítol específic de prevenció de riscos, ja que qualsevol aspecte de l'organització del treball té una relació directa amb la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- i) 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.
- j) Com a conclusió final, i en això estigueren d'acord totes les persones participants, es tracta d'un debat molt complex que no es pot abordar de manera parcial o per temàtiques desconnectades. La salut laboral és un dels aspectes més importants en aquest debat, però cal abordar-lo d'una manera holística i estructural, ja que es tracta d'un canvi de paradigma on hem de superar premisses de l'actual model econòmic capitalista.

6. Propostes

6.1. En l'àmbit de l'empresa

1. Donades les possibles desigualtats que poden patir les dones davant d'una reducció del temps de treball descrites en els punts anteriors, cal integrar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i fer una actuació integrada de les polítiques de salut laboral i d'igualtat, especialment orientades a eliminar la segregació horitzontal i aprofitant l'eina de valoració de llocs de treball dels plans d'igualtat.
2. Millorar els permisos retribuïts per formació i per tasques de cures i d'atenció a terceres persones, promovent la corresponsabilitat dels homes.
3. Evitar la possibilitat de contractar empreses de control d'absentisme i de la gestió econòmica de les contingències comunes a càrrec de la mútua.
4. Referent a l'organització del treball i concretament pel que fa a la implementació dels sistemes de torns, hauria d'establir-se una vinculació entre les avaluacions de riscos (especialment l'ergonòmica i la psicosocial) i els resultats de la vigilància de la salut.
5. A més, en els acords laborals, s'hauria d'evitar la rotació horària de les persones majors de 55 anys, les que tinguin certa antiguitat en el torn nocturn, menors d'edat, embarassades i els treballadors o treballadores especialment sensibles.
6. 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.
7. Acordar plans de mobilitat que permetin la reducció del temps de desplaçament a l'anada i tornada de la feina i que no suposin un cost addicional per a les persones treballadores. Valorar com es retribueix aquest temps de desplaçament o si hauria de considerar-se temps efectiu de treball.
8. Impulsar acords per al registre de jornada, la contractació, el treball a distància i la desconnexió digital que incorporin mecanismes tècnics concrets que garanteixin el compliment de jornada i permetin l'efectivitat real de la desconnexió, tant pel que fa a la modalitat del teletreball, com a les distintes modalitats d'organització del treball (programar els sistemes informàtics de manera que no sigui possible fer videoconferències o enviar correus electrònics fora de la jornada laboral, apagar els llums del centre de treball en finalitzar l'horari laboral, etc.).
9. Acordar itineraris i continguts formatius específics pels diferents llocs de treball existents a les empreses, especialment vinculats a la introducció de noves tecnologies i/o davant de la introducció de canvis en l'organització del treball. Aquesta formació ha d'impartir-se dins la jornada de treball.
10. Constituir comissions de caràcter paritari per abordar l'organització del treball en sentit ampli i amb capacitat per negociar i acordar aspectes vinculats a ritmes i càrregues de treball, horaris, torns, formació, etc., així com les mesures preventives derivades dels resultats de les avaluacions de riscos psicosocials i ergonòmics en tots aquells aspectes que puguin provocar danys en la salut de les persones treballadores.
11. Pel que fa al control de les activitats preventives concretes:
 - Pactar una periodicitat per les avaluacions de riscos, especialment les ergonòmiques i les psicosocials, així com les metodologies a aplicar.

- Establir procediments per a l'adaptació i/o canvi de lloc de treball de les persones treballadores quan s'incorporin després d'una baixa llarga. Per tal de poder portar a terme aquesta acció, caldrà reforçar la coordinació efectiva entre les especialitats tècniques de prevenció i l'especialitat de la medicina del treball.
- Pel que fa al treball a distància, acordar la consideració d'aquests treballadors i treballadores com a usuàries de PVD i l'aplicació del protocol mèdic corresponent en la vigilància de la salut, establint mecanismes informàtics que facin un recordatori a les persones treballadores la necessitat de realitzar pauses o descansos visuals (per exemple, un avís en pantalla cada hora) i quan ha finalitzat la jornada.
- Incorporar en les dades epidemiològiques la situació de teletreball o treball a distància, diferenciant homes i dones, i fer un control més exhaustiu d'aquestes dades en la plantilla en general per comprovar que una reducció de jornada no provoca més intensificació de la feina i danys a la salut.
- Garantir els temps de descans dins de la jornada de treball 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.

6.2. Per la negociació col·lectiva

1. A l'hora de plantejar una reducció de la jornada laboral en la negociació col·lectiva, cal tenir presents les particularitats de cada sector, vincular-la en la mesura que sigui possible a un compromís d'augmentar plantilles i amb una visió transversal de la salut laboral.
2. La negociació col·lectiva ha de permetre un marge per a l'autonomia personal en relació amb la distribució i flexibilitat horària, de manera que les persones treballadores puguin seleccionar els horaris que millor s'ajustin a les seves necessitats, sempre definint clarament els criteris i límits per aplicar-la.
3. Els acords d'ampliació d'horaris productius que es podrien donar en determinats sectors han de garantir necessàriament la incorporació de més persones treballadores i la regulació de la distribució irregular de la jornada.
4. Pactar als convenis la creació de comissions, de caràcter paritari i transversal, que permetin acordar aspectes de l'organització del treball (ritmes i càrregues de treball, horaris, torns, formació i capacitació, etc.) i vincular-les a la gestió preventiva dels riscos laborals.
5. Prestar atenció als acords de salari variable en funció d'objectius (especialment si són individuals), per tal que una possible reducció de jornada no vagi acompanyada d'un major esforç i temps de dedicació fora de la jornada per arribar als objectius.
6. Acordar complements salarials per a activitats culturals o d'altres tipus, amb el fi d'evitar que les persones amb més temps de lleure (per tenir una reducció de jornada laboral) concentrin les seves activitats en només alguns sectors (comerç, hostaleria, etc.) i promoure d'altres.
7. Garantir el descans mínim entre jornades, però molt especialment en aquells sectors o grups professionals que tenen temps de treballs asocials.
8. Acordar ajudes econòmiques per les persones treballadores amb persones dependents.

9. Pactar una compensació econòmica per a les persones treballadores que hagin patit un accident de treball o malaltia professional per reparar el temps de pèrdua de salut.
10. Revisar la definició que es fa als convenis col·lectius de les tasques i funcions per grups professionals i definint criteris i mecanismes per a la distribució i control de les càrregues de treball.
11. Introduir mesures de corresponsabilitat que realment impulsin la participació dels homes en les tasques de cura i domèstiques.
12. Incorporar el temps del desplaçament d'anada i tornada de la feina com a temps de treball efectiu, en la mesura que sigui possible.
13. Revisar complements acordats com la paga de fidelitat, lligada a l'absentisme laboral.
14. Acordar la necessitat de pactar amb la representació legal de les persones treballadores a les empreses:
 - La implementació de plans de mobilitat, establint criteris, requisits mínims i indicadors de valoració de llur eficàcia, i vincular-los als comitès de seguretat i salut per tal de reduir els accidents in itinere.
 - 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).
 - Instruments per avaluar el risc de connectivitat laboral, incorporant també el risc de fatiga informàtica o digital en les avaluacions de riscos específiques i vinculant-les amb els resultats epidemiològics de la vigilància de la salut, amb el compromís de fer efectiva la planificació de les mesures preventives.
 - Els sistemes de torns, vinculant-los amb les activitats preventives, especialment, amb les avaluacions de riscos ergonòmiques i psicosocials i amb els resultats de la vigilància de la salut.

En aquests acords, caldria evitar la rotació horària de les persones majors de 55 anys, les que tinguin certa antiguitat en el torn nocturn, menors d'edat, embarassades i els treballadors o treballadores especialment sensibles.

Aquestes propostes s'afegeixen a les que ja tenim a CCOO de Catalunya sobre la [negociació col·lectiva del temps de treball en termes de salut laboral](#).

6.3. Dirigides a les administracions públiques

1. Han de fer una aposta decidida per les polítiques de transport públic i mobilitat.
2. Els contractes públics han d'estar vinculats a l'existència de plans d'igualtat i de prevenció efectius, especialment per a totes aquelles empreses que implantin una reducció del temps de treball.

3. Respecte de les seves persones treballadores, les administracions públiques han de reforçar les plantilles i facilitar unes condicions de treball adequades, per tal que una reducció horària no suposi més càrregues de treball.
4. En les subvencions de diners públics destinades a empreses que apliquin una reducció de jornada haurien de controlar que no es perjudica la salut i no es discrimina a les dones. Concretament, han de garantir:
 - Que les empreses contractades tinguin mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el pla d'igualtat negociat i que sigui efectiu.
 - Que disposi del pla de prevenció de riscos i que faci compliment exhaustiu de tota la normativa preventiva.
 - Coordinar amb les autoritats sanitàries el seguiment quantitatiu de les baixes de les persones treballadores d'aquestes empreses i que puguin estar relacionades amb el treball. En aquest seguiment hauran de considerar totes aquelles baixes mèdiques que habitualment no es reconeixen com a accident de treball i que tinguin diagnòstics directes de salut mental, però també aquelles generades per altra simptomatologia que acostuma a presentar-se abans del deteriorament manifest emocional o mental (per exemple, alteracions gastrointestinals, dolors musculars, etc.)
5. De cara a reforçar el sistema preventiu i fer un control i inspecció de la qualitat de les activitats preventives que fan les empreses i els serveis de prevenció, les administracions públiques han d'exercir les seves competències:
 - La Generalitat ha de proporcionar més recursos per a 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.

Especialment, la inspecció de treball ha de reforçar els controls de jornada, les contractacions i el compliment preventiu.
 - El Departament de Salut ha de donar més centralitat a la salut laboral i controlar, mitjançant el Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral, la vigilància de la salut que realitzen els serveis de prevenció.
 - S'ha d'impulsar els diagnòstics de sospita de les malalties professionals des de l'atenció primària i s'han de posar recursos per reduir els terminis dels canvis de contingències.
 - Millorar els dèficits actuals dels indicadors que analitzen i informen sobre la sinistralitat i la prevenció, introduint una visió de gènere completa, i altres variables com l'edat, les condicions de treball i les causes dels danys a la salut.
 - Reformular les funcions i les competències de la Subdirecció General d'Avaluacions Mèdiques o SGAM (abans ICAM) amb la participació dels agents socials, per tal d'evitar que es continuïn donant altes indegudes a persones que no estan en condicions de tornar a treballar i posar fi als convenis de col·laboració establerts amb l'INSS per reduir els temps de baixa i de descans de les persones treballadores malaltes.

6.4. Reformes legals

1. Replantejar a l'Estatut dels Treballadors el model de la jornada setmanal de 40 hores, incorporant la participació dels representants de les persones treballadores en l'organització del treball, i eliminar la possibilitat empresarial de controlar les baixes mèdiques (cal recordar que en aquell moment tenim el contracte suspès).
2. Reforma del model de mútues de manera que sigui el personal facultatiu del sistema públic de salut el que determini, de manera inicial, el possible origen laboral o comú d'un problema de salut i que les persones treballadores o la seva representació legal puguin triar si desitgen que la gestió de les seves contingències professionals les realitzi el sistema públic o una mútua.

Alhora, s'ha de retornar al sistema públic la gestió i el control de la incapacitat temporal per contingència comuna, així com de les prestacions següents: cura de menor amb malaltia greu, risc durant l'embaràs i la lactància, i cessament de l'activitat dels autònoms i autònomes.

3. Impulsar prestacions similars a la de cura de menors per altres tasques de cures i d'atenció a terceres persones (per exemple, dependents).
4. Revisar el quadre de malalties professionals per actualitzar-lo d'acord amb l'evidència científica disponible i per incorporar patologies relacionades amb els riscos psicosocials i la perspectiva de gènere.
5. Introduir canvis legals en la normativa preventiva, especialment en la Llei de prevenció de riscos laborals i el Reglament dels serveis de prevenció:
 - Definir i concretar les funcions dels serveis de prevenció i del contingut dels contractes que estableixen amb les empreses. Cal establir uns mínims per a la qualitat i la integració preventiva a les empreses, així com per als recursos preventius necessaris.
 - Prioritzar els recursos interns enfront dels serveis de prevenció aliens.
 - Integrar les activitats de vigilància de la salut en el sistema públic, de manera que les autoritats sanitàries estableixin criteris de qualitat concrets per a la vigilància de la salut, i realitzin el control i el seguiment del seu compliment.
 - Augmentar les sancions per incompliments de la normativa laboral, també els preventius. Haurien de ser dissuasives.
6. Reforma del sistema educatiu per incloure dins dels itineraris formatius els aspectes del món laboral. Això ens hauria de permetre educar pedagògicament a les generacions futures sobre els seus drets i la necessitat de transformació de l'actual model productiu. Així mateix, cal incorporar elements per interioritzar la corresponsabilitat des de les edats més primerenques.

