

# Transformant el temps de treball cap a una organització més equilibrada

*Informe de polítiques*

## Continguts

Context	2
Objectius per a una organització del temps de treball equilibrada	3
Mesures clau per a una organització del temps de treball equilibrada	4
Beneficis d'una organització del temps de treball equilibrada	5
Recomanacions de política pública	6

## Context

La forma en què s'organitza el temps ve determinada pel model social establert, marcat per la divisió sexual del treball i la centralitat dels treballs mercantils, i els usos del temps individuals i col·lectius que se'n deriven. Per això, és possible entendre el temps com una qüestió política, que s'ha d'adaptar als canvis estructurals de cada època. Conceptualitzar i implementar el dret al temps, un dret de tota la ciutadania, és indispensable per al benestar de la societat del segle XXI.

L'organització del temps de treball remunerat és una part essencial d'aquest dret. Ja des de principis del segle XX, molts països occidentals van aprovar per llei una nova organització del treball remunerat, la mesura principal del qual consistia a introduir la jornada laboral de 8 hores en tots els sectors laborals, basada en el model de Robert Owen, formulat el 1817. Owen va ser el precursor del lema del triangle de les vuit hores, que dividia el dia en tres parts iguals: vuit hores de feina, vuit de descans i vuit hores d'esbarjo.

Les activitats de la vida quotidiana es distribueixen al llarg de 24 hores i es coneixen com a usos del temps (cosa que inclou com es reparteix el treball remunerat i el no remunerat o de cures, el temps de descans, el de lleure, etc.). L'organització d'aquests usos del temps i, especialment del temps de treball remunerat, és fonamental per a la relació de treball i té conseqüències importants tant per a les persones treballadores com per a les empreses. Ja des de 1919, l'Organització Internacional del Treball ho va reconèixer com a tema fonamental a la seva Constitució i va adoptar el seu primer conveni sobre la jornada de 40 hores.

Tot i això, la societat i el teixit productiu i social s'han transformat profundament, ja que les formes de viure i treballar són molt diferents de les de fa cent anys. El malestar horari torna a ser una preocupació per a una majoria de persones treballadores: el model del segle XX ja no serveix per a la societat del segle XXI.

Davant d'aquest malestar, l'OIT segueix defensant que l'organització del temps de treball és una fita clau per a aconseguir "treball decent" a la seva guia per a una organització del temps de treball equilibrada. Per la seva banda, la Carta Social Europea revisada, diferents Directives del Parlament i el Consell Europeu i la jurisprudència generada per sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea permeten continuar amb la promoció d'una millor organització del temps de treball remunerat.

Ara és el moment que els governs estatals pioners, així com els governs regionals i locals competents, facin un pas més i promoguin lleis d'usos del temps. Aquest nou marc legislatiu no només hauria d'establir els mínims reguladors per a fomentar una organització del temps de treball més equilibrada, sinó que hauria de traslladar aquest equilibri a la resta d'usos del temps de manera integral.

Aquest document es centra específicament en els canvis que s'haurien de produir en l'àmbit laboral, que és una part essencial del cicle de vida de totes i tots i que ha de ser una part fonamental d'una llei d'usos del temps integral.

## Objectius per a una organització del temps de treball equilibrada

L'objectiu final d'aquesta proposta pel que fa al temps de treball<sup>1</sup> és assolir una ordenació del temps de treball equilibrada. En concret, es plantegen sis objectius estratègics:

1. **Racionalitzar i reduir el temps de treball.** El màxim d'hores està regulat a la setmana laboral fins a un màxim de 48 hores setmanals (incloent-hi jornada ordinària i hores extraordinàries) de mitjana en còmput quadrimestral (Directiva del Parlament Europeu i del Consell, 2003), però hi ha un malestar horari derivat de la dificultat de conciliar el temps laboral amb la resta dels temps de la nostra vida, amb un 30% de les persones treballadores el 2022 que declaren que les seves feines els impedeixen passar temps en família<sup>2</sup>. A aquesta problemàtica s'afegeix el debat sobre les hores extra no remunerades a tot Europa. S'observa que la regulació de les hores extra és un tema candent al debat públic i al diàleg social a molts països d'Europa. En molts casos, s'observa preocupació per la gran quantitat d'hores extra no remunerades (com a Espanya o Dinamarca) o per l'impacte negatiu que generen en l'equilibri entre la vida laboral i la privada (com al cas de Txèquia)<sup>3</sup>. Aquests dos factors plantegen la necessitat de racionalitzar el nombre total d'hores que es dedica al treball remunerat.
2. **Assolir una ordenació del temps de treball més saludable i segura.** En aquest punt, cal tenir en compte que l'estrès explica una de cada cinc causes de baixa laboral a nivell global<sup>4</sup>, i que el 51% de les persones treballadores europees perceben l'estrès com quelcom habitual a la feina<sup>5</sup>. Dins d'aquest objectiu ens plantegem la seguretat i la salut de les persones com a finalitat crucial a l'ordenació del temps de treball. A més, s'observa que el 19% de la força laboral europea fa feina nocturna (un 24% entre els homes; un 14% entre les dones), entre les 22 h i les 5 h, cosa que impacta negativament en la seva salut i el seu equilibri entre la vida laboral i la privada<sup>6</sup>.
3. **Garantir més transparència i previsibilitat en l'ordenació del temps de treball.** Aquest objectiu apunta cap a persones amb horaris completament variables i totalment incerts: no només no tenen flexibilitat o autonomia per a gestionar el temps de treball, sinó que tampoc no tenen certesa sobre quin serà el seu temps

---

<sup>1</sup> D'aquí endavant es parla de treball en referència a la feina remunerada, que implica una relació d'ocupació entre la persona treballadora i el client/empresa que la contracta. Això és així tret que s'indiqui el contrari.

<sup>2</sup> Eurofound (2022), Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in new era of uncertainty, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>3</sup> Eurofound (2022), Overtime in Europe: Regulation and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>4</sup> Dragioti, Elena et al. (2022). "Global population attributable fraction of potentially modifiable risk factors for mental disorders: a meta-umbrella systematic review" a Molecular Psychiatry: <https://doi.org/10.1038/s41380-022-01586-8>

<sup>5</sup> European Agency for Safety and Health in Work (2019), European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>6</sup> Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

de treball total. Un exemple clar d'aquest perfil de persones treballadores són aquelles que participen de l'economia de plataformes digitals.

4. **Promoure la sostenibilitat a l'ordenació del temps de treball.** Aquesta sostenibilitat es busca a través de l'augment de l'autonomia de les persones en la gestió del temps de treball per a així contribuir a incrementar la satisfacció de les persones treballadores i afavorir també la productivitat de les empreses.
5. **Assolir una ordenació del temps de treball corresponsable i igualitària.** Les estadístiques mostren que l'organització actual del temps de treball dificulta i, fins i tot, en alguns casos, impossibilita la conciliació de la vida familiar i personal. Són gairebé sempre les dones les que, en conseqüència, redueixen la seva jornada o, fins i tot, renuncien a la seva carrera professional per a poder conciliar les seves responsabilitats assistencials i laborals, cosa que genera un impacte negatiu de gènere.

## Mesures clau per a una organització del temps de treball equilibrada

En el marc d'aquests sis objectius, es proposa una sèrie de mesures clau que després es poden complementar amb mesures addicionals segons la realitat jurídica de cada estat.

- ✓ **Reducció del temps de treball.** En concret, es proposa de manera general reduir gradualment la jornada setmanal màxima per a assolir les 37.5 hores el 2026 a tots els sectors i les 32 hores setmanals el 2032. La reducció de la jornada permetria alinear la regulació laboral amb una tendència que han iniciat molts països i empreses de reducció de la jornada, i homogeneïtzar allò que ja és una realitat en la mitjana d'hores treballades a Europa, recollida fins i tot en la negociació col·lectiva o en regulacions sectorials. Cal tenir en compte que, malgrat la mitjana esmentada, la legislació laboral de molts dels Estats membres continua estant entre les 38 i les 40 hores.
- ✓ **Reforç de l'obligació de l'empresa d'informar les persones treballadores de tots aquells aspectes relacionats amb el temps de treball,** com ara la jornada, l'horari o la regulació aplicable a l'empresa de les hores extraordinàries.<sup>7</sup> La novetat d'aquesta mesura és que es vol oferir transparència i previsibilitat en el temps de treball també a aquelles persones amb jornades imprevisibles o variables. Així, en aquests casos, es proposa que l'empresa informi sobre el nombre mínim d'hores garantides, l'hora i els dies en què l'empresa pot requerir a la persona treballar i, per tant, quan la persona es pot negar a treballar, així com el preavis mínim que ha de complir l'empresa per a introduir canvis als horaris.
- ✓ **Compactació de la jornada.** En concret, es proposa establir una única interrupció a les jornades partides, amb una durada màxima d'una hora, llevat que per conveni col·lectiu s'ampliï. S'espera que la limitació de les interrupcions a la jornada tingui un efecte clau en el contracte a temps parcial, molt feminitzat i, moltes vegades,

---

<sup>7</sup> Això ja és una exigència a la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, del 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea.

involuntari. Per tant, és vital garantir que el temps parcial no s'estengui excessivament mitjançant múltiples interrupcions.

- ✓ **Ampliació del descans setmanal** fins als dos dies. Actualment, a nivell legal, per regla general, el descans setmanal és d'un dia i mig ininterromput, excepte per a les persones treballadores menors de 18 anys (que tenen dret a dos dies)<sup>8</sup>. Es considera necessari ampliar el descans setmanal a dos dies, per a, d'una banda, garantir la seguretat i la salut de les persones i, de l'altra, evitar la dualització del mercat laboral.
- ✓ **Reforma de la regulació del treball a torns i del treball nocturn.** Aquesta modalitat de treball ha demostrat científicament ser la que provoca més risc de patir problemes de salut, i, per tant, una millora en la seva regulació impactaria directament en un dels grups de persones treballadores més vulnerables. Així, per exemple, es proposa que les persones que treballen en torns rotatoris no puguin treballar més de cinc nits consecutives. Una altra mesura, per exemple, podria ser introduir un dret de canvi de torn de treball per a les persones més grans de 50 anys perquè puguin passar d'un torn de nit a un torn de dia disponible a l'empresa i per al que tinguin la qualificació professional necessària.
- ✓ **Ampliació de les opcions de reducció de la jornada,** permetent, per exemple, que la reducció de jornada pugui ser discontinua al llarg de la setmana, del mes o de l'any, o permetre la reducció de jornada per a persones que convisquin al mateix domicili, encara que no hi hagi una relació de parentiu i promovent el seu ús per part dels homes. Una altra possibilitat que es proposa és ampliar els permisos retribuïts, segons les lleis de cada estat membre, desenvolupant i ampliant allò ja previst per la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, del 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.
- ✓ **Pla de millora de l'organització del temps de treball i els usos del temps.** Es proposa que les empreses de 50 persones treballadores o més hagin d'elaborar i aplicar un pla de millora de l'organització del temps. Aquest Pla ha de ser negociat entre l'empresa i la representació legal de la plantilla, i ha d'incloure un diagnòstic de quina és la situació a l'empresa i, en base a això, adoptar les mesures necessàries per a avançar cap a uns horaris més equilibrats en el context específic.

## Beneficis d'una organització del temps de treball equilibrada

S'espera que aquestes mesures crucials i d'altres s'incloguin en una possible llei d'usos del temps, perquè contribueixin a quatre beneficis:

- **SALUT.** Augmentar els nivells de benestar social i la salut física i mental en donar valor al temps de descans, respectar els ritmes circadianis i reduir la incertesa respecte a la jornada laboral.

---

<sup>8</sup> Establerta per la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball.

- **IGUALTAT.** Reduir la pobresa del temps i assolir uns nivells més alts de conciliació i corresponsabilitat, harmonitzant les condicions horàries del mercat laboral entre homes i dones.
- **EFICIÈNCIA.** Millorar la competitivitat de les empreses mitjançant la millora de la productivitat, tot reduint els índexs d'absentisme i la rotació del personal i fomentant l'atracció de talent.
- **SOSTENIBILITAT.** Assegurar uns usos del temps sostenibles amb el planeta i l'estalvi energètic, fomentant la proximitat i apostant per una mobilitat que respecti els temps de cada persona treballadora.

En conclusió, aquests beneficis representen tant una millora en el benestar de la societat com en la competitivitat de les empreses i les organitzacions. Per això, es defensa que la proposta d'una organització del temps més equilibrada i uns horaris més racionals beneficia tothom.

## Recomanacions de política pública

Per a poder aconseguir una organització del temps més equilibrada es recomana:

- **A les organitzacions internacionals que s'ocupen del món laboral, i en particular a l'Organització Mundial del Treball:** reobrir el debat sobre el temps de treball per a adaptar les recomanacions i accions a les noves necessitats i realitats que es presenten.
- **Als òrgans de govern competents de la Unió Europea:** adaptar les directives comunitàries corresponents per a garantir l'homogeneïtat de les condicions de treball a tota la UE i avançar cap a una organització del temps més equilibrada.
- **Als governs estatals:** Elaboració d'una Llei d'usos del temps i racionalització horària
  - La Llei no només ha d'establir els mínims reguladors per a fomentar una organització del temps de treball equilibrada, sinó que ha de tenir en compte els usos del temps de manera integral, incloent-hi els horaris fonamentals per a la vida (horaris d'escoles, cultura, comerç, etc.).
  - A nivell laboral, s'ha de definir un mínim marc regulador que harmonitzi i modernitzi els drets i deures de totes les persones treballadores i ocupadores, i que alhora deixi prou espai a la negociació col·lectiva, per a adaptar-lo a la realitat sectorial i territorial.
- **Als sindicats i patronals:** incorporar la reivindicació als seus programes i discursos.
- **A la societat civil:** sensibilitzar la ciutadania amb els beneficis d'una organització del temps més equilibrada.

*Aquest document de treball ha estat elaborat per la Time Use Initiative sobre la base de les idees desenvolupades per a l'estudi de fonamentació d'una Llei d'Usos del Temps i Racionalització Horària encarregat pel Ministeri de Treball del Govern d'Espanya. El document s'ha beneficiat dels comentaris de les persones expertes següents:*

- *Anna Ginés. Professora titular de Dret Laboral a ESADE.*
- *Raquel Serrano. Professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Barcelona.*
- *Maria Luz Vega. Consultora honorària de la Universitat Complutense de Madrid i exfuncionària de l'Organització Internacional del Treball.*