

## SOBRE EL TEMPS DE TREBALL: VELS PARADIGMES, NOUS DEBATS

### ON WORKING TIME: OLD PARADIGMS, NEW DEBATES

**Sara Moreno Colom**

#### **Resum**

L'objectiu de l'article és presentar una anàlisi sociològica sobre dos debats actuals entorn de la regulació del temps de treball, la setmana laboral de quatre dies i la modalitat del teletreball. Per això, des de la perspectiva de gènere, es presenta un breu exercici històric sobre l'evolució d'aquests debats seguit d'una aproximació empírica a la realitat actual. El conjunt d'aquests aspectes històrics, teòrics i empírics serveix de base per plantejar fins a quin punt, darrere de les noves propostes polítiques persisteix un model social de referència que reproduïx la lògica de la centralitat productiva i la divisió sexual del treball. En concret, s'argumenta que la persistència d'aquesta lògica pren la forma d'un vell paradigma emmascarat per noves propostes que s'articulen entorn de la reducció de la jornada laboral i la conciliació de la vida laboral i familiar.

**Palabras clave:** Jornada laboral; Teletreball; Conciliació de la vida laboral i familiar; Perspectiva de gènere; Marc interpretatiu

#### **Abstract**

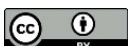
*This article aims at presenting a critical analysis on two current debates on the regulation of working time, the four-day working week and the telework forms. From a gender perspective, therefore, a brief historical exercise on the evolution of these debates is presented, followed by an empirical approach to current reality. All these historical, theoretical, and empirical features serve as a basis for considering the extent to which a social reference model persists behind the new political proposals, which reproduces the logic of productive centrality and the sexual division of labour. In particular, it is argued that the persistence of this logic takes the form of an old paradigm masked by new proposals that are put forward on working hours reductions and work and life balance.*

**Keywords:** Working time; Telework; Work and life balance; Gender perspective; Interpretative framework

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)  
Institut d'Estudis del Treball (IET)  
Universitat Autònoma de Barcelona  
- Spain

#### **Contacto**

sara.moreno@uab.cat



## Sumari

1. Introducció	14
2. Una mica d'història	15
3. Una mica de dades	17
4. De la reducció de jornada a la reducció de setmana laboral	21
5. De la conciliació al teletreball	23
6. A tall de conclusió	25
Referències	26

---

## I. INTRODUCCIÓ

El present article desenvolupa la intervenció realitzada per l'autora en el marc de les XI Jornades de l'IET, "Desigualtats múltiples: vells i nous debats entorn del salari i el(s) temps(s) de treball", dedicades a analitzar l'impacte de la COVID-19 i la guerra d'Ucraïna, entre altres fenòmens, sobre les condicions de treball i vida. En concret, el text aborda alguns dels reptes relacionats amb l'ordenació i la distribució dels temps i els treballs que configuren la vida quotidiana en un escenari marcat per múltiples crisis de distinta naturalesa. Més enllà del que impliquen aquests reptes per l'agenda política i social, l'objectiu de l'article és presentar una anàlisi sociològica sobre les actuals discussions entorn de la regulació del temps de treball des d'una perspectiva històrica i de gènere.

Per això, es parteix d'un breu exercici històric sobre l'evolució d'aquests debats seguit d'una aproximació empírica a la realitat actual. El conjunt d'aquests aspectes històrics, teòrics i empírics serveix de base per plantejar fins a quin punt darrere de les noves propostes polítiques, com ara la setmana laboral de quatre dies o el teletreball, persisteix un model social de referència que reproduïx la lògica de la centralitat productiva i la divisió sexual del treball. En aquest sentit, s'argumenta que la persistència d'aquesta lògica esdevé com un vell paradigma emmascarat per les noves propostes que s'articulen entorn de la reducció de la jornada laboral i la conciliació de la vida laboral i familiar. En ambdós casos, es mantindria un paradigma productiu orientat a garantir la flexibilitat temporal en la gestió de la mà d'obra sota el supòsit permanent del fet que el treball de cura és una responsabilitat femenina.

El desenvolupament d'aquestes idees condueix a tancar el text amb un conjunt de reflexions orientades al disseny i la implementació de les polítiques públiques entorn del temps de treball. Amb tot, es conclou que el debat sobre la reducció i la reorganització de la jornada laboral que ha emergit amb força en l'agenda política ha d'anar més enllà de l'aparent atractiu social de propostes com ara la setmana laboral de quatre dies o el teletreball. Sobretot, si l'horitzó de les mateixes és garantir la igualtat d'oportunitats.

## 2. UNA MICA D'HISTÒRIA

L'emergència de la societat industrial situa el temps de treball al centre de les lluites socials. Les veus especialitzades expliquen com el tema de fons és el poder que representa el control del temps. Una qüestió que, històricament, pren la forma de tres disputes successives: irregularitat, regularitat i flexibilitat. (Miguélez, 2004; Prieto i Ramos, 1999; Recio, 2002). Els primers conflictes sorgeixen amb el pas de la irregularitat a la regularitat de la jornada laboral. La institucionalització d'aquesta darrera implica assumir l'organització social del temps industrial basada en la centralitat, homogeneïtzació i sincronització del temps dedicat al treball remunerat, fent invisible la resta de treballs necessaris per a la reproducció de la vida humana, el domèstic i el de cura (Torns et al., 2008). Posteriorment, la demanda del moviment obrer per reduir la jornada laboral suposa el desplaçament del conflicte cap a qüestions relacionades amb la durada i el ritme de la jornada laboral (Perulli, 1996). La reivindicació per reduir el temps de treball es manté al centre de debat fins a la dècada dels vuitanta al segle XX, moment en què s'imposa l'estratègia de la flexibilitat temporal (Miguélez, 2004; Recio, 2002). La successió d'aquestes disputes dibuixa el periple del temps de treball remunerat com una història d'anada i tornada que parteix de l'heterogeneïtat, assoleix una notable homogeneïtat i retorna al punt de partida (Prieto i Ramos, 1999). Alhora que diferencia les demandes en tres paradigmes que reproduïxen la lògica androcèntrica implícita en l'organització social del temps de treball: regular, reduir i reorganitzar.

En efecte, més enllà de la lluita pel control del temps de treball remunerat, des de la perspectiva de gènere es recorda que el treball no és sinònim d'ocupació, així com que el temps no ho és de jornada laboral (Moreno, 2016). En aquest sentit, es critica l'estructura patriarcal i productiva d'un model social que redueix el temps a la seva dimensió quantitativa. Les primeres veus crítiques amb aquestes simplificacions esgrimides des de l'experiència masculina de la vida quotidiana prenen com a referència les reflexions teòriques d'Elias (1989) sobre el caràcter social del temps. Des d'aquesta òptica, s'assenyala la importància de considerar totes les activitats necessàries per a la reproducció de la vida humana (Heller, 1998). Prenen com a punt de partida la idea que l'estructura temporal que envolta la quotidianitat és una construcció sociocultural, es posa de relleu com, en la societat occidental contemporània, emergeix una concepció del temps segons els paràmetres de la lògica productiva. Perulli (1996) explica el procés a través del qual es construeix com objecte, després esdevé un recurs i finalment passa a ser considerat un bé escàs, sempre sota el binomi que relaciona el temps amb els diners (Adam, 1999). Des d'aquesta perspectiva, les autores italianes posen de manifest la importància del temps de vida juntament amb la diferent naturalesa que el caracteritza (Balbo, 2004). És així com es contraposa la lògica lineal, productiva, acumulativa i diacrònica del temps dedicat al treball remunerat amb la lògica discontinua, quotidiana, simultània i sincrònica del temps dedicat al treball domèstic i de cura. Aquesta aproximació teòrica serveix de base metodològica per argumentar que tan important és conèixer a què dedica el temps la població com el sentit subjectiu i el significat social d'allò que fa. D'aquesta manera,

s'explica que les dones tenen menys ocupació perquè treballen més de manera no remunerada sota un règim constant de doble presència que, entre altres aspectes, implica assumir una major càrrega total de treball en comparació amb els homes. La constatació d'aquesta experiència femenina de la realitat social condueix a dibuixar la paradoxa del malestar quotidià en la societat del benestar (Balbo, 2004). A fi de mesurar aquesta realitat es dissenyen nous indicadors a partir de les estadístiques sobre usos del temps que, posteriorment permetran fer emergir aspectes invisibles fins al moment, com les comptes satèl·lit o la pobresa de temps (Carrasco, 2001; Durán, 2002).

Més enllà d'aquestes aportacions teòriques i analítiques, els canvis sociodemogràfics de finals del segle XX posen de manifest el caràcter problemàtic d'una organització social del temps basada en la lògica industrial que topa amb la realitat d'un model productiu on el sector serveis pren protagonisme juntament amb un augment de la flexibilitat temporal de l'ocupació i la major presència laboral femenina en absència d'una major presència domèstica masculina. El conjunt d'aquests elements fan aflorar diversos fenòmens com la desincronització i acceleració dels temps que, en última instància, provoquen conflictes temporals d'índole diversa (Boulin, 2001; Martín i Prieto, 2015; Prieto, 2015). En definitiva, es posa de manifest que l'organització social del temps s'ha d'entendre com un puzzle on la dimensió temporal de les activitats que configuren la quotidianitat està enllaçada fins al punt que, si es mou una peça sense desplaçar la resta, trontolla tota l'estructura amb costos socials desigualment distribuïts entre la població.

En aquesta tessitura, ressorgeix el debat entorn de la reducció i reorganització del temps de treball. Si bé ho fa amb l'objectiu de cercar solucions a nous reptes socials que semblen allunyar-se de la filosofia que emparava les primeres reivindicacions del moviment obrer sobre la regulació de la jornada laboral. En efecte, en aquesta ocasió el focus d'interès introdueix un ventall d'objectius que abracen des de la millora de la productivitat a la conciliació de la vida laboral i familiar tot passant per l'impacte ambiental i la retenció de talent. La materialització de tot plegat inclou actuacions sobre la durada, la distribució i la intensitat de la jornada laboral, així com la seva consideració en la negociació col·lectiva. Conjuntament als permisos de maternitat i la regulació de les condicions laborals en cas d'embaràs. De manera que la parcialitat, la temporalitat o la flexibilitat interna esdevenen la diana de les actuacions.

En aquesta línia, en el marc europeu, d'una banda, sorgeixen les polítiques per millorar les condicions laborals tot limitant la discrecionalitat empresarial. En efecte, des dels inicis del segle XX, L'Organització Internacional del Treball (OIT) sosté la importància de regular la jornada laboral per limitar la durada diària, garantir la correcta distribució i definir períodes mínims de descans en termes de torns i vacances (OIT, 2018). Però, d'altra banda, s'observa com, en èpoques de crisi econòmica, aquest conjunt de polítiques incorpora a l'agenda política la creació i manteniment de l'ocupació. Des d'aquesta aproximació, el temps de treball s'entén com una variable d'ajust de l'ocupació més enllà del seu impacte sobre la vida quotidiana. Un plantejament que s'inclou en algunes experiències desenvolupades durant la crisi de l'ocupació dels anys noranta, com ara el 6+6

a Finlàndia o la *flexecurity* a Alemanya a partir de les quals s'introdueix la necessitat de reduir i reorganitzar la jornada laboral (Moreno, 2011).

El balanç d'aquestes experiències posa de manifest dues qüestions. En primer lloc, que l'absència de la perspectiva de gènere en el disseny i la implementació de les propostes reforça les desigualtats entre les dones i els homes. Com a conseqüència, en segon lloc, es posa de relleu com les bones solucions tècniques articulades sota el lema "treballar menys per treballar tots" (Aznar, 1994) no sempre són sensibles socialment respecte les desigualtats que travessen l'estructura social (Torns et al., 2008). Sobretot, si en paral·lel a les actuacions de reducció i reorganització de la jornada laboral es formulen noves exigències de compatibilitat temporal englobades sota el paraigua de l'anomenada conciliació de la vida laboral i personal. Un tema que, en forma d'eufemisme, empara la divisió sexual del treball en la mesura que es concep com un problema exclusiu de les mares ocupades dins del mercat laboral (Borràs et al., 2007; Moreno, 2009; Torns et al., 2008).

En definitiva, una de les crítiques subjacents a l'experiència acumulada és que tota política pública hauria de tenir present que els canvis en l'organització del temps de treball afecten de forma diferent als grups socials segons el seu poder de negociació i la seva posició social.

### 3. UNA MICA DE DADES<sup>1</sup>

L'estadística oficial disposa de diverses enquestes que permeten una aproximació empírica a les desigualtats de gènere que emanen de l'actual organització social del temps. A continuació es presenta un conjunt de dades orientades a mostrar la distribució dels temps i els treballs entre les dones i els homes en termes generals, és a dir, sense entrar a especificar les desigualtats existents a l'interior de cada col·lectiu segons altres variables explicatives, com ara la classe social, l'origen o l'edat. Es parteix de l'estreta relació que hi ha entre l'esfera laboral i la domèstica tot entenent que, per conèixer les condicions i les disponibilitats en relació amb al temps de treball remunerat, cal conèixer també la responsabilitat vers el treball domèstic i de cura. Des d'aquesta perspectiva, es posa de relleu com la persistència de la divisió sexual del treball condiciona l'ús i la distribució del temps de les dones i els homes.

D'entrada, s'observa com al llarg del segle XX, la durada de la jornada laboral tendeix a disminuir assolint l'ideal inicial de les 40 hores setmanals. L'any 2018, la mitjana europea se situa a les 36,4 hores: 39,1 en el cas dels homes i 33 en les dones. Mentre que l'any 2022, el mateix indicador pel cas espanyol representa 38,6 hores en el cas dels homes i 33,8 en el cas de les dones. Tanmateix, aquestes xifres s'inverteixen quan es comptabilitza el temps dedicat al treball domèstic i de cura: les dones acumulen una major càrrega

<sup>1</sup> Aquest apartat s'ha elaborat a partir del capítol "Usos del tiempo y medidas en el ámbito laboral" escrit per l'autora en el marc de l'informe *Documento de bases por los cuidados. Mesa asesora por los cuidados*, publicat pel Instituto de las Mujeres (2023).

total de treball fins al punt que, al cap de l'any, treballen quatre setmanes més en comparació amb els homes. En concret, s'observa que les dones assumeixen una major responsabilitat amb el treball domèstic i de cura que condiciona la seva situació en el mercat laboral, alhora que implica una major càrrega total de treball i més pobresa de temps.

En primer lloc, les dades evidencien que les dones acumulen una major participació i dedicació al treball domèstic i de cura, fet que s'accentua en les situacions de crisi com ara la recessió econòmica iniciada l'any 2008 o la pandèmia de la COVID-19. Segons l'Enquesta d'Usos del Temps 2009-2010 (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2010), el 92,2% de les dones fan tasques domèstiques i s'ocupen de la cura de criatures i de persones adultes dependents (durant gairebé 4h i 30m), davant del 74,4% dels homes (la durada mitjana dels quals és de 2h i 30m). Si bé cal matisar que, des d'una perspectiva longitudinal, s'observa la tendència a disminuir el temps que les dones dediquen al treball domèstic, així com l'augment del temps que dones i homes dediquen a la cura de les criatures (Moreno et al., 2018; Borràs et al., 2021). En qualsevol cas, diversos estudis evidencien com l'augment del volum i la intensitat de les tasques de cura durant la pandèmia recau més sobre les dones dins de les famílies (Farré et al., 2020; Seiz, 2021).

Més enllà d'aquest context, segons dades europees, les persones cuidadores informals són majoritàriament dones a tots els països, però el percentatge és més alt a l'est i sud d'Europa (European Health Interview Survey [EHIS], 2015 [Eurofound, 2015]; European Quality of Life Survey [EQLS], 2016 [Eurofound, 2018]). El cas espanyol destaca per superar el 60% de les persones cuidadores informals i registrar els percentatges més baixos de cuidadores informals de baixa intensitat (EQLS: 41% i EHIS: 35%). Mentre que la cura informal de baixa intensitat (menys de 10h setmanals) gairebé no comporta bretxa de gènere, el percentatge de dones que assumeixen el treball de cura informal augmenta amb la intensitat (més de 10h setmanals). Segons l'Enquesta Europea de Salut a Espanya (INE, 2020), el 64% de les persones que dediquen més de 20h a la setmana a la cura de llarga durada, persones grans o amb malalties cròniques, són dones, sobretot, més grans de 45 anys. Amb tot, es constata que les dones dediquen el doble de temps que els homes a les tasques de cura no vinculades a les criatures.

En segon lloc, s'evidencia com l'assumpció d'aquesta major responsabilitat femenina en relació amb el treball de cura condiciona el temps que les dones dediquen a la feina remunerada, així com la seva disponibilitat laboral. Segons dades europees, la taxa d'ocupació disminueix entre les persones cuidadores informals, en el cas espanyol del 60% al 50% (Eurofound 2015, 2018; Eurostat, 2017 [Labour Force Survey 2015]). Més concretament, s'observa que del conjunt d'excedències per cura de familiars sol·licitades l'any 2019, el 81,26%, van ser a càrrec de dones (Rodríguez Escanciano, 2021). Segons dades del mòdul sobre conciliació de l'Enquesta de Població Activa (EPA, INE, 2019), el 2018 hi havia 6.270.800 persones assalariades (18-64 anys) amb responsabilitats de cura de llarga durada, però només el 45,7% en podien modificar l'inici o final de la jornada laboral per assumir aquestes responsabilitats. Segons les mateixes dades, el 45% de les dones davant del 7,8% d'homes (18-64 anys) va deixar de treballar durant almenys un mes

seguit per atendre la cura de criatures. Els mateixos percentatges, però, relatius a la cura de familiars dependents, es corresponen al 5,6% de les dones enfront del 2,3% d'homes.

Es constata l'abandonament del mercat laboral com una estratègia femenina per donar resposta a la responsabilitat de cura atribuïda socialment a les dones. A més, a partir de la mateixa EPA, s'observa com l'any 2021 augmenta un 17% (en relació amb l'any anterior) les persones ocupades que treballen a temps parcial per tenir cura de persones dependents (criatures, adultes, malaltes, persones amb discapacitat, etc.). Del total de 357 400 persones que el 2021 treballen a temps parcial per poder cuidar persones dependents, el 95% (340 800) van ser dones. Després de no trobar feina a jornada completa (51,7%), la cura apareix com el principal motiu que aleguen les dones (16,2%). Per contra, els motius principals en el cas dels homes són el fet de no trobar feina de jornada completa (58,6%) i seguir cursos d'ensenyament o formació (13,0%) sent pràcticament inexistent la responsabilitat del treball de cura.

Segons el tipus de llar, els percentatges més alts de dones que treballaven a temps parcial el 2021, tant a Espanya com a la UE-27, es corresponen a llars amb persones adultes dependents i criatures. Mentre que, en el cas dels homes, els percentatges més alts en aquesta mateixa situació laboral es produeixen en llars formades per un adult vivint en un altre tipus de llar (no parella) amb criatures. Segons la informació que proporciona l'Enquesta Nacional de Condicions de Treball 2015 (INE, 2015), els homes dediquen habitualment el mateix nombre d'hores a la feina no remunerada (14h setmanals) independentment que treballin a temps parcial o a jornada completa. En canvi, les dones incrementen el temps dedicat a la feina no remunerada (30h setmanals) quan tenen jornada a temps parcial. Segons la mateixa enquesta, els principals factors de l'organització del temps de treball que dificulten l'adaptació entre l'ocupació i els compromisos socials o familiars són: treballar més de 40h a la setmana, jornades diàries superiors a les 10h, treball a torns, alta rotació, canvis d'horaris i poca previsió, horaris atípics (caps de setmana i nocturns) i irregulars, escassa possibilitat d'hores lliures i treball durant el temps lliure.

En tercer lloc, i com a conseqüència de les xifres anteriors, s'observa que les dones acumulen una càrrega total de treball superior als homes i es troben en un règim permanent de doble presència. Les dades que proporciona l'Enquesta Nacional de Condicions de Treball 2015 permeten calcular la càrrega total de treball entesa com el nombre global d'hores a la setmana dedicades al conjunt de treballs que configuren la vida quotidiana (ocupació principal, una altra ocupació, feina no remunerada i desplaçaments). Entre la població ocupada, s'evidencia una major càrrega total de treball en el cas de les dones a temps complet arribant a les 63,6 hores setmanals davant de les 56,7 hores dels homes en la mateixa situació laboral. Entre les persones ocupades a temps parcial, les dones augmenten la seva dedicació a la feina no remunerada (30h setmanals), mentre que els homes mantenen la mateixa dedicació que els que treballen a jornada completa (poc més de 10h setmanals). Segons tipus de llar, els homes ocupats amb parella ocupada i criatures dediquen 20h a la setmana a fer activitats de treball no remunerat, mentre

que les dones amb parella ocupada i criatures dediquen 37,5 hores setmanals a aquestes activitats.

En quart lloc, es constata com les desigualtats de gènere en la distribució dels temps dedicats als treballs redueixen el temps de lliure disposició personal de les dones entre les quals es dona més pobresa de temps. Vega Rapún (2020) defineix la pobresa de temps com el percentatge de persones entre 16 i 64 anys que disposen de menys de 170 minuts al dia pel descans i el lleure. L'autora calcula el llindar de pobresa de temps pel cas espanyol tot tenint en compte el temps dedicat al treball remunerat, el no remunerat, la cura personal i els estudis. Els resultats obtinguts a partir de la base de dades de l'EET 2009-2010 (INE, 2010) assenyalen que el 21,9% de la població espanyola de 16-64 anys és pobra de temps, especialment les dones. En efecte, les dades evidencien una prevalença superior entre les dones amb un percentatge del 24% que en el cas de les mares amb criatures menors arriba al 35%. Segons dades de la mateixa EET, les dones disposen de gairebé una hora diària menys de temps lliure que els homes, fet que repercuteix en totes les activitats de lleure: elles dediquen 4 minuts diaris menys que ells a la vida social i diversió; practiquen esport 16 minuts menys; cultiven les seves aficions o naveguen per Internet 21 minuts menys; i es dediquen als mitjans de comunicació (llegeixen la premsa, escolten la ràdio, veuen la TV) 12 minuts menys.

Finalment, s'observa que la càrrega total de treball més gran i la pobresa de temps suposen costos per a la salut de les dones. Una qüestió que es va fer especialment visible durant la pandèmia i, sobretot, vinculada amb la modalitat del teletreball. Diferents estudis evidencien l'impacte de gènere del teletreball durant la pandèmia en la mesura que es manifesta com una falsa solució per a la conciliació de les dones tot augmentant la càrrega total de treball en forma de jornades interminables; forçant la doble presència simultània amb la fusió de les fronteres dins de la llar; i reforçant el seu rol com a cuidadores sota la idea de "ja que estàs a casa" (Moreno i Borràs, 2021; Ortiz et al., 2021; Salido, 2021). En efecte, segons dades d'Eurofound (2020), la modalitat del treball a distància durant la pandèmia com a mesura de salut pública intensifica el treball de les dones a causa de la major càrrega de responsabilitats que assumeixen dins de la llar i la dificultat més gran que expressen per separar l'esfera laboral de la domèstica.

Amb relació a la situació actual, l'Enquesta sobre Equipament i Ús de TIC a les Llars 2021 (INE, 2021) assenyalava que, entre la població ocupada, el 17,1% dels homes i el 18,1% de les dones han teletreballat. La major presència femenina en aquesta modalitat de treball, que inverteix la tendència anterior a la pandèmia, s'acompanya de més desavantatges assenyalats per a les dones: sobrecàrrega laboral (50% dones, 44,3% homes) i no desconnexió (63% dones i 58,8% homes). Amb tot, es constata que les dones que teletreballen experimenten conseqüències negatives sobre el rendiment professional, així com el benestar físic i emocional, en comparació amb els homes. Elles manifesten més dificultat per concentrar-se a la feina remunerada a causa de les responsabilitats familiars que arrossega el fet d'estar dins de l'esfera domèstica. Com a conseqüència, no sorprèn constatar que, a més, registren nivells d'estrès i sobrecàrrega física i mental superiors.



Les dades presentades serveixen de base empírica per argumentar, en els següents apartats, que la setmana laboral de quatre dies i la modalitat del teletreball corren el risc d'esdevenir nous debats còmplices de vells paradigmes entorn de la divisió social i sexual del treball.

#### 4. DE LA REDUCCIÓ DE JORNADA A LA REDUCCIÓ DE SETMANA LABORAL

La proposta d'una setmana laboral de quatre dies ha emergit amb força en l'agenda política i social, entre altres raons, pel que suposa de trencament amb l'esquema que, durant dècades, ha definit l'estructura temporal que marca els dies laborables i els festius. Es tracta d'una mesura de reducció i reorganització del temps de treball que introdueix la dimensió de la compactació a les experiències anteriors dissenyades segons aquest doble objectiu. Des dels inicis del segle XXI, s'han implementat diverses proves pilot entre les quals es poden destacar les més properes de Bèlgica, Regne Unit o, recentment, València. En tots aquests casos, es comparteix el lema de la setmana laboral de quatre dies, si bé en difereix el format i la implementació. El punt de partida comú passa per flexibilitzar la jornada laboral sense reduir el salari, per bé que algunes propostes mantenen el mateix nombre d'hores setmanals compactades a fi de reduir els dies laborables, mentre que d'altres proposen una reducció horària no sent estrictament necessària la concentració en quatre dies. Les implicacions d'una o altra fórmula no són indiferents des de la perspectiva de gènere, sobretot, si es té en compte les desigualtats que evidencien les dades presentades en l'apartat anterior sobre l'ús i la distribució del temps de les dones i els homes. Reorganitzar la jornada laboral obviant la persistent divisió sexual del treball pot reforçar els aspectes temporals que caracteritzen la quotidianitat de les dones ocupades: major càrrega total de treball, doble presència i pobresa de temps.

Per aquesta raó, sembla possible plantejar que, darrere la novetat del lema que acompanya la setmana laboral de quatre dies, persisteix el vell paradigma de la lògica patriarcal i capitalista fonament de l'organització social del temps industrial. Com recorda Recio (2021), tota proposta d'actuació s'insereix en un model social de referència, sovint implícit, que s'acostuma a voler preservar. L'autor explica com, històricament, les propostes per regular la jornada laboral de 8 hores han portat implícita la divisió sexual del treball tot obviant el temps dedicat a les tasques domèstiques i de cura. El mateix Recio (2021) argumenta que les noves mesures sobre la regulació del temps de treball, entre les quals recompta la setmana laboral de quatre dies, reproduïxen el model temporal de determinades ocupacions pròpies de la classe mitjana assalariada: treball remunerat intens durant la setmana, vida familiar i caps de setmana vinculats a l'oci.

Seguint aquesta mirada analítica, la perspectiva dels marcs interpretatius (Bustelo i Lombardo, 2013) permet analitzar el model social de referència segons el qual s'articula la mesura de la setmana laboral de quatre dies. Es tracta d'un enfocament que vincula la definició del problema social amb les representacions socials que deriven de la seva solució política. Per tal de captar com les solucions derivades de les actuacions polítiques

depenen de com es defineix el problema social, cal formular un conjunt de preguntes entorn dels objectius, els subjectes i les formes de cada proposta d'actuació.

En el cas de la setmana laboral de quatre dies, s'observa que els objectius no sempre són compartits per les diferents experiències impulsades fins al moment. Existeix un ampli ventall que abraça aspectes relacionats amb la productivitat, la rebaixa de costos salarials, la millora de la qualitat de vida, la conciliació o l'impacte ambiental. La incompatibilitat entre alguns d'aquests objectius posa de manifest el pes que tenen en el disseny de les propostes concretes. Per exemple, sembla difícil assolir un augment de la productivitat i una rebaixa de costos salarials alhora que es millora les condicions de vida i la conciliació de les persones treballadores. Així doncs, cal pensar que els interessos per impulsar la mesura condicionen la definició del problema i, per tant, la manera en què s'aplica la solució. Per exemple, una empresa interessada en reduir costos salarials és probable que plantegi una setmana de quatre dies sense reducció de jornada i exigència de productivitat; mentre que si l'interès recau en promoure la corresponsabilitat, caldria plantejar la reducció sincrònica i quotidiana de la jornada laboral.

En segon lloc, pel que fa al subjecte diana, cal preguntar-se fins a quin punt és possible implementar la setmana laboral de quatre dies a tots els sectors d'activitat i per a tots els llocs de treball que integren el mercat laboral. D'una banda, pel que fa les demandes que es deriven de les necessitats de producció i les exigències d'atenció de determinats serveis, cal valorar la viabilitat d'implementar setmanes laborals de quatre dies, per exemple, al sector de la salut o de l'educació. D'altra banda, pel que fa l'oferta, cal pensar fins a quin punt el desenvolupament de la mesura arriba als llocs de treball més precaris i amb pitjors condicions laborals. És en aquest sentit que sembla plausible assenyalar la setmana de quatre dies com un risc potencial pel que fa la lluita contra la precarietat laboral. Bàsicament, perquè pot reforçar la polarització i la segmentació laboral erigint-se com a un privilegi exclusiu per una part de la mà d'obra qualificada. I encara més, entesa com un privilegi, cal plantejar fins a quin punt el gaudi dels tres dies festius és a costa del treball d'una part de la població ocupada que no té accés a la mesura: part del temps lliure que es deriva de la reorganització segurament es dedica a activitats d'oci i consum que, al seu torn, requereixen de persones treballant. Respecte aquesta qüestió, Recio (2021) recorda que darrere la setmana de quatre dies existeix un interès per evitar la coincidència entre el temps de producció i el temps de consum dels col·lectius amb més capacitat econòmica.

Finalment, pel que fa el format, es planteja l'interrogant de fins a quin punt la concentració i intensificació de la jornada laboral al llarg de la setmana —des d'una lògica diacrònica, lineal i quantitativa del temps— encaixa amb la lògica sincrònica, simultània i qualitativa del treball domèstic i de cura. Per a dir-ho ras i curt, fins a quin punt la setmana laboral de quatre dies és compatible amb la cura diària de criatures o de persones adultes dependents. Més enllà de la necessària redistribució dels treballs entre dones i homes, cal tenir present que acumular el temps de treball remunerat en pocs dies a la setmana resulta contrari a les necessitats quotidianes que es deriven del treball domèstic i de

cura. De manera que la mesura pot reportar més temps de lliure disposició personal a aquells qui no assumeixen responsabilitats de cura i, contràriament, més pobresa de temps per a les persones cuidadores, majoritàriament, dones.

En definitiva, la implementació de la setmana laboral de quatre dies en la seva modalitat de concentració de jornada laboral sembla respondre a un model social que pren com a referència la divisió social i sexual del treball. En aquest cas, es tractaria d'una proposta que, sense mesures correctores, seria viable a costa de les desigualtats de classe i gènere alhora que inviable com a mesura universal orientada a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats entre la població activa.

## 5. DE LA CONCILIACIÓ AL TELETREBALL

La modalitat del teletreball acumula anys d'història tot esdevenint un debat que acostuma a reaparèixer en contextos de crisi: sorgeix com una resposta a la crisi del petroli als anys 70 del segle XX, més tard es presenta com una opció per reduir l'impacte ambiental i, en el marc de la COVID-19, emergeix com una mesura de salut pública per fer front a la situació pandèmica (Moreno i Borràs, 2021). Tanmateix, no és fins aquesta darrera crisi que irromput amb més força en l'agenda política despertant, d'entrada, un gran atractiu social. Un dels aspectes que se subratlla és el seu potencial per a la conciliació de la vida laboral i familiar. I és precisament aquesta atribució el que convida a pensar el teletreball com un nou debat còmplice del vell paradigma androcèntric que planeja entorn de l'actual organització social del temps.

Gala (2021) alerta dels riscos socials que implica potenciar legislativament aquesta modalitat de treball com un instrument per facilitar la conciliació i no la corresponsabilitat: la llar atrapa i permet justificar la dedicació de les dones a les tasques domèstiques i de cura pel sol fet d'estar a casa, responsabilitat que no es contempla en el cas dels homes. De manera que la disponibilitat d'elles per treballar des del domicili podria estar condicionada pels rols tradicionals de gènere que les porten a escollir i prioritzar allò domèstic per sobre d'allò laboral. Des d'aquesta perspectiva crítica, es planteja que el contingut de la regulació del teletreball pot contribuir al fet que aquesta modalitat esdevingui un fre o una palanca a la convergència de gènere tant pel que fa els usos del temps com la redistribució dels treballs. D'entrada, sembla que la nova legislació contribueix a reforçar la idea del teletreball com un doble dret: una modalitat de treball que es pot escollir per donar resposta al dret a conciliar (Moreno i Borràs, 2021). Però, més enllà d'aquest ideal, la perspectiva del marc interpretatiu permet apuntar el risc de reproduir el vell paradigma androcèntric tant pel que fa l'organització del temps de treball en termes de teletreball, com pel que fa a la distribució dels treballs en termes de conciliació. A continuació es desenvolupa amb una mica més de detall aquest argument.

D'una banda, respecte aquest darrer punt, Bustelo i Lombardo (2013) analitzen el marc interpretatiu de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar a partir d'un conjunt de normatives europees. Les autores conclouen que els textos ofereixen una imatge

normativa de les dones com a mares i, en segon lloc, com a treballadores sense contemplar, en cap cas, els homes ocupats com a pares. De manera que el principal objectiu polític és promoure la conciliació de les dones considerades l'únic subjecte de les actuacions. Amb tot, la definició del problema passa per considerar la conciliació com una necessitat d'elles de manera que les polítiques s'han d'orientar al fet que puguin fer de mares quan tenen una ocupació tot fent compatible la feina amb la vida familiar.

D'altra banda, respecte de les mesures d'organització del temps de treball entre les quals es troba el teletreball, l'anàlisi de la legislació en matèria d'Usos del Temps i Mesures en l'Àmbit Laboral<sup>2</sup> també permet evidenciar la persistència del paradigma androcèntric. En termes generals, s'observa que l'objectiu polític de la majoria de regulacions centra l'atenció en la cura de les criatures tot deixant al marge la cura de les persones adultes dependents. Una prioritització que no respon a les tendències demogràfiques vigents a nivell europeu caracteritzades per un envelliment de la població superior a la seva capacitat reproductiva. A més, la normativa no sol contemplar les necessitats de cura que es deriven de les situacions més lleus i de caràcter quotidià. En aquest sentit, s'observa l'absència de la perspectiva del cicle vital en el marc interpretatiu que enquadra la regulació del temps de treball remunerat. Les actuacions s'acostumen a emmarcar dins l'àmbit laboral i productiu de manera que es regula buscant com adaptar les responsabilitats de cura a l'ocupació i no al revés. D'aquesta manera, es pressuposa una neutralitat de gènere que no es correspon a la realitat social: es reproduïx la lògica de la conciliació, facilitar que les mares treballadores no abandonin el mercat laboral, més que la lògica de la coresponsabilitat, fomentar la responsabilitat dels homes davant les necessitats del treball de cura. Com a conseqüència, es prioritza l'impuls d'actuacions orientades a garantir l'absència parcial, amb la reducció de jornada, o l'absència prolongada amb les excedències, abans que les actuacions orientades a fomentar la presència tot facilitant la gestió flexible dels temps de treball. A més, s'obvia que, sovint, la flexibilitat de la jornada laboral no és desitjada ni controlada per les persones treballadores afegint incertesa a la planificació quotidiana i contribuint a la desincronització dels temps. Així mateix, el principi de previsibilitat compta amb més preceptes a la normativa orientats a l'empresa que a les persones treballadores.

En segon lloc, respecte el subjecte polític, es constata el biaix de gènere en la mesura que recau, exclusivament, en les dones (Moreno, 2009; Rodríguez Escanciano, 2021). Aquest enfocament en el disseny de les polítiques reforça les desigualtats, amb més costos econòmics i laborals per a elles, en un escenari que no garanteix la igualtat d'oportunitats. Les dones fan més ús de reduccions, permisos i excedències en comparació amb els homes atesa la preeminència de la lògica de la conciliació per sobre de la coresponsabilitat. D'una banda, les reduccions de jornada o el temps parcial comporten

---

<sup>2</sup> Alguns qüestions d'aquest apartat també formen part del capítol "Usos del tiempo y medidas en el ámbito laboral" escrit per l'autora en el marc de l'informe *Documento de bases por los cuidados. Mesa asesora por los cuidados* publicat pel Instituto de las Mujeres (2023).

reduccions de salari; de l'altra, els permisos i les excedències impliquen abandonar el mercat laboral amb possibles conseqüències per a la trajectòria professional. En aquest escenari, la modalitat del teletreball es presenta com la solució per garantir la presència laboral de les dones tot fent compatible la feina amb la cura. I és en aquest punt que cal recordar les veus crítiques davant la visió favorable del teletreball com una modalitat de prestació dels serveis que facilita la conciliació de la vida laboral i familiar (Gala, 2020). Bàsicament, perquè el teletreball, com el temps parcial, pots representar una falsa solució per a la conciliació que reforça la divisió sexual del treball i les discriminacions de gènere en el mercat laboral. D'una banda, perquè intensifica el rol de les dones com a cuidadores sota la trampa "ja que estàs a casa, pots cuidar...". I ho fa esborrant les fronteres entre l'esfera domèstica i l'esfera laboral dins de la llar. D'altra banda, perquè es tracta d'una presència laboral invisible que pot generar costos professionals en una cultura laboral presencialista i costos personals en termes de salut. En definitiva, el teletreball pot esdevenir una forma encoberta de mantenir un model social de referència basat, encara a dia d'avui, articular entorn de la centralitat laboral de la jornada laboral masculina.

## 6. A TALL DE CONCLUSIÓ

L'objectiu de l'article passa per mostrar com —darrere de les noves propostes polítiques entorn del temps de treball, com ara la setmana laboral de quatre dies o el teletreball— persisteix un model social de referència que reproduïx la lògica de la centralitat productiva i la divisió sexual del treball. En aquest sentit, s'ha argumentat com la persistència d'aquesta lògica pren la forma d'un vell paradigma emmascarat per noves propostes que s'articulen entorn de la reducció de la jornada laboral i la conciliació de la vida laboral i familiar. En ambdós casos, es mantindria un paradigma productiu orientat a garantir la flexibilitat temporal en la gestió de la mà d'obra sota el supòsit permanent que el treball de cura és una responsabilitat principalment femenina. L'evidència empírica i l'anàlisi dels marcs interpretatius ha permès evidenciar l'existència d'una bretxa de gènere en els usos del temps estretament relacionada amb la divisió sexual del treball tant pel que fa l'organització social del temps com del mercat laboral. D'una banda, el model social de referència encobreix el manteniment de la divisió sexual del treball sota l'èxit d'una conciliació de la vida laboral i familiar pensada exclusivament per a les dones. D'altra banda, l'àmbit laboral reforça la lògica productiva en els usos del temps fent incompatible el treball remunerat amb la responsabilitat del treball de cura. En conseqüència, la realitat de moltes dones es manifesta en termes de major càrrega total de treball, doble presència i pobresa de temps. Mentre que la dels homes persisteix, en bona mesura, caracteritzada per la disponibilitat laboral absoluta.

En aquesta tessitura, emergeix el risc de masculinitzar la setmana laboral de quatre dies, segons una concepció diacrònica, lineal i quantitativa del temps de treball remunerat, així com feminitzar el teletreball segons una lògica sincrònica, simultània i qualitativa del treball domèstic i de cura. La segregació de gènere que travessa el mercat laboral juntament

amb el pes dels imaginaris socials vinculats a la responsabilitat femenina del treball de cura i la persistència de la desigual distribució del treball domèstic i familiar dins les llars són tres factors que podrien contribuir a una major preferència de la setmana laboral de quatre dies entre els homes i del teletreball entre les dones. Al rerefons d'aquesta elecció residiria, molt probablement, la pretensió de millorar la qualitat de vida entre els primers i l'aspiració de conciliar la vida laboral i familiar entre les segones.

Tanmateix, les preferències no són neutres a les condicions materials d'existència que defineixen la posició que les persones ocupen dins de l'estructura social. No es poden desvincular les preferències de les dones i els homes d'una realitat quotidiana marcada per l'experiència quotidiana de la doble presència femenina o de l'absoluta disponibilitat laboral masculina. En aquest punt, sembla oportú plantejar dues línies d'actuació per evitar que els nous debats entorn del temps de treball esdevinguin còmplices de vells paradigmes basats en la divisió social i sexual del treball.

En primer lloc, es planteja la necessitat de revisar la lògica productiva que emana de les mesures majoritàriament orientades a fomentar la disponibilitat laboral absoluta i, com a conseqüència, reforçar la invisibilitat del treball domèstic i de cura. Per això, com a mínim, cal prioritzar la reducció de la jornada laboral de forma sincrònica i quotidiana; fer un salt epistemològic de la conciliació a la corresponsabilitat; reconèixer el valor social i econòmic del temps dedicat al treball domèstic i de cura; així com garantir la igualtat d'oportunitats de les persones cuidadores actives laboralment. Com a conseqüència, en segon lloc, sorgeix la necessitat d'impulsar un sistema integral més enllà de l'àmbit laboral que complementi les polítiques de temps de treball, amb una xarxa pública de serveis, noves prestacions vinculades als usos del temps i la reorganització dels horaris a nivell social. En aquest cas, la lògica del disseny hauria d'afavorir fórmules que facin compatible la feina amb la cura, tenir present l'estructura de puzzle dels diversos temps socials, garantir el caràcter universal de les mesures i flexibilitat temporal controlada per les persones treballadores. En definitiva, davant l'augment dels conflictes de temps, cal buscar com fer compatibles lògiques temporals contràries. En cas contrari, existeix el risc de reforçar les desigualtats socials en general i les de gènere en particular.

## REFERÈNCIES

- Adam, Bárbara (1999). Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo. *Sociología del Trabajo*, 37, 5-40.
- Aznar, Guy (1994). *Trabajar menos para trabajar todos*. HOAC.
- Balbo, Laura (2004). Temi della vita quotidiana, temi del sistema di governance. *Quaderni di Teoria Sociale*, 4, 123-138.
- Borràs, Vicent; Ajengo, Marc & Moreno-Colom, Sara (2021). More time parenting in Spain: a possible change towards gender equality? *Journal of Family Studies*, 27(1), 1-16.  
<https://doi.org/10.1080/13229400.2018.1440618>

- Borràs, Vicent; Torns, Teresa & Moreno, Sara (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers: revista de sociologia*, 83, 83-96.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1141>
- Boulin, Jean-Yves (2001). Working time in the new social and economic context. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(2), 197-210. <https://doi.org/10.1177/102425890100700205>
- Bustelo, María & Lombardo, Emanuela (2013). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española De Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Carrasco, Cristina (Ed.) (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Universitat de Barcelona.
- Durán, María Ángeles (2002). La contabilidad del tiempo. *Praxis Sociológica*, 6, 41-62.
- Elias, Norbert (1989). *Sobre el tiempo*. Fondo de Cultura Económica.
- Eurofound (2015). *European Health Interview Survey [EHIS]*. Autor.
- Eurofound (2018). *European Quality of Life Survey 2016 [EQLS]*. Autor. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/european-quality-life-survey-2016>
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Autor. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Eurostat (2017). *Quality report of the European Union Labour Force Survey 2015. 2017 edition*. Autor. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-17-003>
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; Gonzalez, Libertad & Graves, Jennifer (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA Discussion Papers*, (No. 13434). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3643198>
- Gala Durán, Carolina (2020). La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto Ley 28/2020. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1474-1493.
- Gala Durán, Carolina (2021). La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, 171-185. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.99>
- Heller, Agnes (1998). *La revolución de la vida cotidiana*. Ediciones Península.
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2010). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Avance de resultados*. <https://www.ine.es/prensa/np606.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2015). *Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades*. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2019). *Nota de prensa. Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar. Año 2018*. [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2018\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2020). *Encuesta europea de salud en España. Resultados*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176784&menu=resultados&idp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176784&menu=resultados&idp=1254735573175)

- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2021). *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*.  
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=8321&capsel=8327>
- Martín Criado, Enrique & Prieto, Carlos (Coords.) (2015). *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Universidad Complutense-CIS.
- Miguélez, Fausto (2004). La flexibilidad laboral. *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, 13. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v13i0.151>
- Moreno Colom, Sara (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ¿Éxito o fracaso?. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 25, 46-50.
- Moreno Colom Sara (2011). El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 299-321.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010220299A>
- Moreno Colom, Sara (2016) Trabajo y tiempo: una controversia de género. En David Casasas (Coord.), *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertad* (pp. 134-146). Libros de la Catarata
- Moreno Colom, Sara (2023). Usos del tiempo y medidas en el ámbito laboral. A Instituto de las Mujeres (Ed.), *Documento de bases por los cuidados. Mesa asesora por los cuidados* (pp. 79-102). Instituto de las Mujeres. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/DocumentoBasesCuidados.pdf>
- Moreno Colom, Sara; Ajenjo, Marc & Borràs, Vicent (2018). La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 163, 41-58. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.163.41>
- Moreno Colom, Sara & Borràs, Vicent (2021). *Que teletrajen ellos. Aprendizajes de pandemia más allá de lo obvio*. MRA.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Autor.
- Ortiz-Lozano, José María; Martínez-Morán, Pedro César & Fernández-Muñoz, Iván (2021). Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration. *Sustainability*, 13(16), 8931. <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Perulli, Angela (1996). *Il tempo da oggetto a risorsa*. FrancoAngeli.
- Prieto, Carlos (Dir). (2015) *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Cinca.
- Prieto, Carlos & Ramos, Ramón (1999). El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales. A Faustino Miguélez & Carlos Prieto (Eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 325-346). Siglo XXI.
- Recio, Albert (2002). La jornada laboral: una cuestión multiforme. A Agustín García Laso (Ed.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (pp. 161-186). Ediciones Universidad Salamanca.



- Recio, Albert (2021). Tiempo de trabajo, tiempo de vida: una cuestión compleja en torno al debate de la jornada de 4 días. *Pasos a la Izquierda*, 21.
- Rodríguez Escanciano, Susana (2021). Los cuidados a las personas mayores: aspectos organizativos, subjetivos y asistenciales de los denominados “servicios públicos de proximidad”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 662-728. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5965>
- Salido, Olga (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, 33, 75-93.
- Seiz, Marta (2021). Equality in Confinement: Nonnormative Divisions of Labour in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown. *Feminist Economics*, 27(1-2), 345-361. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1829674>
- Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Moreno, Sara & Recio, Carolina (2008). Les polítiques de temps a Europa, *Papers: Regió Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, plantejament*, 49, 20-31.
- Vega Rapún, Margarita; Domínguez-Serrano, Mónica & Gálvez-Muñoz, Lina (2020). The multidimensionality of poverty: Time poverty in Spain. *Journal of Time Use Research*, 15(1), 18-33. <https://jtur.iatur.org/download/article/2849568e-1078-493d-b3fa-9e47b58f37b9.pdf>

---

## SARA MORENO COLOM

Professora Titular del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, i de l'Institut d'Estudis del Treball, les seves línies de recerca i transferència s'emmarquen en el camp de la sociologia del treball, la sociologia del temps i la sociologia del gènere. Concretament, s'ha especialitzat en l'anàlisi del treball, el temps i la vida quotidiana, amb especial atenció a les desigualtats socials, el benestar i les polítiques públiques.

<https://orcid.org/0000-0001-5041-5966>

### Referència normalitzada

Moreno Colom, Sara (2023). Sobre el temps de treball: vells paradigmes, nous debats. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 9, 13-29. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.111>