

RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS

La pandemia abre el melón de los horarios españoles: "No sabemos gestionar el tiempo"

Establecer protocolos en torno a la organización del teletrabajo y propulsar ayudas a las empresas que promuevan la conciliación podría mejorar la situación

Guillermo Martínez

15/02/2021 - 11:26 Actualizado: 15/02/2021 - 11:33

Si la pandemia ha precipitado muchos procesos y dinámicas que estaban pendientes, la instauración del teletrabajo en un contexto de emergencia abre, de nuevo, el paradigma de la racionalización de los horarios. La desconexión, el aprendizaje de capacidades a nivel tecnológico por parte de los trabajadores y el control de las empresas hacia estos son algunos de los aspectos que de forma gradual se empiezan a vislumbrar en un horizonte en el que parece que todo va más rápido de lo esperado. La relación entre la situación de excepcionalidad que se vive a nivel mundial, la incertidumbre provocada por la crisis económica que se avecina y que ya comienza a causar diversos estragos y el cambio de hábitos y rutinas cotidianas hacen más necesario que nunca una transformación en cuanto a los horarios españoles.

José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles – ARHOE, parte de una premisa muy clara: “El uso que hacemos del tiempo nos afecta las 24 horas del día en todos los ámbitos en los que nos desarrollamos como personas”. La organización, con 18 años de experiencia en el terreno, siempre se había centrado en la sensibilización por parte de la sociedad española de que “unos mejores horarios te hacen mejor personas”, en términos del presidente. Con la llegada de la pandemia todo saltó por los aires. “De un día para otro estamos obligados a trabajar desde nuestras casas; eso sí, por una razón tan justificada como imprevista. Por primera vez en la vida mucha gente ve limitados sus movimientos y nos percatamos de que tenemos que empezar a gestionar nuestro propio cuando, en realidad, no sabemos hacerlo”, explica Casero.

Huelga decir que la jornada laboral marca los ritmos, apetencias y hábitos de una persona. Es decir, alrededor del trabajo se desarrollan las demás facetas vitales. En este sentido, la comparativa con el año pasado, en concreto un mes antes de la llegada de la pandemia da buena cuenta de cómo se ha acelerado el teletrabajo. Según cifras de la Comisión Nacional ya citada, en febrero de 2020 tan solo un 4% de los empleados teletrabajaba algún día a la semana. “Hemos pasado de una cifra casi ridícula a que la mayoría de gente trabajemos telemáticamente, haciéndolo de la mejor forma que podemos, aunque desde luego no la óptima”, puntualiza el presidente.

Él mismo recapacita sobre las consecuencias que el confinamiento y el cambio de rutinas ha tenido en muchas personas: “No todo el mundo está preparado para atender a sus hijos todo el día, al igual que mucha gente ha sufrido en sus casas por la soledad que ha sentido al no poder tener ningún contacto social. La pandemia ha provocado que la percepción del tiempo cambie, primero porque nos encontramos imposibilitados de realizar las cosas más habituales y, en segundo lugar, porque el ámbito espacial también se ha limitado”. Por el

contrario, mucha gente ha adoptado un horario más sano que el que practicaba con anterioridad al coronavirus, “aunque el tener que hacerlo a partir de una restricción de libertad conlleva a que las personas se revuelvan, pese a que la crisis sanitaria sí que ha favorecido la adopción de ciertos hábitos saludables”, determina Casero sin perder de vista la situación tan dramática que se vive.

La idiosincrasia de la ciudadanía española también se ha visto afectada. Tan solo habría que pensar cuando, al conocerse, cualquier persona daba dos besos a otra, algo que ahora sería impensable. “Las limitaciones y restricciones afectan a nuestro carácter, y más a nosotros que somos personas muy sociables, lo que tiene ciertas consecuencias en cómo nos encontramos cuando hacemos uso del tiempo”, agrega el presidente de la Comisión. Así pues, la “dignificación del tiempo” es la punta de pivote de ARHOE: “Tener tiempo digno significa que tengo tiempo para ganar el dinero que me corresponde según mis funciones, pero también tener tiempo para mí de cara a articular mi vida según mis intereses, peculiaridades y carácter subjetivo”, en los términos de Casero.

Nada cambia para las mujeres

“Al principio de la pandemia todos los hombres querían ir a hacer la compra porque era la única manera de salir de casa. Los que no lo hacían ya se empezaron a ocupar de las labores del hogar porque preveían que iba a ser por un periodo muy corto, pero el tiempo de excepción se acabó alargando y todas esas buenas conductas dejándose de lado”. Así explica Carmen María García los primeros cambios que las mujeres vieron en torno al uso y disfrute de su tiempo con la llegada de la pandemia. Ella es la vicepresidenta segunda de la Comisión y presidenta de la Fundación Women’s Week, organización desde la que buscan referentes femeninos para sensibilizar y concienciar en materia de igualdad.

A la pregunta de cómo se encuentran las mujeres en esta génesis de realidad pospandémica, García afirma taxativamente que “ellas siguen siendo las que se encargan de los hijos, de cuidar a la familia, de ir a comprar, de pasear al perro y, también, de trabajar”. Según su testimonio, “muchas altas directivas tienen las mismas reuniones que antes, pero ahora con el bebé al lado, intentando que se entretenga con cualquier cosa para que no moleste, lo que las lleva a preguntarse si realmente el teletrabajo las compensa. Esto hace necesario la creación de un debate en torno a lo que queremos y cómo lo queremos conseguir”.

Desde su punto de vista, la sociedad tendría que humanizarse más. Así lo explica: “Hay que tener mucho más en cuenta a las personas en cualquier tipo de organización. Si ahora no podemos proporcionar mejoras para incentivar estos cambios vamos a retroceder muchos años como sociedad. Por eso es tan importante que las entidades tengan una actitud proactiva de cara a la regulación del teletrabajo y la conciliación”. En definitiva y parafraseando a García, la mujer se va a sentir mucho más beneficiada si se establecen horarios más dignos porque ahora todo lo que hace lo hace corriendo y sin poderse recrear en ese tiempo. “Al igual que sí he visto grandes avances en materia de feminismo en los últimos años, respecto a los horarios no he percibido grandes compromisos”, agrega la presidenta de Women’s Week.

Humanizar las organizaciones

La directora de Observatorio de Recursos Humanos (ORH), Maite Sáenz, defiende que “lo que se hace ahora no es teletrabajar, sino un trabajo en remoto de urgencia con los medios de los que disponen las empresas y la cultura de control que aún existe”. Y desarrolla su tesis: “El problema es que seguimos gestionando por coste y no por talento. En una economía del conocimiento el control es contraproducente. Solo tienen que existir los

objetivos. La madre de todos los males es esa cultura del liderazgo que continúa impregnada en los jefes que se sienten tales solo porque tienen gente a su alrededor. Un jefe es el que te inspira, ayuda y orienta, no el que te controla”. El reto está claro: encontrar un modelo de trabajo híbrido que sea productivo y eficiente para las empresas, pero también conciliador y respetuoso con los tiempos del empleado.

Desde la óptica de Sáenz, lo primordial es un cambio en la cultura del trabajo. “Esta situación nos ha ayudado a ver la parte humana de las personas, ese alma que en muchas organizaciones nunca se ve, tanto por parte de los trabajadores como de los mandos. Se trata de una conexión que hay que mantener entre todos, porque al principio de la pandemia sí que se dio ese espíritu de solidaridad e ilusión de salir cuanto antes”. Realizando un análisis de la realidad económica, la directora de ORH considera que en los próximos meses vendrán muchos despidos”. “Va a ser muy importante cómo las empresas desarrollan sus planes de reestructuración de plantilla, porque es algo que cada vez les posiciona más como marca”, apostilla.

El problema anquilosado del presentismo

La maquinaria legislativa del Gobierno también se ha acelerado a raíz de la pandemia. La promoción de los ERTE y la aprobación de leyes como la del teletrabajo abonan un terreno aún algo inhóspito para la cultura laboral que prevalece en España. Ignacio Espinosa, secretario general de la Comisión Nacional y socio-director de Abogados Herмосilla, tacha de “precipitada” la ley del teletrabajo. “Muchos aspectos los deja pendientes de la negociación colectiva de los convenios, por lo que parece más una ley de mínimos que viene a regular algo que muchas empresas ya estaban ejecutando, por lo que llega algo tarde la norma”, comenta.

“Nosotros hemos visto que la pandemia ha provocado que las jornadas laborales empezaran a las ocho de la mañana y terminaran a las nueve de la noche. Por eso, los equipos de trabajo tienen que establecer una serie de pautas para poder realizar la jornada de forma plena, porque no estamos viviendo en la oficina aunque nos la hayamos llevado a nuestra casa”, desarrolla Espinosa. En relación a la emergencia causada por la aparición del coronavirus el socio-director de Abogados Herмосilla indica que “asimilar un horario racional sigue costando porque una gran parte de la sociedad sigue anquilosada en la perspectiva productiva que defiende la obligación del presentismo”. Así pues, la crisis sanitaria ha provocado que se haya traspasado, de algún modo, “ese muro psicológico del jefe de equipo, empresario y político que mantenía una actitud cerril en cuanto a la presencialidad”, en términos del secretario general de la Comisión.

Los partidos políticos escuchan, pero no actúan

Al fin y al cabo, para que se terminen adoptando medidas que estén orientadas a interiorizar y fortalecer los horarios racionales se necesita un liderazgo. Dicho mando tendría que ser comandado por la Administración Pública, tal y como coinciden las fuentes consultadas. “Hemos acudido muchas veces al ámbito político para que ampare nuestras demandas, pero cuesta que las propuestas se lleguen a materializar”, afirma Espinosa. Sáenz, por su parte, opina que “es necesaria una comprensión por parte de las organizaciones en torno a la humanización de los horarios, y más en estos momentos, pero las entidades lo harán cuando el Gobierno las obligue, y la forma de obligarlas es con beneficios”.

Casero, el presidente de la Comisión Nacional, se queja de que, aunque suele haber buena predisposición con cualquier partido político que escucha sus propuestas, ninguno de ellos ha llegado a aprobar una ley que las recoja. “Báñez, cuando era ministra con el PP, anunció

un pacto por la racionalización de los horarios, pero al final no se hizo nada. Calvo, ministra del PSOE, también anunció un pacto de Estado por la racionalización, y tampoco se ha hecho nada. Parece que actualmente se da una mayor sensibilización que antes por parte del PSOE y otras fuerzas de izquierdas, como Más País, que ha impulsado el proyecto piloto de la jornada de cuatro días. Los partidos políticos siempre nos acogen bien, pero al final tenemos la sensación de que les falta acción”, concluye.