



CONFINAMENT I CONCILIACIÓ

Per què el teletreball que estem fent no és la solució: els errors més greus

La por de perdre la feina, la cultura de la presencialitat i la necessitat de mostrar el compromís estenen horaris empeny el treballador a no desconnectar

27-05-2020

Des que l'estat d'alarma va imposar el teletreball, milions de ciutadans s'han hagut d'adaptar a una manera i un temps de treball que en molts casos els desborden. Tant és així que, si depengués d'ells, a només 3,4 treballadors de cada deu els agradaria seguir teletreballant quan acabés el confinament, segons la IV Enquesta Funcas sobre el coronavirus .

Una de les raons perquè treballar des de casa no agradi a la majoria és que les jornades són més llargues. Segons una anàlisi de NordVPN recollida a Forbes , des de casa treballem com a mínim dues hores més que quan anàvem a l'oficina. I la falta de preparació per a aquesta opció de treball pot estar darrere d'aquestes jornades tan llargues. “Passar d'un teletreball pràcticament inexistent com era el cas de l'estat espanyol a un teletreball a temps complet és una cosa que, en circumstàncies normals, s'hauria planificat acuradament, tant des del punt de vista tecnològic com adaptant les maneres d'organitzar i dirigir el treball”, explica Eva Rimbau, professora dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC.

NO HI HA DESCONNEXIÓ: JORNADES LLARGUES

Una de les causes principals que els treballadors estiguin desbordats és que, davant de la demanda per part de l'empresa i l'autoexigència que ens imposem pressionats per la situació econòmica, la desconnexió esdevé gairebé impossible. Segons un estudi publicat a GlobalWebIndex el 74% dels que teletreballen revisen el correu fora de l'horari laboral, davant el 59% dels que no treballen des de casa. Des del confinament comencem abans la jornada i, malgrat això, no acabem de treballar abans. Hi ha dades que mostren fins i tot pics d'activitat entre les dotze i les tres de la matinada, que no eren freqüents abans del començament de la pandèmia.

“El problema és que encara no hi ha una cultura del teletreball veritable que ens porti a separar l'espai de la llar destinat a la feina de la resta de les nostres tasques o feines quotidianes”, assenyala Pere Vidal, professor col·laborador dels estudis de dret i ciència política de la UOC. Tot i això, existeix el dret a la desconnexió digital. L'expert en dret laboral recorda que ho estableix l'article 88.1 de la llei orgànica de protecció de dades.

“No es pot sancionar els treballadors que no consulten el correu o el telèfon particular fora de la jornada laboral”, afirma. Malgrat això, segons Mar Sabadell, professora dels estudis d’economia i empresa de la UOC, la pressió juga en contra del treballador.

“El context –el confinament–, la por de perdre la feina –estendre horaris per mostrar el nostre compromís– i una cultura de la presencialitat –assegurar-se que els treballadors estan connectats– pot ser que no hi ajudin”, adverteix.

IMPOSSIBLE CONCILIAR: LES DONES HO PAGUEN

Una altra de les raons que fan que augmentin els nivells d’estrès dels teletreballadors és que la conciliació s’ha convertit en una fantasia encara més difícil d’aconseguir que abans de l’estat d’alarma. Mantenir l’escola i la feina en un mateix espai i tenir temps, a més, per atendre les persones grans dependents si també conviuen amb la família mentre s’entreté els nens és gairebé impossible, ho explicaven a RAC1.cat testimonis de famílies i experts.

Per Eva Rimbau és molt complicat treballar bé en aquestes circumstàncies. “Les empreses poden com a mínim no augmentar l’estrès de la situació amb algunes accions relativament senzilles”, afirma. Entre aquestes accions, esmenta mostrar empatia amb les situacions personals (per exemple, normalitzar que apareguin infants o animals de companyia durant les reunions o que algú hagi de deixar momentàniament una reunió per atendre el seu nadó), i l’exemple personal de les persones en llocs directius és fonamental en aquest aspecte; i facilitar que cada persona estableixi els seus propis horaris entenent-los de manera flexible.

Els tres errors més greus

La imatge creada en la societat actual de la manera improvisada de treballar des de casa arran del confinament és una de les preocupacions dels experts en treball flexible. “El teletreball té efectes positius que socialment no es poden menysprear. Però hem de saber els desajustos que de manera individual o col·lectiva s’han produït”, assenyalava Mar Sabadell. Per això adverteixen que és clau entendre que “aquest teletreball de pandèmia que hem adoptat no és una forma correcta de teletreball”, com indica Eva Rimbau. La majoria cometem alguns errors que són un bon indicatiu que no teletreballem adequadament. Aquests són els més importants:

- **ESTAR SEMPRE DISPONIBLE.** Es genera la idea que el teletreball implica estar sempre disponible i connectat, cosa que resulta “estressant, improductiva i va en contra del dret a la desconexió digital”, recorda la professora Rimbau. “S’ha d’entendre que el teletreball en realitat consisteix a deixar que la gent s’organitzi el temps com li convingui més perquè pugui lliurar els resultats acordats en un termini concret”, explica la professora, i afegeix que les persones amb càrrec directiu s’han d’oblidar d’intentar saber què fan en tot moment els seus col·laboradors i han d’aprendre a donar-los autonomia dins d’unes referències clares.

- **SEGUIR HORARIS EXTENSOS.** Si ens trobem treballant a tota hora, sense descansos i durant el cap de setmana i tot, alguna cosa fem malament. “La referència és treballar un nombre d’hores que ens permeti

descansar i fer altres activitats més enllà de la feina (vida social i familiar, lleure, exercici, etc.)”, afirma Eva Rimbau.

- NO TENIR DESCANSOS. Tampoc no és recomanable treballar sense parar, fins i tot encara que parlem d’una jornada raonable. L’ideal és fer descansos breus al llarg del dia (cinc minuts cada mitja hora, 15 minuts cada dues hores, una pausa més llarga per menjar...) i moure’s per fer estiraments que evitin els problemes musculoesquelètics associats al treball sedentari.