

Por la racionalización de los horarios

El tiempo es oro

20 FEBRERO

DÍA MUNDIAL A FAVOR DE LA JUSTICIA SOCIAL



MANIFIESTO DÍA MUNDIAL DE LA JUSTICIA SOCIAL 2019

CONCILIACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA: POR LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS

El Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias reivindica en este Día Mundial de la Justicia Social 2019 la necesidad de impulsar medidas legislativas tendentes a promover una adecuación de los horarios que, en nuestro país, rigen el tiempo dedicado al trabajo y aquel dedicado al disfrute del tiempo propio.

La propuesta que se debate en el seno de la Unión Europea en relación a los husos horarios del Continente ha puesto el foco también sobre el tiempo y los horarios que, en nuestro país, rigen nuestra vida social, laboral, educativa, de ocio... Es éste un tema complejo, pues se escapa del ámbito estrictamente laboral al tratarse de una cuestión cultural muy arraigada en nuestro país y que tiene sus efectos sobre nuestros hábitos de vida. Como ejemplo paradigmático podemos referirnos al conocido como "prime time" de las televisiones situado en torno a las 22 horas y con programas de máxima audiencia que terminan pasada la medianoche, algo inusual en muchos países de nuestro entorno. En la actualidad hay un movimiento ciudadano que viene cuestionando esta herencia cultural porque **genera graves disfuncionalidades en la conciliación de la vida laboral y personal, en el disfrute del tiempo propio, en la salud y en la calidad de vida, en nuestra productividad y en la competitividad de nuestro mercado de trabajo.**

En efecto, este debate va más allá del huso horario que se establezca como definitivo tras la propuesta de eliminar el cambio de hora estacional. En un momento en el que la sociedad y, específicamente el movimiento feminista, está demandando la implementación de políticas públicas y de acciones sociales que contribuyan a visibilizar sus problemas -tales como la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y cuidado de las personas a cargo, las dificultades para conciliar, el "derecho a la desconexión" fuera del horario estrictamente laboral...-; es momento de proponer distintas fórmulas que den respuesta a estas necesidades sociales. Además, entendemos que es un buen momento para abordar en qué medida una racionalización de los horarios más ajustada a estas necesidades expresadas por la ciudadanía puede contribuir a mejorar sus expectativas sobre el trabajo, la familia y el disfrute del tiempo propio y, por supuesto, a incrementar su calidad de vida.

Por reseñar algunos datos recogidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015) elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el 65% de las personas encuestadas señala que su horario laboral es decidido unilateralmente por la empresa, sin posibilidad de cambios. Además, un 25% de las personas encuestadas reconoce que tiene grandes dificultades para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares; porcentaje que aumenta hasta el 31% en el tramo de edad comprendido entre los 35 y 49 años, que es también el tramo en el que las personas tienen individuos a su cargo. Estas dificultades se perciben más entre el colectivo de personas que trabajan por cuenta propia (32%) que entre el colectivo de asalariadas. Además, un porcentaje creciente de personas (35%) reconoce que sus obligaciones laborales invaden parte de su tiempo propio al verse obligadas a trabajar fuera de su horario laboral y, además, un 32% manifiesta que le es difícil o muy difícil disponer de una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender un compromiso personal o familiar. Siendo España uno de los países de la OCDE con una jornada laboral más alta, estos datos se producen en un contexto en el que cada vez son más las personas trabajadoras cuya jornada laboral se distribuye en horarios considerados atípicos (53% de las personas encuestadas trabajan los sábados, 32% trabajan sábados y domingos, 27% realiza una jornada diaria superior a las 10 horas y el 21% tiene un horario nocturno). Son numerosos los estudios que relacionan las jornadas laborales largas, la turnicidad y la nocturnidad con el padecimiento de alteraciones de la salud tales como trastornos del sueño, músculo-esqueléticos, gastrointestinales, cardíacos y psíquicos; y existe una evidencia empírica incuestionable que relaciona el aumento de las horas de trabajo con el aumento del riesgo de accidentabilidad derivada de la fatiga que se produce durante la jornada laboral.

Además, hablar de mujer y horarios de trabajo es hablar de la "doble jornada laboral", pues las responsabilidades domésticas y de cuidado de menores no son compartidas equitativamente entre mujeres y hombres. Se estima que las mujeres dedican entre 25 y 30 horas semanales al trabajo doméstico, adicionales a sus jornadas laborales, mientras que los hombres dedican 14, lo

Por la racionalización de los horarios

El tiempo es oro



20 FEBRERO

DÍA MUNDIAL A FAVOR DE LA JUSTICIA SOCIAL

MANIFIESTO DÍA MUNDIAL DE LA JUSTICIA SOCIAL 2019

CONCILIACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA: POR LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS

que evidencia la falta de corresponsabilidad y sitúa a la mujer en desigualdad de oportunidades frente al hombre, mermando así su desarrollo profesional, personal y su calidad de vida. Por otra parte, las actuales medidas para la conciliación son insuficientes y, en muchas ocasiones, difícilmente aplicables al contexto laboral de muchas personas trabajadoras, lo que resta su eficacia.

Asimismo, y para atender las necesidades de las personas trabajadoras de más edad cuya presencia en el mercado laboral ha aumentado en virtud de las políticas de envejecimiento activo y de retraso de la edad de jubilación, es preciso adoptar medidas para evitar su expulsión del mercado de trabajo, por dos razones fundamentales: 1) porque esas medidas cuestan dinero (desempleo, empobrecimiento de las personas, jubilaciones anticipadas, prejubilaciones...) y 2) porque su expulsión supone la pérdida del talento y del conocimiento que poseen y que pueden transmitir dentro de la empresa. Para ello, es preciso aplicar propuestas como jornadas laborales más cortas, ajustes técnicos y ergonómicos y mayor libertad para organizar sus propios ritmos de trabajo.

Como no puede ser de otra manera, este debate es muy importante también para el sector empresarial de nuestro país, tan preocupado, como es lógico, por las tasas de productividad y absentismo laboral que repercuten negativamente sobre la competitividad de nuestra economía. A día de hoy, existen evidencias muy fundadas que relacionan algunos rasgos de nuestra organización del trabajo como lo son la tan arraigada cultura del *presencialismo* en la empresa o las jornadas laborales muy extensas o mal organizadas en el tiempo (jornada partida con una interrupción larga) con un menor rendimiento de la plantilla y con una mayor frustración y desmotivación a la hora de enfrentarse a su rutina laboral diaria. En efecto, el diseño de la jornada laboral tiene repercusión sobre el rendimiento de las personas en su puesto de trabajo, así como sobre las condiciones de seguridad bajo las que trabajan; pero este diseño también tiene consecuencias en el estado de salud de las personas trabajadoras y en su vida social y familiar. Puede resultar paradójico pero este *presencialismo* puede ser la principal causa del absentismo, y no sólo del absentismo físico que supone la inasistencia al puesto de trabajo, sino también del absentismo emocional, que tiene que ver con un escaso o nulo compromiso del personal con los valores y objetivos de la empresa. Así, desde hace unos años se ha acuñado el término del "Síndrome del trabajador quemado" para describir el impacto que tiene sobre la salud psico-física de la plantilla esta situación.

Por tanto, para la empresa resulta esencial evitar las horas no productivas y, para ello, adoptar medidas para sustituir esta cultura del *presencialismo* por una cultura de la eficacia. Por ello, muchas empresas de todos los ámbitos de nuestro tejido productivo han optado por implementar ajustes en sus sistemas de organización del trabajo con el objetivo de mejorar el bienestar de la plantilla como un propósito importante dentro de su estrategia de responsabilidad social corporativa. En efecto, **rediseñar la distribución de la jornada laboral que, sin descuidar las necesidades de la empresa, mejore la satisfacción de la plantilla supone, en la práctica, reducir el absentismo y las horas remuneradas pero no productivas, aumentando la productividad y el compromiso de la plantilla y mejorando sus capacidades para atraer y retener profesionales con talento pues el tiempo es un factor muy valorado por las personas trabajadoras a la hora de escoger su destino laboral; lo que supone para la empresa una ventaja competitiva.** Son muchas las medidas que pueden adoptarse para organizar de forma eficiente la jornada de trabajo, medidas que pueden implementarse en empresas de todos los sectores y tipos de actividad, a saber: jornada continua, horario flexible, teletrabajo y *hot desking*, sistemas de trabajo por objetivos, planes de movilidad para evitar tiempos muertos en desplazamientos... Por ello y desde este nuevo paradigma, este Colegio Profesional anima a las empresas a repensar la configuración de sus propios entornos organizacionales, implementando las medidas oportunas para crecer en bienestar de la plantilla y en productividad.

En definitiva, y como ya se ha apuntado al inicio de este Manifiesto, este debate no puede enmarcarse tan sólo en el ámbito de las relaciones laborales, pues su incidencia afecta a todos los ámbitos de nuestra sociedad; y por ello este Colegio anima a nuestro Poder Legislativo a actuar para promover medidas tendentes a resolver estas disfuncionalidades mediante la articulación de un Pacto para la Reforma Horaria y la Conciliación en el que se aborden los retos para favorecer una mejor organización del tiempo cuyos objetivos sean mejorar la CONCILIACIÓN, la PRODUCTIVIDAD de nuestro tejido empresarial y la CALIDAD DE VIDA de la ciudadanía.