

Por qué no podrás salir a las 18:00 ni desconectar del jefe

En buena parte de las empresas españolas domina el 'presentismo'. Tu aumento de sueldo, tu ascenso o tus planes de carrera peligran si nadas a contracorriente creyendo en una flexibilidad muy relativa.

Tino Fernández, Madrid

Fátima Báñez, ministra de Empleo, propuso este lunes en el Congreso un pacto nacional por la conciliación y la racionalización de los horarios. La idea es que la jornada de trabajo acabe

en España a las seis de la tarde.

En su día, durante la larga campaña electoral de los pasados meses, el candidato y hoy presidente Mariano Rajoy sugirió algo parecido, y algunos diarios internacionales –que alabaron la propuesta, el cambio de costumbres y la adaptación de horarios al resto de Europa– identificaron la siesta española

como uno de los grandes obstáculos para transformar nuestros hábitos laborales y que la productividad se asimilará a la de los países más eficaces.

● No es cuestión sólo de abolir la siesta. Lo primero que hay que preguntarse es si el cambio de horarios y la jornada hasta las seis de la tarde es realista y sirve efectivamente para todos los sectores, profesiones y actividades.

● El cambio obligaría a pensar en una nueva fuerza laboral –a modo de *población de servicio*– que satisfaga las necesidades de los privilegiados que puedan acceder a las ventajas de los nuevos horarios. Y esto obligará a las organizaciones a plantear estrategias de recursos humanos diferentes para adaptar los servicios y planes de carrera, porque no todos podrán salir a las seis de la tarde.

Sin olvidar que determinados profesionales –electricistas, repartidores y distribuidores varios, fontaneros, técnicos de gas o telefonía, y los comercios que quieren aprovechar la horda de clientes liberados a una hora nunca vista– tendrán que adaptar también sus tiempos a una población activa que se va de casa muy temprano y vuelve a las seis de la tarde.

¿Quién trabajaría en ese turno que empieza a las siete de la tarde y cómo se adaptarían las empresas a esa nueva cultura del tiempo y los resultados?

Una nueva forma de trabajar, que implica hacerlo durante menos horas pensando en la eficacia, es más propia de la *mentalidad start up* que de las empresas tradicionales.

En aquellas, los empleados disfrutaban de los fines de semana, y salen de la oficina a horas sensatas en un entorno profesional caracterizado por la velocidad, la agilidad, los nuevos ritmos de trabajo, la flexibilidad, y una or-

rativa que mide a los empleados por sus resultados.

● Para empezar, el *presentismo* es un mal de muchas organizaciones tradicionales en España, que choca con cualquier cambio en el concepto de horario flexible o posibilidad de conciliación. Determinados entornos laborales favorecen la improductividad y permiten refugiarse en tareas rutinarias y fáciles que no aportan nada. En esta circunstancia, muchos profesionales se acogen más al “estar” que al “hacer”, porque esta estrategia suele ser recompensada en sus compañías. Ese *presentismo* ineficaz se relaciona equivocadamente con una profesionalidad mal entendida.

● La multitarea estéril es otro cáncer profesional: hay quien aparenta estar muy ocupado en supuestas actividades que son en realidad tareas prescindibles sin valor. La multitarea es también contraria a la productividad.

● Tampoco se puede olvidar la indefinición y confusión entre la esfera personal y la laboral, que es el principio de muchos conflictos y que impide la implantación real de iniciativas flexibles. Una consecuencia clara es la marginación profesional que pueden llegar a sufrir quienes no siguen los eventos y actividades extraordinarias que algunas empresas imponen fuera del horario de trabajo.

Los conceptos tradicionales de conciliación están obsoletos. Hablemos de integración

El 'presentismo' imperante choca con cualquier iniciativa de flexibilidad horaria en España

Una nueva forma de trabajar pensando en la eficacia es más propia de la mentalidad 'start up'

● En este punto se puede hablar del teletrabajo, paradigma de la flexibilidad en muchas organizaciones. Es bien conocido el estudio de Korn Ferry realizado en 71 países que afirma que seis de cada diez ejecutivos opinan que el empleo desde casa ralentiza la carrera. Y una investigación reciente de la Society for Human Resources Management recuerda que, aunque los profesionales que trabajan desde casa son un 13% más productivos que los que desempeñan sus tareas en la oficina, tienen la mitad de posibilidades de promocionar en su empresa.

El obstáculo para lograr ascensos, mejoras en la retribución o reconocimientos de todo tipo si decides teletrabajar viene en muchos casos de los déficit relacionales –la dificultad para contactar con personas que en la oficina sería sencillo abordar para solucionar asuntos inmediatamente– que implican un aislamiento y una merma en tu *networking*, que se traduce en una clara desventaja laboral.

● En estos casos, la falta de integración del empleado es el problema definitivo. Así, los expertos sugieren soluciones intermedias, como planificar encuentros puntuales con quien manda para facilitar tu valoración acerca de tu contribución real; o encontrar el equilibrio entre teletrabajo y acudir a la oficina: hay “momentos clave” en los que el contacto personal fluye de manera más eficiente.

● La conclusión es que los conceptos tradicionales de conciliación están obsoletos y que, en un entorno profesional en el que se da una exigencia de disponibilidad las 24 horas por parte de las empresas, es mejor hablar de integración. La decisión de aceptar esa exigencia es personal, y tiene mucho que ver con las nuevas fórmulas de trabajo: tendremos que acostumbrarnos a trabajar por proyectos y para varios jefes, y a relacionarnos con ellos de una forma diferente; se dará una relación muy distinta entre empleado y empleador, sobre la base de nuevos modelos de trabajo que exigirán otro tipo de organizaciones, abiertas a una nueva flexibilidad. Y los modelos de reconocimiento y de carrera profesional no tendrán nada que ver con los que disfrutamos o

Ejemplos reales de desconexión

Un estudio internacional de Randstad revela que un 39% de profesionales afirma que su empresa espera de ellos disponibilidad absoluta, y un 65% asegura recibir correos electrónicos o llamadas fuera de hora. En España esta cifra es superior a la media: un 68%. La cuestión es por qué toleramos este control por parte de nuestra empresa. Y la respuesta es que hoy se trata de una decisión personal. Desconectar del jefe y de la compañía, y negarse a contestar llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral es posible. A eso ayudan algunas iniciativas reales:

● El sindicato IGMetall de Volkswagen en Alemania impulsó una regulación para favorecer que, durante unas horas al día, los trabajadores dejaran de recibir correos electrónicos o llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo.

● También el comité de empresa de BMW ha luchado por reconocer el derecho de los trabajadores a permanecer inaccesibles, por correo electrónico o teléfono móvil, fuera de su horario laboral, o a compensar esa disponibilidad permanente con tiempo libre adicional.

● El pasado mes de noviembre se confirmaba que Francia regulará definitivamente por ley el llamado ‘derecho a la desconexión laboral’ que ampara legalmente a los profesionales que decidan aislarse fuera del horario de trabajo. La medida satisface una vieja reivindicación que busca clarificar las reglas que separan la vida profesional de la personal.

