

Usos del tiempo contra la crisis

INMA MORALEDA*

PÚBLICO, 31 Ago 2009

Que estamos en crisis es una evidencia. Que esta crisis ha cuestionado el modelo económico imperante, también. Aunque, en estos momentos, se están oyendo voces antiguas que piden volver a las fórmulas de antaño: el recorte de los derechos de las personas trabajadoras, el abaratamiento del despido, la flexibilización de los contratos y toda la retahíla que ya oímos en las crisis de los ochenta y los noventa. Hoy sabemos que estas viejas fórmulas no nos dejan solucionar los nuevos problemas. Son fórmulas que nunca han dado como resultado la competitividad empresarial ni la fidelización del talento. Sólo han producido dolor social.

Pero esta crisis es diferente. Han cambiado muchas cosas desde aquellos ochenta y noventa. Hay más corrientes sociales dispuestas a reflexionar a partir de otros parámetros. En nuestro país hay un Gobierno socialista del Estado que se ha planteado ya que hay que construir un nuevo modelo económico. Incluso hay muchas voces de agentes sociales que en Europa se plantean que lo que hay que reformar es el modelo empresarial. Así que, en un país como el nuestro –el más ineficiente de la UE y donde se trabajan muchas más horas sin que esto se traduzca en una mayor productividad– desde los ámbitos relacionados con las políticas de igualdad hemos venido pensando que quizás habría que hablar más de la organización de los tiempos de trabajo y de la cultura del presencialismo en el trabajo, de lo que no funciona y de lo que hay que cambiar.

Mientras se buscan nuevas fórmulas se está gestando –al socaire de los cambios sociales que conllevan la igualdad y la paridad– una nueva revolución social. No es ni más ni menos que la reivindicación del tiempo como algo propio que cada persona debería poder gestionar. Fue en los movimientos sociales de las mujeres italianas de los ochenta donde pudimos encontrar los primeros planteamientos sobre los desequilibrios en el reparto de los tiempos. Hoy, este concepto está escalando puestos en las agendas políticas. Se comienza a considerar que las políticas públicas de los usos sociales del tiempo pueden dar respuesta a muchas de las necesidades de hoy, incluida la crisis. Su aplicación y desarrollo pueden fomentar grandes cambios en el modelo económico y en la cultura del trabajo que nos ha llevado a la mayor crisis de la historia.

Desde nuestros gobiernos locales, basándonos en múltiples estudios e investigaciones, estamos iniciando políticas públicas de los usos sociales del tiempo, apostando por convertir a las administraciones en agentes sociales de cambio. El cambio tiene objetivos como que las ciudades funcionen al ritmo del tiempo de las personas o cambiar la cultura de la organización del tiempo del trabajo. De una cultura de la presencia a una de la eficiencia. Aplicar medidas de usos del tiempo es apostar por una mayor competitividad y por tener más posibilidades de superar la crisis.

Con este tipo de medidas, las empresas apuestan por definir los objetivos de trabajo y por la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Y esto abre la puerta no sólo a un nuevo modelo de organización del trabajo, sino también a una nueva organización social y a un modelo económico más sostenible. Las empresas verán cómo pueden reducir gastos de viajes, de desplazamientos, de comidas, de sedes... mientras que las personas

pueden tener más tiempo y organizarse según sus propias necesidades y objetivos. A las compañías les permitirá fidelizar el talento y ser más competitivas. Simultáneamente, las ciudades podrán ver cómo se reduce el nivel de polución y se esponjan las horas punta, puesto que muchos desplazamientos serán ya innecesarios. Muchas empresas no necesitarán grandes sedes ni suntuosidades, puesto que la presencia no será cotidiana, ni todas las personas estarán a las mismas horas. Una cuestión que no es baladí desde el punto de vista de la competitividad. Así son las nuevas empresas, las empresas de la nueva economía.

¿Alguien ha pensado que quizás hay que confiar en la gente que trabaja y que dejar que las personas se autoorganicen con su tiempo revertirá en que haya menos absentismo y una mayor eficiencia en el trabajo?

¿Para qué sirve despedir a parte del personal cuando la cultura presencialista sigue lastrando a una empresa con gastos, como los que suponen las grandes sedes, que la dejan en el arcén de la competitividad y que serían fácilmente reducibles aplicando medidas de usos del tiempo?

En Barcelona, y en otras ciudades del mundo, ya hay empresas que aplican estas medidas. La red impulsada por el Ayuntamiento barcelonés cuenta con 56 empresas que han emprendido el camino de cambiar la sociedad al modificar la cultura de la organización del tiempo de trabajo. Estas medidas, basadas en una mejor planificación del tiempo y no sólo en el concepto de la conciliación, benefician ya a 90.000 personas, mejorando su calidad de vida y su salud física y psíquica, fomentando la cohesión social y favoreciendo la paridad entre hombres y mujeres.

Frente a las inercias y al desperdicio de energías, frente a las horas en las carreteras, en los medios de transporte, la sociedad de la información y las nuevas tecnologías nos abren una salida a la crisis. Hay que convencer a empresarios y gestores para que piensen menos en los despidos y más en la gestión del tiempo, en una nueva cultura que reparta ocio y trabajo. Hay una salida para aumentar productividad y calidad si escuchan a sus trabajadoras y trabajadores. La gestión no tiene por qué ser presencial. Las compañías que apuesten por una mejor utilización del tiempo serán más competitivas y su personal vivirá con más bienestar. Porque un modelo de economía más sostenible sólo será posible si el tiempo, su gestión, se considera un nuevo derecho de ciudadanía.

*Inma Moraleda es Concejala de Nuevos Usos Sociales del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona