



SEGUNDAS JORNADAS

17 de abril de 2015

RED denBBora SAREA

“Por qué hablamos de Tiempos en plural”



A continuación se recogen las principales ideas y conclusiones a modo de resumen:

Las políticas del tiempo en cuestión: marco filosófico

- Las reflexiones sobre la innovación del tiempo de trabajo surgen en lo local. Precisamente es en lo local donde se puede cambiar la vida cotidiana.
- La jornada laboral regulariza nuestras vidas. Tenemos dificultades para contabilizar y valorizar el tiempo empleado en el cuidado y la vida doméstica.
- Los tiempos de cuidados son rígidos y el tiempo tiene una dimensión social. Es importante considerar esta cuestión.
- Tiempo laboral y de ocio son tiempos que están muy valorados y reconocidos socialmente.
- La reducción del tiempo de trabajo – el modelo por las 35 horas francés- ha sido tradicionalmente uno de los modelos más reivindicados por los diferentes agentes sociales y las políticas del tiempo. Su fracaso se debe a los siguientes factores:
 - Disminuir el tiempo de trabajo y perder la capacidad de consumo es perder dos veces.
 - No mueven la jerarquía laboral, la profundizan.
 - Falta de sensibilización social.
 - Polarizan la población ocupada.

Otros modelos: el 6+6 en Finlandia y el *Work and Life Balance* en el Reino Unido.

- Cambio cultural: Ya no existe el trabajo para toda la vida. Se ha producido una desregularización del tiempo de trabajo, pasando de una *Jaula Dorada a una Libertad Azarosa...*(McDonalds ha empezado a contactar con sus trabajadores y trabajadoras para que acudan a su puesto cuando haya gente).
- El reloj y el calendario son convenciones humanas, no han existido siempre.
- Los tiempos no valen lo mismo a la mañana, la tarde o los fines de semana.
- El tiempo no es igual a lo largo del curso de vida de las personas.
- Vivimos en una economía de servicios que está transformando totalmente los tiempos de trabajo.

Los tiempos de las mujeres y los hombres son diferentes

- El tiempo es un indicador que permite visualizar las desigualdades de género ya que ha posibilitado mostrar la desigual distribución de la carga total de trabajo de mujeres y hombres y también se ha empleado para mostrar lo que costaría en dinero el tiempo que las mujeres invierten en las labores domésticas y de cuidados.
- Según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, uno de los ámbitos donde más se ha incrementado el tiempo invertido por parte de los hombres y de las mujeres en los últimos años, ha sido en el cuidado de hijos e hijas.
- Todavía pervive el mito del hombre ganador de pan. *Las consultas psicológicas están llenas de hombres que no saben qué hacer con su vida cuando se quedan sin trabajo o sus parejas ganan más. Los hombres que hacen de amos de casa lo pasan muy mal.*
- La idea de la “recién incorporación de la mujer al trabajo productivo” es un mito, las mujeres de clases trabajadoras siempre han realizado trabajo remunerado.
- En el caso de las mujeres, el trabajo es más precario, segregado y menos valorado que el de los hombres.
- El curso de vida tiene especial incidencia en los tiempos de las mujeres.
- Tan sólo las mujeres con doble presencia valoran positivamente la reducción diaria del tiempo de trabajo. Las demás personas acumulan tiempo de trabajo para tener más tiempo libre.

Alcance de las políticas del tiempo

- Mejoran la vida cotidiana.
- Contribuyen a reforzar la cohesión social.
- Contribuyen a la igualdad de género (acceso a servicios y al empleo).
- Contribuyen a lograr un desarrollo sostenible a través de la articulación entre tiempo y espacio.

Limitaciones de las políticas del tiempo

- Escasez de medios y de reconocimiento institucional (a nivel Estatal y de la UE)
- Ausencia de formación (excepto en Italia).
- Escasa articulación entre las diferentes escalas territoriales.

- Escasa implicación de las empresas.

Algunos ejemplos interesantes

- Guardería en empresas, hospitales...
- Servicios de guardería para niños y niñas en horarios ampliados o atípicos 24:00 – 7:00.
- Modificación horaria en los turnos del personal de limpieza de la noche al día.
- Escuelas ventana...abiertas no solo en tiempo escolar.
- Apertura de bibliotecas los domingos.
- Iniciativas para compartir coche.
- Bancos del tiempo.
- Itinerarios escolares seguros.
- Transporte nocturno.
- Espacios policrónicos basados en funciones y usos mixtos (Ej. Alhóndiga).
- Etc.

Recomendaciones para las futuras políticas del tiempo

- Nunca ha existido un único horario para todas las personas. Gestión en función de los usos sociales del tiempo.
- Evitar la cultura laboral “presentista”.
- Utilizar las TIC siempre que sea posible.
- Tener presente el curso de la vida.
- Tener en cuenta la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- Administraciones públicas ejemplarizantes.
- Apoyo institucional. Creación de soportes institucionales, redes....
- Todo abierto las 24H: más desigualdad ¿?.
- Pacto social de servicios básicos. Los servicios responden a las necesidades de las personas.
- Reivindicación del *tiempo per se* o tiempo propio de las mujeres.
- Hay que revisar el concepto de ciudadanía y establecer las bases para un nuevo contrato social entre géneros.

LA FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS EMPRESAS...

CLAVES

- La negociación colectiva es fundamental. Es necesario pactar, que haya acuerdos, que estén por escrito...
- La flexibilidad debe estar integrada en las formas de trabajar/cultura de las empresas.
- Es una herramienta de motivación del personal.
- Que la dirección esté involucrada es fundamental.
- Son temas que se quedan dentro de la empresa y es importante compartirlos y difundirlos entre empresas.
- Es una cuestión que hay que trabajar internamente, impulsarla, sistematizarla, evaluarla...
- Se deben facilitar espacios y tiempos.
- Ir adecuando las medidas a la cultura de la empresa.
- La complejidad. Hay que hacer *encaje de bolillos*: la gestión de una reducción no es igual en planta que en oficina. Gestionar situaciones diferentes.
- La reducción de la jornada no es la medida por excelencia.
- La colaboración entre compañeros y compañeras y la confianza son necesarias.
- Experimentar, indagar, plantearse que se pueden hacer las cosas de otra forma.
- Es importante innovar en aspectos que directamente involucran a las personas.
- Tiempos en plural...no solo tiempo productivo; tiempo para pensar, desconectar...

BENEFICIOS

- La flexibilidad es rentable, incluso en tiempo de crisis.
- Calidad de vida, satisfacción de la plantilla, mejora la imagen de la empresa, fidelización, etc.

RETOS

- Asignatura pendiente: el tema del cuidado de las personas dependientes de todas las edades, gestión de la edad en la organización....
- Que el tiempo sea un elemento de negociación generalizado por parte de los sindicatos.
- Visualizar la flexibilidad como parte de la cultura.
- Superar la cultura del presencialismo.