

ESPACIO FONRES

FonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com



¿Y el tiempo libre?

En épocas de pluriempleo, hiperconectividad digital y precarización laboral, el tiempo libre de los trabajadores parece una aspiración cada vez más lejana. ¿Es esto una preocupación para las empresas? ¿Forma parte de las discusiones que se dan en el mundo del trabajo?

La cuarentena y la experimentación del home office -para aquellos que pese al contexto pudieron mantener su empleo- fueron una suerte de despertar de conciencia para muchos trabajadores que pudieron pasar mayor tiempo en sus hogares, en una dinámica distinta. Al mismo tiempo, tomaban fuerza algunos reclamos como el derecho a la desconexión digital, la necesidad de encontrar un balance entre la vida personal y laboral.

Sin dudas, el mundo del trabajo atraviesa fuertes debates -en muchos casos contrapuestos- que generan tensión entre los trabajadores, el mundo empresarial y los gobiernos. Algunas de esas discusiones son: la reducción de la semana laboral, la extensión de la edad jubilatoria, la licencia por paternidad y maternidad, los reclamos salariales, las distintas modalidades de trabajo (híbrido, remoto o presencial), el derecho a la desconexión, el pluriempleo, la precarización, la inclusión laboral, etc.

En medio de este caos que puja por convertirse -tal vez- en un nuevo orden laboral, cabe preguntarse qué lugar ocupa el derecho de los trabajadores al tiempo libre y cómo se configura en el mundo laboral actual.

Sofía Scasserra, economista e investigadora y docente del Instituto del Mundo del Trabajo de la UNTREF, opina que es necesario plantear qué es lo que realmente modifica la vida de los trabajadores en el día a día a día, y definir una única y clara agenda con los derechos que se deben perseguir.

“Lo que falta en Argentina son salarios de calidad, buenos puestos de trabajo y derechos laborales. Trabajo hay, de hecho, muchas personas tienen hasta tres empleos. El problema es que no estamos planteando la agen-

da de derechos que necesitamos, que incluye, entre otras cosas, volver a tener soberanía del tiempo”, explica.

Además, para Scasserra, la intermediación tecnológica suma todavía más confusión y genera

derecho a la salud mental.

Por su parte, Juan Manuel Ottaviano, abogado laboralista e investigador, opina que existe una nueva organización del trabajo, mediada por la digitalización y la tecnología, que habilita nue-



Si bien el promedio de horas trabajadas en el mundo está bajando paulatinamente por la incorporación de tecnología, la reducción de horas laborales no se corresponde con una mejor distribución del tiempo.

tanto movimiento que no queda claro cuáles son las reglas del juego, en un mundo que cambia de manera acelerada y está cada vez más precarizado. Para la especialista, el derecho al tiempo libre tiene que ver con una conquista histórica del movimiento sindical, así como en la primera revolución industrial lo fue la jornada laboral de ocho horas y las vacaciones.

Añade, que el derecho a la desconexión digital es una pelea que hay que plantear como sociedad, entendiendo que no se puede vivir en un mundo hiperconectado 24-7, y abordándolo no sólo como un derecho laboral sino como un

vas demandas de los trabajadores en relación a la organización del tiempo, y a la soberanía del tiempo laborable. Mientras que la respuesta de algunas corporaciones, por el contrario, pareciera ser recuperar el poder sobre el control del tiempo y la organización de la jornada de las personas.

“Muchas empresas creyeron que podía ser un instrumento de desregulación de las relaciones laborales, al tiempo que prometían una mejor combinación de las tareas vinculadas al trabajo con las del hogar. Cuando en realidad, se intensifica el trabajo y la presión sobre las tareas, lo que

implica una extensión de la jornada, solapada bajo la sugerencia de que las personas tienen autonomía para organizar su tiempo”, explica.

¿El tiempo libre de los trabajadores está en el foco de las empresas?

Alejandro Melamed, fundador y CEO de Humanize Consulting, explica que el tiempo libre es una conquista más lejana para aquellas personas que tienen más de un trabajo para poder sustentarse, que son también aquellas que tienen empleos precarizados o están en la informalidad.

“Las conquistas sindicales ayudaron a que muchos trabajadores tengan salarios acordes, aunque hay muchos de los formalizados que viven debajo de la línea de la pobreza y ahí la necesidad de tener más de un trabajo. Entonces, el tiempo libre es un enorme desafío que aún sigue vigente para esas personas”.

Melamed añade que los trabajadores que realizan tareas vinculadas con la creatividad o la innovación -quienes además tienen mejores condiciones laborales- valoran el tiempo libre y demandan como beneficio dentro de la compensación total.

Como contraparte, muchas de las organizaciones que ostentan las mejores prácticas en cuanto a gestión del talento, le dan una importancia cada vez más preponderante a que sus colaboradores alcancen una vida equilibrada.

“Uno de los aspectos que se está visualizando es que la salud mental y emocional pasó a ser un tema prioritario en algunas empresas. Esto es algo que comenzó a emerger durante la pandemia, antes era un tema prácticamente inexistente”, explica Melamed.

No obstante, advierte, que existe una demanda cada vez más importante por parte de las empresas hacia los colaboradores, para lograr los objetivos de negocio. Eso implica que el desafío sea aún mayor.

Por su parte, Cecilia Giordano, presidente de Mercer opina que la búsqueda del tiempo libre y de un mejor balance entre la vida personal y laboral, se aceleró por los efectos del Covid 19, donde muchas personas se replantearon su propósito y se preguntaron si querían seguir trabajando en relación de dependencia toda su vida.

Esto, de alguna manera, fue un llamado de atención para muchas organizaciones que se dieron cuenta de que su capital más importante eran las personas y que su bienestar es clave para alcanzar los objetivos institucionales.

“Cada vez más las empresas entienden la importancia del bienestar y, con esta mirada logran diseñar un programa de bienestar holístico que tenga en cuenta las particularidades de cada grupo de colaboradores. Al definir la experiencia que quieren que ellos tengan con su organización, definen ambientes de bienestar y arman propuestas de valor”, añade. «

TELEVISIÓN RESPONSABLE

40 minutos RSE

JUEVES
22:00 HS
CANAL 22

WWW.CANAL22WEB.COM

Instituto Superior de Educación e Innovación en Responsabilidad Social



eduFORS

www.edufors.com

