

Conciliación | Racionalizar los horarios para fomentar la conciliación familiar y laboral conlleva afrontar un cambio cultural de gran calado. Hoy comienza en Zaragoza un congreso nacional sobre cómo lograrlo

Horarios racionales, ¿se puede?

En las últimas semanas, el debate sobre la racionalización de los horarios ha sido noticia asociado a la posibilidad de que España vuelva al huso que marca el meridiano de Greenwich —una hora menos que la referencia actual—. Sin embargo, el problema es mucho más complejo que un simple retraso en los relojes. Favorecer la conciliación familiar y laboral a través de una optimización los horarios que nos acerque a los europeos conlleva afrontar un cambio cultural de primer orden que solo será posible combinando medidas normativas, organizativas y, sobre todo, de sensibilización.

Sobre la mesa ya hay propuestas concretas como el adelanto del 'prime time' televisivo, la modificación de los horarios escolares y comerciales o la limitación de la hora del cierre en todas las administraciones públicas y a todos los niveles —incluidos los más altos—. Las que tienen que ver con la empresa privada, como la generalización de las jornadas continuas o del trabajo a distancia, son más difíciles de generalizar, pero tendrían un impacto aún mayor.

De todas esas acciones se va a debatir hoy y mañana en Zaragoza dentro del VIII congreso de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios, entidad sin ánimo de lucro de la que forman parte 138 organismos públicos y privados y que desde hace una década trabaja para mejorar las costumbres temporales de los españoles.

«Claro que es posible racionalizar los horarios, solo se trata de aplicar el sentido común —asegura el presidente de la comisión, Ignacio Buqueras—. Hay quien dice que en la actual situación económica no es una prioridad, pero para nosotros es el momento idóneo: sin ninguna duda, mejorar la conciliación ayudaría a salir de la crisis».

Hábitos «tercermundistas»

Buqueras se muestra rotundo al calificar de «tercermundista» el «presentismo» que impera en el mercado laboral español. «Tenemos la cultura de que hay que estar presente en el puesto de trabajo hasta que se vaya el jefe, aunque no estemos haciendo nada, y eso tiene que cambiar —explica este empresario—. Debemos utilizar mejor el tiempo laboral, y los estudios demuestran que las empresas que racionalizan sus horarios no



BRIAN SNYDEN/REUTERS

solo tienen menos gastos, sino que además mejoran su productividad y logran que sus trabajadores tengan más calidad de vida».

En Aragón, una de esas firmas es Aguas de Barbastro, un grupo de empresas del sector energético que cuenta con unos 40 empleados y que hoy será reconocida por sus iniciativas en favor de la conciliación. «Si los trabajadores son más felices, todos salimos ganando

porque esa felicidad también mejora su rendimiento —recuerda su responsable de Recursos Humanos, Carla Irún—. Esa filosofía siempre ha estado presente aquí y por eso apostamos por la jornada intensiva y por dar flexibilidad a quienes están estudiando, a las madres con hijos pequeños, a los que tienen mayores a su cargo...».

El presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Hora-

rios asume que no siempre es posible ofrecer una jornada continua. «Sabemos que un país del siglo XXI tiene muchos horarios, pero todos se deben optimizar», destaca. Además, Buqueras subraya que el cambio de mentalidad no debe limitarse a lo laboral. «No hablamos solo del tiempo de trabajo, sino también del que destinamos a la familia y al ocio —insiste—. Por ejemplo, no puede ser que los par-

tidos de fútbol estén acabando a las doce de la noche. Los españoles dormimos 53 minutos menos que la media europea y eso se traduce en menos productividad, más bajas, más fracaso escolar...».

Pero, ¿es posible modificar todos esos malos hábitos? La presidenta del Consejo Económico y Social de Aragón (CESA), Natividad Blasco, cree que sí, aunque avisa de que será «complejo y difícil». «Soy optimista porque ya hay muchas empresas que han visto que la conciliación es un factor de productividad, pero lo que se plantea implica cambios en el modo de vida, en las costumbres, en el ocio, en los horarios escolares...», resalta.

«Hace falta más flexibilidad»

Blasco también avisa de que «no todas las empresas ni todos los sectores son iguales». «Más que por una estandarización de una jornada racional, lo que hace falta es una mayor flexibilidad en los horarios —reclama—. Un estudio del CESA revela que un 19% de los trabajadores aragoneses están dispuestos a reducirse su salario a cambio de tener la jornada que consideran ideal». Además, recuerda que esa flexibilidad de horarios se traduciría en más productividad y más talento. «Esas son las bazas que debe jugar España, porque en salarios y jornada no puede competir con otras economías», comenta.

David Pac Salas, profesor de Sociología del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, tampoco tira la toalla en el tema de los horarios. «Es verdad que falta mucho por hacer, pero hace 20 años estábamos peor», opina. Este sociólogo de la Facultad de Economía y Empresa cree que las medidas normativas «pueden ayudar» al proceso, pero recalca que sobre todo se trata de un cambio cultural que debe calar «de abajo hacia arriba» a través de la sensibilización.

Un enfoque integral

«Hace falta hacer un enfoque integral sobre los usos sociales del tiempo —señala Pac—. No podemos centrarnos solo en el trabajo, sino que debemos fijarnos en todo nuestro tiempo y preguntarnos cómo lo usamos y cómo nos gustaría usarlo». Siempre según este sociólogo, ese planteamiento debe traducirse en políticas de tiempo fomentadas desde tres ámbitos: las administraciones, las empresas y las familias. «Las administraciones tienen que trabajar para que el derecho se convierta en un hecho —explica—. Las empresas deben fomentar la conciliación, que además las hace más rentables, y las familias deben revisar el contrato social entre hombres y mujeres para que haya un equilibrio entre el trabajo laboral y el doméstico».

I. ARISTU

ALGUNOS DATOS

19%

Según un estudio del Consejo Económico y Social de Aragón, en 2010 el 19% de los trabajadores aragoneses estaban dispuestos a reducirse el salario a cambio de lograr la jornada que consideraban ideal.

10%

El 78% de esos trabajadores estaban dispuestos a bajarse el sueldo hasta un 10% con tal de lograr esa jornada laboral ideal

LOS ARGUMENTOS

«Las empresas que racionalizan sus horarios no solo tienen menos gastos, sino que además mejoran su productividad y logran que sus trabajadores tengan más calidad de vida»

«No hablamos solo del tiempo de trabajo. No puede ser que, por ejemplo, el fútbol acabe a las doce de la noche»

IGNACIO BUQUERAS
Presidente de la Comisión para Racionalizar los Horarios

Los padres llaman a partidos y sindicatos a hablar de la jornada continua

Fapar busca el consenso de todos los agentes y Fecaparagón emplaza a Serrat a abrir un debate sobre esta cuestión

ZARAGOZA. Las familias de la federación de padres Fapar celebraron ayer una junta directiva en la que trataron sobre la posibilidad

de que la jornada continua pueda extenderse por los colegios aragoneses. El presidente de la federación, Juan Ballarín, afirmó que será una decisión que dependerá de un largo proceso en el que quieren contar con el consenso de los sindicatos, grupos políticos y comunidad educativa. «Estamos empezando a trabajar el tema, pero lo vamos a analizar con calma», apuntó el presidente.

Las familias de Fapar, que tradicionalmente se habían opuesto a la jornada continua, optaron ayer por no mostrar una opinión abierta ante la posibilidad del cambio horario, una cuestión que seguirán afrontando en futuras reuniones y en comunicación con el Departamento de Educación. «Hasta que no tengamos una conclusión firme, preferimos no decir nada», explicó Ballarín.

Por su parte, Fecaparagón emitió ayer un comunicado en el que criticó a la consejera de Educación, Dolores Serrat, por «tirar globos sonda» sobre la jornada continua y llamó a su Departamento a abrir un debate en torno al tema. El colectivo consideró que se está utilizando su «desinformación» sobre un asunto que «siempre surge como moneda de cambio, sobre todo, en las nego-

ciaciones laborales de los profesores, primando sobre lo pedagógico intereses de otro tipo», apuntó la nota. Fecaparagón defendió que el proceso educativo de los alumnos «no debe depender» de la capacidad de conciliación laboral de los padres, «que seguro se modificará durante el proceso de su crecimiento», sino del proyecto educativo de cada centro.

J. P. ZAERA