

La conciliación y la flexibilidad de horarios

# Con ocho horas basta

**“El tiempo no debe continuar esclavizándonos. Debemos ser conscientes que lo que defendemos no es sólo un cambio de horarios, es un cambio de hábitos, de costumbres, un nuevo estilo de vida. Algunos lo calificamos de revolución silenciosa. Sin ninguna duda, es un reto que vale la pena. La lucha no será fácil. Algunos nos lo pondrán difícil, nos lo están poniendo muy difícil. Lo sabemos. Hay que contar con ello. Es un aliciente más, y una constatación de que estamos en el buen camino. Reflexionemos y actuemos. Mejor hoy que mañana. Deseémonos éxito.”**

*Ignacio Buqueras y Bach, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles*

**Carolina López Álvarez**

LA CELEBRACIÓN del I Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, el pasado mes de diciembre en Madrid, puso de relevancia uno de los temas latentes en lo que a productividad laboral se refiere. Porque nuestro país se sitúa, según los últimos datos publicados, en uno de los puestos más bajos en cuanto a productividad se refiere, con la paradoja que es en el que durante más horas se trabaja. Este hecho, unido a la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, hace que surjan en la sociedad dos nuevos conceptos muy relacionados con el factor tiempo: la conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad de los horarios.

## Cambio de cultura

Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los de los países de la Unión Europea, entidad promotora del Congreso, considera que es necesario sensibilizar a la sociedad en relación con la racionalización de horarios. Éste es exactamente uno de los retos que perseguía dicho encuentro: empezar a concienciar a las personas de que *el tiempo es oro*, y la puntualidad, entre otras, una exigencia ética y no sólo una cortesía. Así se expresaba Buqueras durante una entrevista mantenida con el equipo de Canal Profesiones en el Informe Profesional radio de la segunda quincena de diciembre de 2006 ([www.canalprofesiones.es](http://www.canalprofesiones.es)).

## No es cuestión de horas

En España se dedican más de 1.800 horas de promedio al mundo del trabajo,



posicionándonos por delante de nuestros vecinos europeos en cuanto a horas trabajadas. Esto debe cambiar hasta el punto de que sea más apreciada la eficiencia que la presencia en el trabajo, porque no es lo mismo “estar en el trabajo” que “estar trabajando”. Se trata, pues, de llevar a cabo un cambio de cultura en nuestro país donde aquel empleado que se vaya a su hora del trabajo no es el que menos hace sino el más eficiente. El pensamiento de “cuantas más horas mejor” viene heredado, comenta Íñigo Sagardoy, socio-director de Sagardoy Abogados, doctor en Derecho y profesor en la Universidad Francisco de Vitoria, del hecho de que en nuestro país el sistema de salarios siempre se haya basado en pagar por “ir a trabajar”, mientras que en los países europeos se paga por “trabajar bien”. He aquí una diferencia importante de cara a un mayor aprovechamiento del tiempo en el horario laboral.

En este sentido, Sagardoy considera que el modelo inglés es uno de los mejores ya que se posee una gran conciencia del trabajo en horario laboral, es decir, una mayor concentración en el desempeño de las funciones, sin pensar en realizar durante dicha jornada asuntos de índole personal. Por otro lado, los anglosajones y americanos “también tienen unos horarios muy bien pensados”. En el caso de los países nórdicos, otro modelo ejemplar en este tema y que además tienen una gran productividad, no se trata de un tema cultural sino que viene dado por la propia ley, donde se da una gran flexibilidad, por ejemplo, para fijar los horarios.

En el tema de los horarios, existe una regla denominada la *cultura de los tres ochos*, defendida por expertos en la materia, que promulga la idea de dividir las 24 horas del día en ocho horas para trabajar, ocho horas para el tiempo de ocio y ocho horas para descansar. Según

Pilar Gómez-Acebo, presidenta de honor de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) y vicepresidenta de la confederación Española de Directivos y Ejecutivos (CEDE), “sólo manteniendo este equilibrio de horas, en definitiva, este sistema de conciliación laboral y familiar, se llegará al equilibrio personal necesario para conseguir la máxima motivación de una persona, que se traducirá en un mayor rendimiento individual y, por tanto, en una mayor productividad”.

### Mucha concienciación pero poca aplicación

Todo cambio cultural lleva su tiempo aunque, como indica Íñigo Sagardoy, “en España hay cada vez más sensibilización hacia este tema, hay muchas propuestas e iniciativas pero que no se están llevando a la práctica en la mayoría de las empresas españolas, esto es, en las pequeñas y medianas empresas, que forman la gran parte de nuestro tejido empresarial”, donde, como afirma Sagardoy, las personas son polivalentes, se realiza un trabajo más intensivo y el control de costes es más férreo. En estos casos, Pilar Gómez-Acebo considera que la implantación de la cultura de la conciliación en una empresa pasa por el convencimiento personal de quien lidera dicha organización. En este aspecto coincide con Sagardoy, que opina que “la mejor conciliación viene dada por el ejemplo de los propios directivos”. Una vez sea el directorio el primero en conciliar vida laboral y familiar, el resto de la empresa lo captará de forma automática.

### Alta rentabilidad para la empresa

Estos planteamientos aún hoy son escasamente considerados por las empresas españolas, lo que no quiere decir que dentro de unos años sea uno de sus principales aspectos, tanto ofrecido por las organizaciones como reclamado por los trabajadores. En la actualidad, algunas empresas ya están empezando a ver la rentabilidad de la aplicación de los planes de conciliación y la flexibilidad de horarios, utilizándolos como incentivo y atracción de los mejores profesionales. Esta será la tendencia de futuro. Según Sagardoy, “la conciliación tiene mucho que ver con el tema generacional”. La incorporación de gente joven al mercado laboral está generalizando la implantación de este tipo de políticas ya que hay una exigencia real de que éstas formen parte de la empresa. En los últimos tiempos se ha generalizado entre las comunidades autónomas, ayuntamientos e instituciones la convocatoria de premios de reconocimiento a las empresas flexibles. Es rara la ocasión en que es reconocida una empresa de pequeño tamaño.

### Las profesiones liberales, algo más complicado

Si la implantación de planes de conciliación es difícil en las pymes, más aún en el caso de los profesionales liberales que ejercen por cuenta propia que, aunque tienen una flexibilidad de horarios en cuestión de organización de trabajos, también es cierto que es un “trabajo sin horas” que, en ocasiones, llega a ocupar el tiempo personal. Pilar Gómez-Acebo es optimista en este sentido al considerar que

### En España, estamos confundiendo “estar en el lugar de trabajo” con “estar trabajando”, afirma Buqueras

el apoyo de las nuevas tecnologías va a facilitar mucho esa flexibilidad entre los profesionales. No obstante, éstas no evitan que en muchos casos una mujer directiva tenga que elegir entre la maternidad y su carrera profesional. Sin duda, el colectivo que se ve más afectado en el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar es el de las mujeres y, de hecho, todos los programas que se van poniendo en marcha, sobre todo desde la Administración central y regional, van destinados a ofrecer medidas que les permitan desempeñar sus correspondientes trabajos, sin necesidad de renunciar a su faceta de madre. Sin embargo, como se ha indicado, se requiere un verdadero cambio de mentalidad por parte de los empresarios que, todavía hoy, afirma Pilar Gómez-Acebo, y aunque resulte ilegal e inconstitucional, continúan incluyendo entre las preguntas de una entrevista de trabajo el hecho de querer tener hijos, lo que condiciona el ascenso en su carrera profesional, además de la existencia de diferencias salariales. “En España, por nuestra tradición y cultura machista, si bien las generaciones van cambiando poco a poco, todavía aquellas que deciden y que seleccionan tienen en gran medida este factor muy en cuenta y todavía pesa”, afirma Gómez-Acebo.

En definitiva, se puede afirmar que actualmente nos encontramos con situaciones de marginación en el tema de profesiones liberales y de mujeres que inician su carrera profesional.

No obstante, el hecho de que normativas, como la Ley de Igualdad, recientemente aprobada en el Congreso de los Diputados (*ver sección Global Compact*), y convenios empiecen ya a incluir estos temas es un claro indicador de que se camina en la dirección correcta, aunque de forma progresiva y con condiciones. ■

### I Congreso para Racionalizar los Horarios Españoles - Diciembre 2006

#### Conclusiones generales

- Los mayores y la mujer deben dejar de ser los grandes perjudicados por nuestros actuales horarios
- Destacamos la gran importancia de saber valorar nuestro tiempo y el de los demás. La puntualidad debe ser una exigencia ética.
- Es absolutamente necesaria la organización y planificación de las reuniones para un máximo aprovechamiento del tiempo.
- Necesitamos el apoyo y respaldo de los medios de comunicación a nuestras propuestas: son vehículo indispensable para la difusión de las mismas.
- Pedimos a las cadenas de televisión que sensibilicen a la sociedad acerca de la necesaria racionalización de los horarios.

#### Ideas para vivir mejor

- Asumir y llevar a la práctica la regla de los tres ocho: 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para nuestro tiempo libre.
- Dormir no es una pérdida de tiempo sino una necesidad.
- Favorecer unos estilos de vida que consideramos más saludables. Recomendamos un desayuno fuerte entre las 7:00 y las 8:30 horas; un almuerzo ligero, entre las 12:30 y las 14:00 horas, y una cena suficiente entre las 19:00 y las 20:30 horas. Acostarnos entre las 22:00 y las 24:00 horas y levantarnos entre las 6:00 y las 8:00 horas.

#### Enlaces de interés

- <http://www.fundacionindependiente.es>
- <http://horariosenespana.com>
- <http://www.directivoscede.com/>
- <http://www.mujeresdirectivas.es/>
- <http://www.fundacionsagardoy.com>
- Blog: <http://www.workcilia.com/blog/>