



EL DISEÑO IRRACIONAL DE LOS HORARIOS &gt;

CONCHA LAGO  
BILBAO

**E**NTRO a trabajar a la misma hora que un francés, pero salgo dos horas más tarde y encima me dicen que produzco menos". Miren está convencida de que el diseño de los horarios es irracional. Las nuevas modalidades de jornada para diez mil funcionarios vascos, que podrán elegir libremente entre tres tipos de jornada laboral –partida, mixta y continua– y tendrán la opción de flexibilizar sus horarios de entrada y salida, reabre un viejo debate sobre la flexibilidad de horarios y la conciliación laboral y familiar.

Un estudio que el año pasado presentó el departamento vasco de Empleo sobre modelos horarios, ponía de manifiesto que el 40% de los trabajadores está poco o nada satisfecho con sus horarios, y que el 58% de los empleados tiene una jornada laboral –partida, mixta y continua– y tendrán la opción de flexibilizar sus horarios de entrada y salida, reabre un viejo debate sobre la flexibilidad de horarios y la conciliación laboral y familiar.

El Gobierno vasco elaboró una estrategia para fomentar la introducción paulatina de un cambio de horarios en las empresas de Euzkadi, que no se ha cumplido. De hecho, alguna de las firmas que participaba en esta experiencia piloto como la guipuzcoana Lazpiur, aseguró el jueves no haber iniciado aún la

# Sin prisa para fichar

Los nuevos tipos de jornada para diez mil funcionarios vascos reabren el debate sobre la flexibilidad horaria y la conciliación laboral y familiar



medida. Euskaltel fue otra de las empresas implicadas en la iniciativa del Ejecutivo de Gasteiz. Partía de una jornada continua rígida (con pausa para comer) y se decidió suprimirla, con lo que los empleados pueden adelantar la hora de salida. Sin embargo, su departamento de Recursos Humanos precisó a este periódico que "no existe

ninguna similitud entre nuestro modelo de jornada con el sistema de flexibilidad horaria del Gobierno vasco". En Euzkadi otras firmas como Idom o Iberdrola pueden presumir de *horarios chicle*.

Entre las ventajas que contempla la circular de los empleados públicos para conciliar vida laboral y familiar figura que aquellas personas que tengan que atender a familiares con dificultades de movilidad o enfermedad grave, puedan estirar o encoger su horario de entrada y salida hasta en dos horas. Además, el personal que tenga menores o familiares a su cargo podrá pedir una reducción.

Aunque con una tasa de desempleo superior al 27%, la calidad del trabajo pueda parecer un factor menor, no lo es. Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión de los horarios españoles y su normalización, asegura que "partimos de la idea que la permanencia en el puesto de trabajo se asocia a mayor productividad, cuando está demostrado que los empresarios que apuestan por la flexibilidad y por horarios más razonables para su plantilla consiguen mayor eficiencia, un ahorro importante en capítulos que suponen mucho gasto como la energía y un mayor cuida-

do del capital humano que redonda en más rendimiento".

EL CAMBIO DE PARADIGMA  
"Gracias a las mujeres madre"

En este sentido, el IESE señala en su *Barómetro de conciliación 2012* que compatibilizar familia y trabajo aumenta en un 19% la productividad de las empresas, atacando por tanto uno de los supuestos problemas endémicos de las empresas españolas: la baja productividad de sus trabajadores. Además reduce el absentismo en casi treinta puntos.

Por su parte, Nuria Chinchilla, que lleva más de veinte años diciendo en voz alta que toda empresa que no es flexible es simplemente ineficiente, afirma que el problema radica en que hay que pasar de ese paradigma economicista a uno humano. "Solo en la medida que tengamos empresas especialmente flexibles podremos tener mujeres que tengan tiempo para otros temas". Aunque Chinchilla considera que el País Vasco está mejor posicionado en este terreno que España, aclara que el cambio vino en 2002, a través de la ley de 1999, la primera de conciliación trabajo-familia. "Las mujeres madre demostraron que era factible hacer las cosas de un modo más flexible".

Los datos de Eurostat ponen de relieve que solo las mujeres de ocho países de la UE se benefician en menos proporción que las españolas de horarios flexibles para afrontar sus responsabilidades familiares y sociales. Por delante, las mujeres de Finlandia, Suecia, Dinamarca y Alemania, que disfrutaban de horarios más relajados.