



Propuestas de ARHOE

(Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles)

- 1 Impulsar el horario europeo, con objeto de armonizar comercialmente España con otros países.
- 2 Favorecer las jornadas continuadas en el lugar de trabajo.
- 3 Formar en la gestión productiva del tiempo personal, sincronizando la jornada laboral de los padres con la jornada escolar de los hijos
- 4 Adelantar el horario de los restaurantes y de la programación televisiva, especialmente de los espacios informativos. La consecuencia es un efecto «arrastre» de todo el horario social: almuerzo, cena, y como consecuencia, ocio y familia. Un paso importante sería la vuelta al huso horario que nos corresponde (Inglaterra y Canarias, no el de Polonia)
- 5 Reenfocar las políticas de prevención de salud laboral: la falta de sueño, el estrés, la obesidad e incluso la siniestralidad vial son factores directamente relacionados con nuestros hábitos horarios.
- 6 Impulsar los servicios online desde la administración pública, los bancos y los comercios.



- 7 Integrar en el sistema educativo el verdadero sentido de la corresponsabilidad varón-mujer en los distintos ámbitos, cuestión que va más allá del reparto de tareas asociadas a un rol.

A las seis en casa, ¿una utopía?

Demasiadas horas en el lugar de trabajo nos restan productividad pero sobre todo, tiempo de estar en familia

C. FOMINAYA

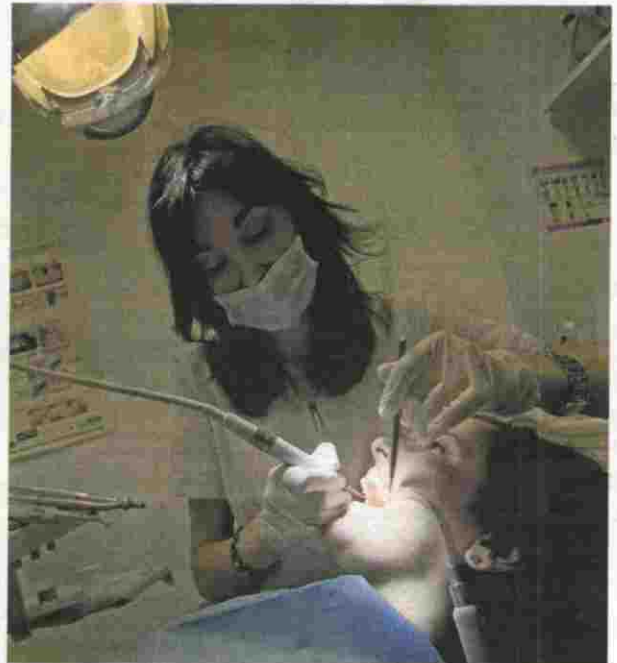
Existe un dicho que afirma que en España «entramos a trabajar cuando Dios manda, pero salimos cuando Dios quiere». Y unos resultados que, según desvela el último informe hecho público por la OCDE, nos colocan muy por delante de Alemania en horas trabajadas y, sin embargo, muy lejos de su productividad. Es decir, que no sólo no estamos en los estándares europeos en cuanto a conciliación laboral y personal, sino que estamos muy lejos de alcanzarlos. Con todo esto tenemos que el camino por recorrer para que la conciliación deje de ser «la gran mentira del siglo XX», como la definió el pasado mes de abril la secretaria general del Partido Popular, M^a Dolores de Cospedal, parece todavía largo y tortuoso.

Y pasa por resolver, en primer lugar, la cuestión de la racionalización de los horarios. Solo con esto conseguiríamos, asegura el presidente de la Comisión por la Racionalización de Horarios Españoles (ARHOE), Ignacio Buqueras, reducir gastos, y aumentar significativamente la motivación de los empleados. «El hombre o la mujer que salen del trabajo a las siete, a las ocho o incluso a las nueve, y que si viven en una gran ciudad pueden tardar todavía un rato en llegar a su casa, ¿cómo concilian?», se pregunta.

Costes invisibles

Para Nuria Chinchilla, profesora del IESE Business School y directora del Centro Internacional del Trabajo, la creencia falsa de que el «presentismo» del trabajador supone mayor compromiso y mayor productividad es uno de los grandes errores de la gestión de este país. «De hecho es al revés, porque llega un punto en el que comienza el lucro cesante, que es lo que las empresas dejan de ganar por tener a personas cansadas y desmotivadas, y los costes invisibles, porque hay mayor absentismo real y emocional». Lo que ocurre, prosigue, «es que los directivos a la antigua no están a gusto si no controlan visualmente a la gente». «Si no hay nadie en el despacho les parece que pierden poder», añade.

Por eso resulta urgente, señala, «sustituir la cultura de la presencia por una cultura de la eficiencia, donde se trabaje por objetivos,



La ciudad financiera del Santander dispone de dentista



En la guardería del banco cuidan a los niños de los empleados

«LOS DIRECTIVOS A LA ANTIGUA NO ESTÁN A GUSTO SI NO CONTROLAN VISUALMENTE A LA GENTE», DICE NURIA CHINCHILLA

«SE DEBERÍA VALORAR AL EMPLEADO POR SU RENDIMIENTO, NO POR EL TIEMPO TRABAJADO», AÑADE ESTA PROFESORA DEL IESE

de manera que al trabajador se le valore por su rendimiento y no por el tiempo que pasa en el trabajo», aunque una parte del mismo esté «calentando la silla». Es decir, «hay que cambiar un estilo de liderazgo que ya no es productivo sino un lastre en el siglo XXI», concreta.

Afortunadamente, existen numerosas medidas que desde las compañías se pueden poner en marcha para conciliar la vida familiar y laboral. Estas pasan fundamentalmente por la flexibilidad horaria y por la posibilidad de trabajar en cualquier lugar gracias a las nuevas tecnologías, pero también por las facilidades dadas al trabajador a la hora de hacer recados personales o ir a hacer deporte, tal y como hacen en Coca-Cola o el Banco Santander, entre otras. «Hay que repensar la empresa para los hombres y mujeres del siglo XXI», concluye Chinchilla.



El gimnasio de Coca-Cola está en su sede social de Madrid, y a él pueden acudir diariamente todos los empleados. I. PERMUY

FAMILIARMENTE RESPONSABLES

Ejemplos de empresas que cuentan con el certificado de empresa familiarmente responsable (EFR) de la Fundación Masfamilia



1. BANCO SANTANDER

Posibilidad de guarderías, peluquería, supermercado y deporte (natación, golf, etc.) en la sede central.

BBVA

2. BANCO BBVA
Reducción de jornada, flexibilidad horaria para el cuidado de familiares, salud y seguridad durante el embarazo... etc.



3. COCA-COLA

Servicio «life it's easy». Te hacen gestiones como llevarte el coche al taller, comprar un regalo que necesites.



El servicio de «Easy Life» de Coca-Cola se hace cargo de los recados personales

SIN CONCILIACIÓN NO HAY FUTURO

IGNACIO SOCÍAS
Director de The FamilyWatch



No se trata sólo del bienestar individual. De la conciliación del trabajo y los distintos aspectos de la vida depende todo el futuro de la sociedad. Como señala un informe de Naciones Unidas, «el envejecimiento de la población actual no tiene precedentes en la historia de la humanidad». En España, según los datos del INE, «por cada 10 personas en edad de trabajar, en 2049 residirían casi nueve potencialmente inactivas (menores de 16 años o mayores de 64)». No hace falta añadir que eso supone el fin del Estado de bienestar. La primera causa de esta situación es el descenso de nacimientos: en la UE, hemos pasado de una tasa de fertilidad que aseguraba el reemplazo generacional —2,1 hijos por mujer fértil— a 1,6. España, aunque pudo superar ese «crecimiento cero» hace unos años gracias a la inmigración, vuelve a acercarse peligrosamente con sólo un 0,35% en 2010. La otra causa es el espectacular aumento de la esperanza de vida, que llega hoy casi a los 82 años. Pero no se trata de que las generaciones actuales no quieran tener hijos o no quieran cuidar a sus enfermos y mayores. Siempre que se les pregunta en una encuesta, lo que muchos dicen es que no pueden, por sus dificultades para hacer compatible el trabajo que necesitan para llegar a fin de mes con la vida familiar. Ahí está el problema.



4. ENAGÁS

Flexibilidad en la hora de entrada, seguro médico, excedencia voluntaria que puede oscilar entre uno y cinco años...



5. LECHE PASCUAL

Agua, leche y café gratis, economato, contrato a tiempo parcial, flexibilidad a la hora de entrada y salida, videoconferencias...

GERMAINETM CAPUCCINI

6. GERMAINE DE CAPUCCINI

Horario europeo. La jornada finaliza a las 17.00 y a las 15.00 horas los viernes. Todos los «puentes» de año.



7. MRW

Jornada continuada de 8:00 a 16.00 horas en la mayoría de los casos, teletrabajo, ampliación de lactancia en treinta minutos más...



8. MUTUA MADRILEÑA

Ayuda de 6.000 euros por nacimiento o adopción de hijo/a, y del 100% para comprar libros de texto.



Peluquería de la ciudad financiera



Tienda del Banco Santander