



JOSÉ LUIS CASERO GIMÓN

Presidente de ARHOE - Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

Si racionalizamos horarios, ¿conciliamos?

La [Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles](#) (ARHOE) se constituyó en el 2006 como órgano ejecutivo de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la Unión Europea, creada para sensibilizar a los ciudadanos sobre este tema y, en definitiva, hacer un mejor uso de nuestro tiempo.

La racionalización de los horarios afecta a distintos ámbitos de nuestra vida diaria pero en esta entrevista nos vamos a centrar en el ámbito laboral. Veremos primeramente un poco de historia, el porqué de que en España tengamos estos horarios, y trataremos a continuación los beneficios de fomentar la conciliación, la cual se ve afectada directamente por los horarios que tenemos en el trabajo, y su incidencia en la productividad, así como las medidas propuestas.

La asociación pretende que se abra un debate y reflexión en la sociedad con la finalidad de que las personas que nos representan actúen en consecuencia y, poco a poco, podamos, tal y como indica en su web, “dar más valor al tiempo”.

JOSÉ LUIS CASERO GIMÓN, presidente de la asociación, es nuestro entrevistado y nos ha parecido interesante para introducir la entrevista recuperar una pregunta que el mismo formuló en un [debate](#) en RTVE: ¿A qué sociedad nos queremos parecer, a una occidental o una abierta 24 horas? Si tenemos claro que nuestro modelo es más social, entonces es el momento de empezar a concienciarnos de la necesidad de un cambio, empezando quizá por nosotros mismos y nuestras rutinas.

CUESTIONARIO: Sección “Entrevista a...”

El horario que tenemos nos viene desde la época de la Segunda Guerra Mundial. Por aquel entonces nuestro país quería estar en sintonía con Alemania e Italia y, por motivos estratégicos, adoptamos su zona horaria, pero 76 años después la seguimos manteniendo, en vez de guiarnos por la del Reino Unido (meridiano de Greenwich). ¿Tiene sentido?



Respuesta:

Vivimos con un desfase horario que hoy día no tiene razón de ser. Volver a la «normalidad» vivida antes de la guerra, significa que España tiene que adoptar la hora oficial del Reino Unido, Portugal, Marruecos y Canarias (Hora Europea Occidental), que es la que le corresponde geográficamente (meridiano de Greenwich) y abandonar la Hora Europea Central, que corresponde a países más al este.

Con el restablecimiento de la Hora Europea Occidental, se volvería a un horario más europeo, con todas las ventajas que ello conlleva:

- Nos seguiríamos levantando a la misma hora de «reloj», pero en realidad una hora (solar) más tarde.
- Comeríamos y cenaríamos en un horario más internacional: a la una y a las ocho de la tarde.
- Se fomentaría la jornada continuada de nueve a seis, con una parada de una hora para comer a mitad de la jornada laboral. Al comer más temprano, no sería necesaria la parada para desayunar a media mañana.
- Se dormiría una hora más, lo cual es beneficioso para la salud y provocaría una disminución de la siniestralidad laboral.
- La mejor alineación del horario laboral con los colegios mejoraría el rendimiento escolar.
- Una mejor alineación con horarios laborales de otros países.

La racionalización de los horarios ayudaría también a conciliar vida personal, familiar y laboral, y las jornadas partidas no ayudan. ¿Nos puede indicar cuáles serían los beneficios, tanto para la empresa como para el trabajador, de promover la racionalización de los horarios?

Respuesta:

Entre los beneficios que nos aportaría trabajar con unos horarios más racionales, cabe destacar:

- Nos facilitaría la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- Favorecería la **igualdad** efectiva y real entre mujeres y hombres.
- Posibilitaría la **corresponsabilidad** en los hogares.
- Estimularía la **tasa de natalidad**.
- Aumentaría la **productividad** en las empresas.
- Nos permitiría llevar una **alimentación saludable** y **descansar el tiempo suficiente**.
- Mejoraría el **rendimiento escolar** de nuestros hijos.
- Disminuiría la **siniestralidad** doméstica, laboral y de tráfico.
- Fomentaría el **voluntariado**.
- En un mundo tan globalizado, ayudaría a la mejor **conexión** con el resto de países.



El tema de la racionalización de los horarios ustedes lo relacionan en su manifiesto con la flexibilización, para llegar a la conclusión de que esto aumentaría la productividad, que además parece que es uno de los problemas de nuestro país. Nosotros trabajamos de media 1.658 horas al año y, aunque estamos por debajo de la media de los países de la OCDE, que sería 1.700, sin embargo países con una alta productividad como son Francia, Dinamarca, Noruega, Países Bajos y Alemania trabajan menos de 1.500 horas, por lo que está claro que el modelo no funciona (según una noticia de *El País*). Si racionalizando horarios las empresas aumentan su productividad, ¿por qué les cuesta tanto cambiar?

Respuesta:

Es un problema cultural, de miedo al cambio por parte de algunos empresarios que creen que porque siempre les ha ido de bien de una determinada manera, ¿para qué van a modificar los horarios? Pero no están teniendo en cuenta las necesidades de sus trabajadores, que estos van a ser más productivos si están motivados.

Estamos convencidos de que la conciliación de la vida personal y profesional es productiva. Con la racionalización de horarios no estamos diciendo que todo el mundo salga del trabajo a las seis de la tarde, sino que estamos defendiendo que cada sector de actividad y cada circunstancia exigen un análisis y unos horarios racionales. Se trata de organizar la empresa, de dirigir una empresa. Es una llamada que hacemos a los empresarios para que entiendan que la conciliación es rentable. Según un estudio del IESE, las empresas que implantan horarios racionales incrementan la productividad en un 19% y bajan en un 30% el absentismo laboral. Además, la aplicación de unos horarios racionales favorece el clima laboral porque un empleado satisfecho es un empleado fiel, que no busca otro trabajo, pero también se traduce en un ahorro en costes energéticos.

En el tema de horarios laborales ha hecho mucho daño el famoso “presentismo” derivado por la crisis económica y el miedo de los trabajadores. ¿Esto nos ha hecho ser más productivos? ¿Nos ha sacado el presentismo de la crisis? Taxativamente no.

Quizá habría que empezar por cambiar rutinas y que sea la sociedad la que demande las modificaciones legislativas necesarias a los poderes públicos. ¿No cree que la concienciación sería el primer paso para poder obtener este fin?

Respuesta:

Sí, por supuesto, precisamente nuestra misión principal es concienciar y sensibilizar para que un tema tan importante, como es la racionalización de los horarios y la optimización del tiempo con todos los beneficios que supone su aplicación, vaya calando en todos los estamentos de la sociedad.



José Luís Sampedro decía que “el tiempo no es oro, es vida” y ustedes proponen en su manifiesto dar más valor al tiempo, ¿cómo conseguimos esto? ¿Qué medidas concretas proponen a los partidos políticos que ahora entran en campaña electoral para que las incluyan en sus programas?

Respuesta:

Hemos enviado a los partidos políticos las siguientes propuestas:

1. Creación de una Oficina-Observatorio del Tiempo, integrada en el Gobierno, que actúe con medidas concretas sobre los derechos sociales y económicos vinculados a la conciliación y a la reforma horaria, como, por ejemplo, las necesarias medidas y acuerdos para la coordinación de los horarios escolares, comerciales y laborales; o que impulse las necesarias campañas de sensibilización (fomento de la cultura de la corresponsabilidad, etc.) sobre la necesidad de un uso correcto del tiempo desde la libertad y el respeto de la igualdad de todos.
2. Reforma Horaria: Establecimiento del huso horario correspondiente a España, conforme a nuestro posicionamiento geográfico natural, como elemento que sirva de armonización para las medidas de fondo favorecedoras de la conciliación y optimización del uso del tiempo. Y, en consecuencia, derogación de la Orden de 17 de marzo de 1940.
3. Que las Administraciones, empezando por el Gobierno de España, cumplan el Plan Concilia — 2005—, y la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 horas. Que esta medida sea extensible, en la medida de lo posible (según actividad), a otra tipología de empresas.
4. “Prime time” televisivo: Que las televisiones públicas y privadas finalicen sus programas de máxima audiencia a las 23:00 horas, al igual que los espectáculos, salvo excepciones. Para ello, pacto nacional que tenga en cuenta el interés general de los españoles.
5. Rebaja en el Impuesto sobre Sociedades y en el IRPF para las empresas que favorezcan mediante medidas concretas una conciliación real y efectiva entre sus trabajadores (flexibilidad horaria, teletrabajo parcial, etc.). Vinculación al sello Horarios Racionales que contiene los parámetros para calificar a una empresa como empresa con horarios racionales.
6. Incremento progresivo del permiso de paternidad (2-3 días cada año durante la legislatura).
7. Establecimiento de un banco de horas de uso justificado y excepcional para el trabajador y recuperables según necesidades de empresa y disponibilidad de trabajadores.
8. Establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de familias con hijos, tipo Bono Canguro (por ejemplo, Ayuntamiento de Santander), y establecimiento de medidas que favorezcan la entrada en el puesto de trabajo (flexible) y en guarderías y colegios (rebaja de coste actual, horarios flexibles, etc.).
9. Introducción de la flexibilización horaria y teletrabajo (también a tiempo parcial) en los acuerdos de agentes sociales como un elemento real y efectivo en aras de la mejora de la productividad (empresa) y la conciliación (trabajadores), tutelando el Gobierno un pacto en este sentido.



10. Fundamental, los más jóvenes: Campaña de sensibilización entre los más jóvenes sobre la conciliación de la vida personal y familiar, así como el mejor aprovechamiento del tiempo en su vida personal y laboral. La conciliación es un derecho fundamental también de los niños.

Según una publicación de la OCDE titulada “Estudio Económico España 2014”, en España hay un número mayor de pymes (con orientación local y baja productividad) que de grandes empresas. ¿Cree que las medidas que podrían llevar a cabo los poderes políticos deben ser las mismas para ambos tipos de empresas?

Respuesta:

En España casi el 99% del tejido productivo son pymes (incluyo a las micropymes y autónomos). Pero cada vez son más esas empresas de nombres desconocidos para la generalidad del público quienes han entendido las ventajas del uso inteligente del tiempo de trabajo y establecen, con sus medios, medidas imaginativas e innovadoras para mejorar su cuenta de resultados y favorecer la conciliación. Las empresas pequeñas también entienden (entendemos —soy empresario—) que es más importante contratar talento que tiempo de presencia y que mas allá de calentar la silla nos interesa conseguir objetivos e implicar al personal (si es que se tiene) en aras de ese objetivo.

Muchas gracias por su colaboración.

CEF.- Departamento de Documentación. Área Laboral
www.laboral-social.com