

V CONGRESO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES

“Es hora de conciliar”

VALLADOLID, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2010
MUSEO DE LA CIENCIA

PROMUEVE:

Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios
Españoles y su Normalización con los demás países de la UE

ORGANIZA:



ARHOE Asociación para la Racionalización
de los Horarios Españoles

Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios
Españoles y su Normalización con los demás países de la UE



V CONGRESO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES

“Es hora de conciliar”

**VALLADOLID, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2010
MUSEO DE LA CIENCIA**

Edita:

© Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)

Depósito Legal: M-12.472-2011

Diseño y maquetación: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.



Índice

1. Prólogo	D. Juan Vicente Herrera Campo	15
	Presidente de la Junta de Castilla y León	
2. Introducción	D. Ignacio Buqueras y Bach	19
	Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE	
3. Presidencia del Comité de Honor del V Congreso Nacional		27
	ACEPTACIÓN POR SS.MM. LOS REYES	29
4. Estructura y organización		33
4.1.	COMITÉ DE HONOR DEL V CONGRESO	33
4.2.	COMITÉ EJECUTIVO DEL V CONGRESO	36
4.3.	CONSEJO ASESOR DEL V CONGRESO	38
4.4.	RELACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NACIONAL	39
4.5.	CONSEJO NACIONAL	50
4.6.	CONSEJOS ASESORES.....	55
4.6.1.	CONSEJO ASESOR PARA ASUNTOS EMPRESARIALES	55
4.6.2.	CONSEJO ASESOR PARA ASUNTOS LABORALES	56
4.6.3.	CONSEJO ASESOR PARA ASUNTOS SOCIALES	56
4.6.4.	CONSEJO ASESOR DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL	57
5. Primera Jornada (19 de octubre de 2010, martes)		61
5.1.	ACTO DE INAUGURACIÓN DEL V CONGRESO NACIONAL	61
	D. Ignacio Buqueras y Bach	61
	Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE	

D. César Antón Beltrán.....	72
Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León	
5.2. CONFERENCIA INAUGURAL.....	76
Dña. M.ª Jesús Álava Psicóloga y escritora	
5.3. MESA REDONDA “CONCILIACIÓN Y COMPETITIVIDAD: NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”	86
Presidenta	
Dña. M.ª Ángeles Alcázar	86
Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola	
Moderador	
D. Ignacio Ariznavarreta Esteban	88
Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León	
Ponentes	
D. Manuel de Cominges.....	91
Vicepresidente de la Fundación Másfamilia	
D. Héctor García Arias.....	94
Secretario General de CECALE	
Dña. Berenice Rodríguez Bollon.....	101
Responsable de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Inzamac	
Invitados especiales	
D. Marcelo García Conde.....	104
Secretario de USO en Castilla y León	
Dña. Dulce Subirats	105
Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña	
Dña. Carmen Sanz Chacón.....	107
Presidenta de Mujer y Empresa	
Coloquio	112

5.4. MESA REDONDA “CONCILIACIÓN 2.0: ESTUDIO, TRABAJO Y OCIO” 127

Presidente

D. Víctor Manuel González..... 127

Campeón mundial de buceo libre

Moderador

D. Carlos Sánchez Reyes 128

Presidente de la OCU

Ponentes

Dña. Carmen Gallardo..... 131

Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos

D. Antonio Lana 135

Director de la consultoría IBCmass, Diseño y Tecnologías de la Información

D. Ícaro Moyano 138

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Invitados especiales

Dña. Alejandra González..... 141

Socia Directora de Humanvision

D. Juan Manuel de Prada..... 144

Escritor y articulista

Dña. Elena Santiago Clemente 149

Directora de Equipo Redes Banca Cívica-Caja Burgos

Coloquio 152

6. Segunda Jornada (20 de octubre de 2010, miércoles)..... 169

6.1. MESA REDONDA “PARAR EL TIEMPO: TIEMPO DE VALORES” 169

Presidente

D. Julio Iglesias de Ussel..... 169

Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid

	Moderador	
	D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira	173
	Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León	
	Ponentes	
	Dña. Celia Parceró Torre	174
	Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia	
	Dña. Dolores Flores Cerdán	179
	Directora General de Familia, Infancia y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid	
	D. Pedro César Martínez	183
	Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec	
	Invitados especiales	
	Dña. Rosa Heredero	187
	Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo CEU	
	D. Félix López	191
	Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca	
	Dña. M.ª Luisa Sacristán	194
	Presidenta de APROME (Asociación para la Protección del Menor)	
	Coloquio	197
6.2.	MESA REDONDA “CONCILIANDO CON HUMOR”	205
	Presidenta	
	Dña. Aurora Romera Hernández	205
	Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León	
	Moderador	
	D. Óscar Campillo	207
	Director de RTVE Castilla y León	
	Ponentes	
	D. José María Nieto	211
	Humorista gráfico	

Dña. Elsa González	219
Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)	
D. Antonio Fraguas de Pablo, Forges	221
Humorista gráfico	
Invitados especiales	
D. Gregorio Bustos Carabias	224
Escritor y profesor de Literatura	
D. Luis Ignacio González Fernández	227
Periodista e imitador	
D. Pedro Ruiz	230
Presentador de radio y televisión, actor, escritor, cantante y humorista	
Coloquio	233
6.3. CONCLUSIONES DEL V CONGRESO NACIONAL	244
6.4. ACTO DE ENTREGA DEL V PREMIO PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES	247
6.5. CLAUSURA DEL V CONGRESO NACIONAL	255
D. Ignacio Buqueras y Bach	255
Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE	
D. Juan Vicente Herrera Campo	257
Presidente de la Junta de Castilla y León	
7. Testimonios	263
7.1. Dña. Loren Albéniz Ascorbe	263
Directora General de Familia, Infancia y Consumo de Navarra	
7.2. Dña. Isabel Alonso Sánchez	264
Consejera de Administración Autonómica de la Junta de Castilla y León	

7.3. D. José Rolando Álvarez Valbuena	265
Presidente de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid	
7.4. D. Javier Benavente Barrón	266
Presidente del Grupo Alares	
7.5. Dña. Juana Borrego Izquierdo	267
Presidenta Nacional de la Federación de la Mujer Rural	
7.6. D. Arturo Canalda González	268
Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid	
7.7. Dña. Ana María Carrascosa de Miguel	269
Magistrado Juez de lo Penal	
7.8. Mons. Nicolás Castellanos	270
Obispo emérito de Palencia y Presidente de la Fundación Hombres Nuevos	
7.9. D. Javier Cremades	271
Abogado. Fundador y Presidente de Cremades & Calvo-Sotelo	
7.10. D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	272
Presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León	
7.11. Dña. Susana Escribano	273
Redactora de información autonómica en el Norte de Castilla	
7.12. D. Eduard Estivill	274
Director de la Clínica del Son Estivill	
7.13. D. Jesús González Calleja	275
Montañero, aventurero y presentador de televisión	
7.14. Dña. Belén González Dorao	276
Gerente de Torre Tavira (Cádiz)	
7.15. D. Carlos Herrera	277
Periodista. Presentador de "Herrera en la Onda" en Onda Cero	
7.16. D. Ramón Jáuregui Atondo	278
Ministro de la Presidencia	

7.17. Dña. Isabel Jiménez García.....	279
Presidenta de la Diputación de Salamanca	
7.18. D. Juan Fernando López Aguilar.....	280
Presidente de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo	
7.19. Dña. Carmen Maestro Martín.....	281
Presidenta del Consejo Escolar del Estado	
7.20. D. Íñigo Méndez de Vigo y Montojo.....	282
Diputado al Parlamento Europeo. Presidente del Colegio de Europa	
7.21. D. Amando de Miguel.....	283
Sociólogo	
7.22. D. Pedro Núñez Morgades.....	284
Diputado de la Asamblea de Madrid	
7.23. D. Fernando Rey.....	285
Catedrático de Derecho Constitucional en la Universidad de Valladolid	
7.24. D. Antonio Rodríguez García.....	286
Presidente de Fepecyl	
7.25. D. Juan Rosell Lastortras.....	287
Presidente del Trabajo Nacional	
7.26. D. Jordi Sevilla.....	288
Ex Ministro de Administraciones Públicas. Senior Advisor de PwC	
7.27. Dña. Elena Torres Miranda.....	289
Presidenta del Parlamento de Navarra	
7.28. D. Javier Urra.....	290
Doctor en Psicología	
7.29. Dña. Nuria Vilanova.....	291
Presidenta de Inforpress	

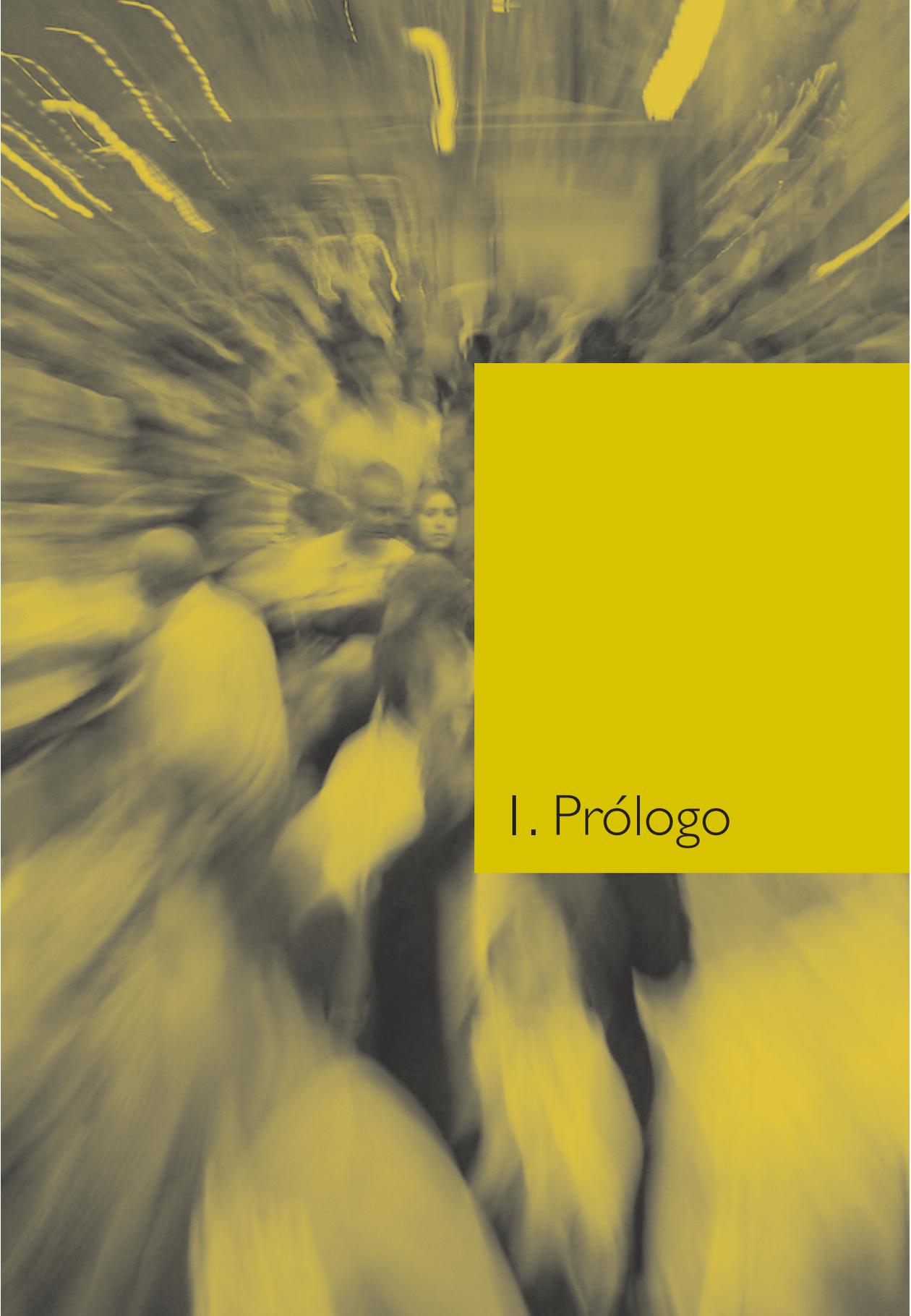
8. El V Congreso en los medios de comunicación social..... 295

9. Presentación del libro sobre el IV Congreso y actos informativos del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles .. 327

10. Plenos de la Comisión Nacional antes y después del V Congreso..... 331

10.1. CORTES DE CASTILLA Y LEÓN 331
18 de octubre de 2010

10.2. DEFENSOR DEL PUEBLO 333
30 de noviembre de 2010



I. Prólogo

I. Prólogo

D. Juan Vicente Herrera Campo

Presidente de la Junta de Castilla y León

Castilla y León ha tenido la suerte de acoger el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles.

La celebración en Valladolid los días 19 y 20 de octubre de 2010 de este congreso, ha supuesto una reflexión e intercambio de conocimientos y experiencias encaminadas a favorecer el cambio social que se necesita para conseguir unos horarios racionales que beneficien la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la competitividad de las empresas, la salud de la personas y la calidad de vida.

Las políticas de la Junta de Castilla y León, se han guiado por el compromiso con las personas y las familias, haciendo un importante esfuerzo en actuaciones que mejoren la calidad de vida y el bienestar social.

La racionalización de horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, han guiado actuaciones transversales como el Plan de Modernización Administrativa o la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, con importantes avances en cuestiones como la simplificación administrativa, la flexibilización de la jornada laboral, o la creación de centros para personas dependientes, ya sean niños, personas mayores, personas con discapacidad, etc.

Asimismo, en el ámbito educativo, se han impulsado servicios como “*Madrugadores*”, “*Tardes en el cole*” o “*Centros abiertos*”, que han permitido compatibilizar horarios escolares y profesionales.

El contenido del libro que tengo el honor de presentar, recoge las intervenciones de 32 ponentes que participaron en 4 mesas redondas, con el título de “*Conciliación y competitividad: nuevas formas de organización de trabajo*”; “*Conciliación 2.0: estudio, trabajo y ocio*”; “*Parar el tiempo: tiempo de valores*”; y “*Conciliando con humor*”.

También se refleja en el mismo, la activa participación de los asistentes, así como la aportación de 29 testimonios de diversas personalidades del mundo de la política, la empresa, los medios de comunicación o la cultura.

Niños, jóvenes, madres y padres, educadores, agentes económicos y sociales, Administraciones Públicas..., todos tenemos el deber y la obligación de optimizar y distribuir el tiempo de forma equilibrada.

Podemos ser más competitivos en organizaciones flexibles y con responsabilidad social.

Debemos educar en valores de igualdad a nuestros hijos, y ello exige disponibilidad de tiempo por parte de los padres.

Aspiramos a ser felices, y esto podemos conseguirlo mediante un uso racional y equilibrado del tiempo.

Todos estamos a favor de la igualdad de oportunidades y de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero es hora de poner en práctica el compromiso y de pasar a la acción. **“Es hora de conciliar”**.



2. Introducción

2. Introducción

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE

El V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles tuvo lugar los días 19 y 20 de octubre de 2010, en el Museo de la Ciencia de Valladolid, bajo el lema “Es hora de conciliar”.

El Congreso fue promovido por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea, y organizado conjuntamente por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y ARHOE –Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles–.

El libro que tiene en sus manos desea ser fiel reflejo de las dos intensas jornadas del Congreso, así como de los actos previos al mismo y la proyección de sus resultados.

El V Congreso Nacional, como lo fueron sus precedentes, ha sido avalado por un **Comité de Honor** de lujo. Estuvo presidido por **SS. MM. los Reyes**, e integrado por los Presidentes del Congreso y del Senado, ocho Ministros del Gobierno encabezados por la Vicepresidenta Primera, los Presidentes de todas las Comunidades Autónomas y los de las dos Ciudades Autónomas, el Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, el Alcalde de Valladolid, el Presidente de las Cortes de Castilla y León, y el Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias. Sin embargo, me reitero en lo que he manifestado en otras ocasiones: ¿cuántos de nuestros políticos en sus funciones y responsabilidades hacen, desarrollan y promueven lo que desde el 2003 estamos preconizando?, ¿qué debemos hacer para que las buenas palabras se conviertan en hechos?

El Congreso contó con un potente **Comité Ejecutivo** en el que estuvieron representadas la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León. Asimismo, se creó un destacado **Consejo Asesor**. La relación de miembros de los citados órganos se reproduce en el libro.

Considero que el V Congreso Nacional ha supuesto un avance importante para nuestros objetivos y para nuestras propuestas. Se debatieron en profundidad las medidas para que

la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueda ser una realidad. Por algo el tema del Congreso fue “*Es hora de conciliar*”.

A continuación, un sucinto repaso de las actividades más relevantes desarrolladas desde junio del 2003 nos permitirá, como hemos venido haciendo en los libros de los anteriores Congresos Nacionales, aproximarnos a la breve pero intensa historia del difícil y complejo camino que emprendimos hace casi ocho años para conseguir un mejor uso del tiempo, y la normalización de nuestros horarios con los de los demás países de la Unión Europea:

- **La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles** está integrada actualmente por representantes de diversas instituciones y entidades. Entre ellas están representados ministerios, comunidades autónomas, universidades, organizaciones empresariales, sindicales y sociales, sociedad civil, etc., etc. El total de sus miembros es de 134.
- La Comisión Nacional constituyó el 19 de abril de 2006 en su seno la **Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)**, como órgano jurídico que desarrolla los planteamientos de la Comisión. En el ámbito de ARHOE se creó el **Observatorio de los Horarios Españoles**.
- **Estructura de la Comisión Nacional.** La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles tiene cuatro **Consejos Asesores**: para Asuntos Sociales, Asuntos Empresariales, Asuntos Laborales, y Medios de Comunicación Social. Además, la Comisión Nacional ha constituido el **Consejo Nacional**, formado por personas destacadas en diferentes ámbitos sociales y geográficos, que están colaborando activamente en la promoción de nuestras propuestas y actividades.
- **Congresos Nacionales para Racionalizar los Horarios Españoles.** Se han celebrado cinco. El I Congreso Nacional tuvo lugar en Madrid, en la Universidad Rey Juan Carlos, bajo el lema “*Tiempo para todo, tiempo para todos*”, los días 14 y 15 de diciembre de 2006; el II Congreso Nacional se desarrolló en la Universidad CEU San Pablo de Madrid, los días 6 y 7 de noviembre de 2007, sobre “*Horarios, conciliación y productividad*”; el III Congreso Nacional se celebró en el Palacio de Congresos de Tarragona, los días 18 y 19 de noviembre de 2008, y versó sobre “*Horarios, trabajo y calidad de vida*”; el IV Congreso Nacional tuvo lugar en el Museo Príncipe Felipe de la Ciudad de las Artes y las Ciencias de Valencia, los días 17 y 18 de noviembre de 2009, con el título “*Conciliando por la Igualdad*”. El V Congreso Nacional es el objetivo de este libro.
- **Ciclos “Horarios Racionales”.** Hemos organizado cuatro. El IV Ciclo lo inauguramos el pasado 18 de marzo en Zaragoza y finalizó el 30 de noviembre en Madrid, con un total de catorce actos desarrollados en diferentes ciudades españolas.

El I Ciclo "Horarios Racionales" se celebró en su totalidad en Madrid, de marzo a junio de 2007, en veintidós instituciones y entidades madrileñas. Lo inauguramos el 8 de marzo en el Club Financiero Génova y lo clausuramos el 11 de junio en el IESE.

El II Ciclo "Horarios Racionales" lo inauguramos en el Patio Herreriano del Museo de Arte Contemporáneo Español de Valladolid el 10 de abril de 2008; y lo clausuramos en la escuela de negocios ESADE de Madrid, el 2 de junio del mismo año. Se celebraron dieciocho actos en doce ciudades.

El 16 de marzo de 2009 iniciamos el III Ciclo "Horarios Racionales" en Burgos y lo continuamos con otros dieciséis actos celebrados en Madrid y fuera de la capital. La clausura tuvo lugar el 22 de junio en el Club Financiero Génova.

- **Plenos.** La Comisión Nacional, hasta febrero de 2011, ha celebrado Plenos en lugares tan emblemáticos y variados como el Congreso de los Diputados, Senado, Asamblea de Madrid, Parlamento de Cataluña, Cortes de Castilla y León, Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Igualdad y Educación, Defensor del Pueblo, Telefónica, UGT, CC.OO., Ayuntamiento de Madrid, Unión Profesional, etc., etc. El último, el 56, tuvo lugar en la sede de la Unión Sindical Obrera (USO), el pasado 9 de febrero. En la gran mayoría de los Plenos asistió el presidente o la más alta representación de la institución o entidad anfitriona de los mismos.
- **Premios para Racionalizar los Horarios Españoles.** Desde el 2006 la Comisión Nacional y ARHOE convocan cada año el citado Premio en tres modalidades: al ciudadano o entidad, a la empresa, y al medio de comunicación social que más se haya distinguido en la aplicación, desarrollo o difusión de nuestras propuestas. Hasta el momento los premiados han sido, en el área de entidades: Fundación ONCE-Grupo FUNDOSA (2006), Cremades & Calvo-Sotelo (2007), Fundación Alares (2008), Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León (2009) y Ayuntamiento de Madrid (2010); en el de empresas: MRW (2006), TECNOL (2007), Iberdrola (2008), Bancaja (2009) y Germaine de Capuccini (2010); y en el de medios de comunicación social: Diario Qué! (2006), Yo Dona (2007), La Vanguardia (2008), ABC (2009) y El Economista (2010).
- **Propuestas de la Comisión Nacional.** Además de promover la difusión de las conclusiones aprobadas en los cinco Congresos Nacionales celebrados, la Comisión Nacional cada año desarrolla muy diversas iniciativas. Entre las más relevantes está la de haber promovido la constitución en el **Congreso de los Diputados** de una **Subcomisión sobre los usos del tiempo**, en el 2005, a la que fui el primer invitado a intervenir el 23 de noviembre del citado año. En el 2010 iniciamos las gestiones para promover cinco **Grandes Pactos Nacionales** con todos los partidos políticos con representación parlamentaria, las Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales, televisiones públicas y privadas, y entidades representativas de la sociedad civil.

Aparte de las citadas importantes acciones en el plano legislativo, hemos hecho llegar nuestras propuestas tanto al Gobierno Central como a los Gobiernos Autonómicos, y a los partidos políticos, especialmente en periodos electorales. Son varios los Decálogos y Manifiestos que hemos aprobado y difundido con motivo del Día Internacional de la Mujer; Día Internacional del Trabajo, Inicio de vacaciones, etc., etc.

- **Manifiesto por unos Horarios Racionales.** A mediados del 2010 la Comisión Nacional aprobó el *Manifiesto por unos Horarios Racionales* para dar la posibilidad a la ciudadanía de que conozca, apoye y difunda las propuestas de la Comisión Nacional. Al Manifiesto se puede acceder a través de nuestra página web, al tiempo que puede firmarse en papel o electrónicamente. Finalizamos el 2010 con más de 7.000 firmas. Actualmente son muchas las personas que están promoviendo su difusión.
- **Publicaciones.** Las publicaciones de la Comisión Nacional son unos excelentes documentos para el estudio, la reflexión y –lo que es aún más importante– la actuación acerca de la necesidad de unos horarios más racionales. Este es el sentido que tienen, entre otras, las siguientes: *La hora de Europa, la hora de España*, en 2002; *Libro Verde España, en hora*, en 2003; *Cuadernos de Sociedad*, dedicados a las Jornadas sobre la necesaria racionalización de los horarios españoles, en 2004, 2005 y 2006; *Libro Blanco España, en hora europea*, en noviembre de 2005; *Por un Horario más Racional*, en 2006; libros del I Ciclo “Horarios Racionales” y del I Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, en 2007; libro del II Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, en 2008; *V Aniversario. Memoria 2008*, libro del II Ciclo “Horarios Racionales”, libro del III Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles y Jornadas para un mejor uso del tiempo, en 2009; y libros sobre el III Ciclo “Horarios Racionales” y sobre el IV Congreso Nacional, en 2010.
- **Revista Digital “España en Hora”.** El 30 de enero de 2009 se publicó el primer número de la revista digital “España en Hora”, que tiene periodicidad mensual y es gratuita. Hasta el momento se han editado veinte números. Es un órgano de expresión de la Comisión Nacional-ARHOE en el que, además de nuestras propuestas, se informa de las actividades realizadas y se anuncia las previstas a celebrar; al tiempo que a través de espacios como Tribuna, la Entrevista del mes, el Editorial, Cartas al Presidente, etc., etc. permiten un diálogo permanente con la sociedad.
- **Página web.** Hemos reestructurado nuestra página web www.horariosenespana.es para hacerla más dinámica, abierta y accesible. Hemos entrado en las redes sociales –Facebook y Twitter– y a través de ellas damos a conocer nuestras actividades y desarrollamos un fructífero diálogo con los internautas, que en el 2011 intensificaremos. En la página podrá acceder a puntual y detallada información sobre nuestras actividades, pero muy especialmente de nuestras publicaciones, muchas de las cuales se reproducen en ella. También encontrará una dirección de correo electrónico: info@horariosenespana.com, al que pueden dirigirse los ciudadanos para plantear sus consultas.

Los datos expuestos anteriormente considero que pueden permitir al lector un conocimiento somero pero preciso de la labor efectuada desde el 2003 hasta la celebración del V Congreso Nacional, cuyo desarrollo procedo a explicar seguidamente.

De la misma manera que en los congresos anteriores, el V Congreso Nacional tuvo dos importantes **Actos de Inauguración y Clausura**. El acto de inauguración contó con las intervenciones del Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y el Presidente de la Comisión Nacional. En el acto de clausura del Congreso, intervinieron el Presidente de la Junta de Castilla y León y el Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional.

La **Conferencia Inaugural** del Congreso corrió a cargo de la psicóloga y escritora, Dña. M.^a Jesús Álava.

A continuación, brevemente, me referiré a las cuatro **Mesas Redondas** que se desarrollaron en el V Congreso Nacional. Todas abrieron amplios debates que enriquecieron a los intervinientes y a los asistentes, tanto a los presentes en la sala como a aquellos que siguieron en directo el Congreso por Internet.

“**Conciliación y competitividad: nuevas formas de organización del trabajo**” fue el tema de la primera mesa redonda, que estuvo integrada por representantes de organizaciones empresariales, sindicales y sociales, Administración Pública, etc. Se destacó en esta mesa que las políticas de racionalización de horarios que conducen a la conciliación y a la igualdad entre hombres y mujeres, permiten elevar la productividad de las empresas y el bienestar de las personas. Se hizo hincapié, asimismo, en que conciliar no es trabajar menos, sino trabajar mejor.

A través de la segunda mesa redonda, “**Conciliación 2.0: estudio, trabajo y ocio**”, pretendimos incorporar e implicar a los jóvenes en la idea de la racionalización de horarios. Los contenidos de esta mesa versaron sobre redes sociales, nuevas tecnologías, desarrollo del talento a través de la constancia y la motivación... La verdadera conciliación requiere un profundo cambio de cultura, por lo que es fundamental que nos replanteemos el modelo de conciliación para que sea aceptado por los jóvenes.

La tercera mesa redonda tuvo por título “**Parar el tiempo: tiempo de valores**”. Supuso una reflexión de la importancia que tiene dar valor al tiempo. La influencia de los valores en la estabilidad emocional y en la felicidad de las personas, la recomendación de no vivir deprimida, la necesidad de practicar hábitos saludables y la conveniencia de disponer de tiempo para la reflexión interior y para la comunicación con los demás fueron algunos de los aspectos que se trataron en esta mesa.

Con la cuarta y última mesa redonda, “**Conciliando con humor**”, quisimos captar la atención de los congresistas, medios de comunicación y sociedad en su conjunto a través del

humor. En ella se debatieron temas sobre lo políticamente correcto, la sociedad machista y los roles sexistas, los horarios enloquecidos... Las divertidísimas intervenciones de los participantes nos permitieron reflexionar sobre el momento en que vivimos y en qué tenemos que cambiar respecto a la racionalización de horarios y la conciliación. Todos aspiramos a ser felices y esto podemos lograrlo con buen humor y distribuyendo el tiempo de forma equilibrada.

Al inicio de cada una de las mesas redondas, se proyectaron en vídeo los excelentes **Testimonios** de D. Jordi Sevilla, economista y ex ministro de Administraciones Públicas; D. Jesús González Calleja, montañero, aventurero y presentador de televisión; Monseñor Nicolás Castellanos, obispo emérito de Palencia y presidente de la Fundación Hombres Nuevos; y D. Carlos Herrera, presentador de "Herrera en la Onda" en Onda Cero. Todos ellos se reproducen en textos firmados en el libro, junto a otros veinticinco valiosos Testimonios más que hemos recibido de personalidades de diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

Antes de la clausura del Congreso, hicimos entrega del **V Premio Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles**. Las entidades que se hicieron acreedoras de nuestros premios fueron: *Ayuntamiento de Madrid*, en el área de entidad; *Germaine de Capuccini*, en la de empresa; y *El Economista*, en medios de comunicación social. Además, se concedieron accésit para cada una de las tres categorías que concurrían a los mismos: *Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco*; *Asepeyo*; y *La Razón*, en las modalidades de entidad, empresa y medios de comunicación social respectivamente.

Las **Conclusiones** aprobadas en el Congreso las encontrará en su integridad en el apartado correspondiente. Es muy importante la lectura de las mismas y su apoyo en su aplicación.

En el V Congreso Nacional también pudimos disfrutar de **tiempo de ocio y de descanso** a través de visitas culturales –bus turístico y recorrido por el Museo de la Ciencia–, la excepcional actuación de la violonchelista Georgina Sánchez Torres, la actuación de la Escuela de baile ARCYL, y una degustación de vinos de Castilla y León, así como una magnífica exposición de humor gráfico a cargo de Forges, José María Nieto, Sansón y Faro. Algunas de las viñetas expuestas, como tendrá ocasión de comprobar, ilustran y enriquecen el libro. Todas estas actividades hicieron que el Congreso fuera mucho más ameno, dinámico y participativo.

Antes de finalizar esta Introducción, un capítulo imprescindible es el de **gratitudes y reconocimientos**.

Muy en primer lugar, deseo manifestar mi agradecimiento a SS.MM. los Reyes, que un año más nos han honrado aceptando la Presidencia del Comité de Honor del V Congreso

Nacional. También agradezco a los demás miembros del citado Comité, que con su aceptación respaldan nuestros objetivos y propuestas. Reitero lo que he dicho en ocasiones similares: difícilmente se encuentra un Comité de Honor de esta categoría.

La Junta de Castilla y León merece nuestro especial reconocimiento por su colaboración en la convocatoria, preparación y desarrollo del V Congreso Nacional. Desde el Presidente, D. Juan Vicente Herrera, que siguió muy de cerca las diferentes etapas del citado importante evento y lo clausuró con memorable intervención, al Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, D. César Antón, que impulsó desde el primer momento el V Congreso Nacional y lo inauguró con sentidas palabras, pasando por la Directora General de Familia, Dña. Aurora Romera, que estuvo promoviendo y siguiendo, día a día, la organización y coordinación del mismo con gran eficacia. No puedo ni quiero olvidarme del equipo que tanto en la Consejería –Carmen Bayón, Mercedes Guerra, Maricruz Matesanz y Yolanda Olmedo, entre otros– como en la Comisión Nacional –Arancha Ruiz, Gemma Gómez, Marisa Abad, Alejandra Mayorga, María Guijarro, Santiago Fernández, José Luis Casero, Ramón Oliver y Juan Carlos Fernández–, durante casi un año han ejercido una excelente labor, que han demostrado con su profesionalidad y entrega al servicio de los nobles objetivos que ha preconizado el V Congreso Nacional.

Asimismo, mi reconocimiento por su especial colaboración y hospitalidad al Ayuntamiento de Valladolid –su Alcalde, D. Francisco Javier León de la Riva, ofreció una magnífica recepción a los congresistas– y a las Cortes de Castilla y León –su Presidente, D. José Manuel Fernández Santiago, fue nuestro anfitrión en el Pleno 54 de la Comisión Nacional–.

En estas líneas deseo destacar la gratitud de todos y, muy especialmente, la mía a las entidades patrocinadoras. Somos conscientes de que vivimos momentos difíciles, de fuerte crisis, y de una escala de prioridades no fácil de entender. No obstante, han apoyado la realización de este V Congreso Nacional: el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Junta de Castilla y León, la Asociación Española de Emisores de Vales de Comida, BBVA, Dintel, Iberdrola, Iberia, La Caixa, Mapfre, Metro de Madrid, MRW, Mutua Madrileña, Banco Santander y Telefónica. A todos ellos nuestro agradecimiento más sincero.

Importante ha sido la labor de la Comisión Nacional para la Racionalización los Horarios Racionales a través de sus diferentes órganos: Comité Ejecutivo, Junta Directiva de ARHOE, Consejo Nacional, y los cuatro Consejos Asesores: Consejo Asesor para Asuntos Empresariales, Consejo Asesor para Asuntos Laborales, Consejo Asesor para Asuntos Sociales y Consejo Asesor de Medios de Comunicación Social. Además, en el V Congreso Nacional, al igual que en los cuatro precedentes, se crearon conjuntamente por la Comisión Nacional y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades los propios órganos de gobierno: Comité Ejecutivo y Consejo Asesor. Mi gratitud a todos ellos por su inestimable colaboración.

Mi agradecimiento también a cuantos han intervenido en las diferentes áreas del V Congreso Nacional: conferencia inaugural, mesas redondas y testimonios. Sus excelentes intervenciones nos han enriquecido a todos y gracias a la publicación de este libro tendremos la posibilidad de leer y releer sus palabras para reflexionar y, después, actuar en consecuencia.

También agradezco a los más de trescientos congresistas que han vivido con intensidad el Congreso, han hecho sus aportaciones en los coloquios, en los diferentes actos celebrados, y no dudo que han dado a conocer las conclusiones en sus diferentes ámbitos de actuación. El V Congreso Nacional se retransmitió en directo por Internet. Más de 1.500 personas de promedio lo siguieron. A ellos también les expreso mi agradecimiento, muy especialmente por la proyección que puedan hacer de nuestras propuestas, en general, y conclusiones, en particular:

Concluyo mi Introducción anunciando el próximo VI Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, que, con la especial colaboración del Gobierno Vasco, se celebrará en el Palacio Kursaal de San Sebastián, los días 15 y 16 de noviembre. El lema será: *“La hora de las empresas”*. Invito a todos los lectores de estas líneas a que reserven en su agenda las citadas fechas para participar en el VI Congreso Nacional.



3. Presidencia
del Comité de
Honor del
V Congreso
Nacional

Aceptación por SS.MM. los Reyes



EL JEFE DE LA CASA DE
S. M. EL REY

ea.
151/10

SS.MM. los Reyes, accediendo a la petición que tan amablemente Les ha sido formulada, han tenido a bien aceptar la

PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE HONOR

del "V CONGRESO NACIONAL PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES", que tendrá lugar en Valladolid los días 19 y 20 de octubre próximo.

Lo que me complace participarle para su conocimiento y efectos.

PALACIO DE LA ZARZUELA, 4 de mayo de 2010

EL JEFE DE LA CASA DE S.M. EL REY,

SEÑOR PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES.

MADRID



4. Estructura y organización

4.1. Comité de Honor del V Congreso

Presidentes de Honor

Sus Majestades los Reyes

Miembros

D. José Bono

Presidente del Congreso de los Diputados

D. Javier Rojo

Presidente del Senado

Dña. M.ª Teresa Fernández de la Vega

Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia

D. Miguel Ángel Moratinos

Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación

Dña. Carmen Chacón

Ministra de Defensa

D. Alfredo Pérez Rubalcaba

Ministro del Interior

D. Ángel Gabilondo

Ministro de Educación

D. Celestino Corbacho

Ministro de Trabajo

Dña. Ángeles González-Sinde Reig

Ministra de Cultura

Dña. Trinidad Jiménez

Ministra de Sanidad y Política Social

Dña. Bibiana Aído

Ministra de Igualdad

D. Juan Vicente Herrera Campo

Presidente de la Junta de Castilla y León

D. Francisco Javier López Álvarez

Lehendakari del País Vasco

D. José Montilla i Aguilera

Presidente de la Generalitat de Cataluña

D. Alberto Núñez Feijóo

Presidente de la Xunta de Galicia

D. Juan Antonio Griñán Martínez

Presidente de la Junta de Andalucía

D. Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

D. Miguel Ángel Revilla Roiz

Presidente del Gobierno de Cantabria

D. Ramón Luis Valcárcel Siso

Presidente de la Región de Murcia

D. Francisco Camps Ortiz

Presidente de la Generalitat Valenciana

D. Marcelino Iglesias Ricou

Presidente del Gobierno de Aragón

D. José María Barreda

Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha

D. Paulino Rivero Baute

Presidente del Gobierno de Canarias

D. Miguel Sanz Sesma

Presidente del Gobierno de Navarra

D. Pedro Sanz Alonso

Presidente del Gobierno de La Rioja

D. Guillermo Fernández Vara

Presidente de la Junta de Extremadura

D. Francesc Antich

Presidente del Gobierno de Islas Baleares

Dña. Esperanza Aguirre

Presidenta de la Comunidad de Madrid

D. Juan José Vivas Lara

Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta

D. José Imbroda Ortiz

Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla

D. César Antón Beltrán

Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

D. Francisco Javier León de la Riva

Alcalde de Valladolid

D. José Manuel Fernández Santiago

Presidente de las Cortes de Castilla y León

D. Pedro Castro Vázquez

Presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

Secretario General

D. Ignacio Buqueras y Bach

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

4.2. Comité Ejecutivo del V Congreso

Presidente

D. Ignacio Buqueras y Bach

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

Miembros

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León

Dña. M.ª Ángeles Cantalapiedra Villarreal

Diputada Delegada del Área de Acción Social de la Diputación Provincial de Valladolid

Dña. Nuria Chinchilla

Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE

D. Rafael Fuertes

Director General de la Fundación Másfamilia

Dña. Carmen Gallardo

Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos. Secretaria General de ARHOE

Dña. Alicia García Rodríguez

Directora General de la Mujer de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

Dña. Rosa Heredero

Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo CEU

Dña. Isabel Jiménez García

Presidenta de la Diputación Provincial de Salamanca

Dña. Milagros Marcos Ortega

Gerente de Servicios Sociales de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

D. Pedro César Martínez

Socio Director de Consultoría y Formación de Psicotec

D. Manuel Ocaña

Secretario General de la Fundación Independiente (1995-2006)

Dña. M.ª Ángeles Osorio

Directora de la Fundación Solventia. Tesorera de ARHOE

Dña. M.ª Ángeles Porres Ortún

Primer Teniente de Alcalde y Concejala Delegada General de Educación, Deportes y Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Valladolid

Dña. Carmen Quintanilla

Presidenta Nacional de la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)

Dña. Aurora Romera Hernández

Directora General de Familia de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

Dña. Carmen Ruiz Alonso

Secretaria General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

Viceconsejero de Educación de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

D. Salvador Sánchez Terán

Presidente del Consejo Social de la Universidad de Salamanca

4.3. Consejo Asesor del V Congreso

Dña. Sofía Andrés Merchán

Directora del Departamento de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos Laborales de CECALE

D. Javier Gómez Navarro

Presidente del Consejo Superior de las Cámaras de Comercio

Dña. Mercedes Guerra Torre

Coordinadora de la Dirección General de Familia de la Junta de Castilla y León

Dña. Rosa Isabel Hernández del Campo

Concejala de Empleo, Familia y Bienestar Social del Ayuntamiento de Valladolid

D. Ángel Losada Vázquez

Director de Comunicación de la Junta de Castilla y León

Dña. Carmen Maestro Martín

Presidenta del Consejo Escolar del Estado

D. Pedro Rascón

Presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (CEAPA)

Dña. Francisca Saavedra Hernández

Asesora del Presidente de la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León

Dña. Marisa Sacristán Barrio

Presidenta de la Asociación para la Protección de Menores (APROME)

D. Julio Salazar

Secretario General de USO

D. Jesús M.ª Terciado Valls

Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

4.4. Relación de los miembros de la Comisión Nacional

Presidente

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea, de ARHOE, y de la Fundación Independiente. Empresario. Académico

Miembros

D. José María Aguirre González

Presidente de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)

D. Hilario Alfaro

Presidente de la Confederación de Comercio Especializado de Madrid (COCEM)

D. Carlos Álvarez

Presidente de la Asociación Española de Fundaciones

Dña. Guadalupe Álvarez Álvarez

Jefa del Servicio de Relaciones Laborales de la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia

Dña. Nieves Álvarez Nieto

Directora de Relaciones Institucionales de la empresa Día

Dña. Carmen de Alvear

Vicepresidenta del Consejo de Personas Mayores (COPEMA). Presidenta de la CONCA-PA (1983-1995)

D. Lorenzo Amor

Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA)

D. Ramón Armengod López de Roa

Embajador de España

D. Alejandro Artal

Contralmirante de la Armada. Secretario General de EuroDefense España

D. Jorge Azcárate

Presidente de la Asociación Nacional de Centros de E-learning y Distancia (ANCED)

D. Salvador Bangueses

Secretario de Política Institucional y Estudios de CC.OO.

Dña. Angelines Basagoiti

Directora General de Marketing y Estrategia para Europa del Oeste y del Sur de Sodexo.
Presidenta de la Asociación Española de Emisores de Vales de Comidas

Dña. Isabel Bazo

Presidenta de la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE)

D. Javier Benavente

Presidente de la Fundación Alares

Dña. Sara Berbel Sánchez

Directora General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

Dña. Yolanda Besteiro

Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas

D. Benigno Blanco

Presidente del Foro Español de la Familia

D. Rufino Blanco Ruiz de la Prada

Presidente de la Hermandad de Pensionistas de la Administración Local

D. Diego Blázquez Martín

Asesor del Gabinete de la Ministra de Igualdad

D. Claudio Boada

Presidente del Círculo de Empresarios

D. Francesc Bonet

Director Médico del Real Automóvil Club de Cataluña

Dña. Ana Bujaldón

Presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE)

D. Jorge Cagigas

Presidente de la Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUN-DIPE)

D. Ignacio Camuñas

Ministro de Relaciones con las Cortes (1977-1978). Presidente de la Asociación Española de Fundaciones (2003-2007)

D. Carmen Céspedes Sánchez

Presidenta de la Federación de Mujeres Empresarias de la Comunidad Valenciana (FEME-COVA)

D. Fernando Chacón Fuertes

Decano-Presidente del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid

Dña. María Jesús Chao Álvarez de la Sierra

Secretaria General de la Asociación de la Prensa de Madrid

Dña. Nuria Chinchilla

Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE

Dña. María Coutinho Villanueva

Subdirectora General de Trabajo de la Xunta de Galicia

Dña. María Eugenia Delso Martínez-Trevijano

Vicerrectora de Extensión Universitaria de la Universidad Camilo José Cela

Dña. Nieves Díaz-Besteiro

Subdirectora de Gestión Técnica del Gabinete de RTVE

Dña. Carla Díez de Rivera

Directora Comercial y de Desarrollo Corporativo de Popular Televisión

D. Ángel Durández Adeva

Presidente de Información y Control de Publicaciones

D. Ángel Espinilla Garrido

Jefe de Gabinete de Administración y Control de Recursos Humanos de RENFE

D. Nicolás Fernández Guisado

Presidente Nacional de ANPE

D. Alejandro Fernández Pombo

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid (1999-2003). Presidente de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (2000-2004)

D. Fernando Fernández Rodríguez

Presidente de la Asociación para el Estudio de la Doctrina Social de la Iglesia (AEDOS)

D. Juan Carlos Flores

Vocal Asesor en la Unidad de Apoyo de la Dirección General del Servicio Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

D. Fernando Fuentes

Secretario Técnico de la Comisión Episcopal de Pastoral Social de la Conferencia Episcopal Española

D. Rafael Fuertes

Director General de la Fundación Másfamilia

D. José Gabaldón

Presidente de Honor del Foro Español de la Familia

Dña. Carmen Gallardo

Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos. Secretaria General de ARHOE

D. Antonio García Infanzón

Gerente del Instituto Mapfre de Seguridad Vial

D. Ignacio García Magarzo

Director General de la Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados (ASEDAS)

D. Carlos García Mauriño

Socio Director General de Asefarma

Dña. Julia García Vaso

Presidenta de la Plataforma Enlaces

D. Miguel Garrido

Director Gerente de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid

Dña. Pilar Gómez-Acebo Avedillo

Presidenta de Placement, y de Honor de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE)

Dña. Elsa González

Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE)

D. Antonio González Fernández

Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo del Principado de Asturias

D. Luis González Seara

Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Ministro de Universidades e Investigación (1979-1980). Presidente de la Fundación Independiente (2004-2006)

D. Julio González Ubanell

Doctor Ingeniero Industrial de Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT)

D. Fernando González Urbaneja

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid

Dña. Altamira Gonzalo Valdañón

Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis

Dña. Ana M.ª Guerra Pedraza

Directora General del Instituto de Consumo de Extremadura

Dña. Rosa Heredero Sánchez

Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU

D. Enrique Hierro

Socio Director General de E-Persona

Dña. Eva Holgado

Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas

Dña. Sara Ibarrola Intxusta

Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad

D. Fernando Gustavo Jaén Coll

Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Empresa. Facultad de Empresa y Comunicación de la Universidad de Vic

Dña. María del Pino Jiménez García

Presidenta de la Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC)

Dña. Gloria Juste

Presidenta de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo

D. Ricardo Lage Prieto

Secretario General de la Confederación de Empresarios de Comercio Minorista, Autónomos y Servicios de la Comunidad de Madrid (CECOMA)

Dña. Pilar Laguna

Vicerrectora de Títulos Propios y Postgrado de la Universidad Rey Juan Carlos

Dña. Teresa López

Vicepresidenta de la Fundación Acción Familiar

D. Francisco López Rupérez

Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid

D. Julio José Lorenzo Egurce

Director General de Consumo de la Consejería de Turismo y Consumo del Gobierno de Murcia

Dña. María Luisa Maillard

Presidenta de la Asociación Matritense de Mujeres Universitarias (AMMU). Vicepresidenta de la Federación Española de Mujeres Universitarias (FEMU)

Dña. María José Mainar

Presidenta de la Federación Española de Empresarias y Profesionales

D. Juan Pablo Maldonado

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad CEU San Pablo

Dña. María Ángeles Martín

Vicegerente de Asuntos Generales y Organización de la Universidad Rey Juan Carlos

Dña. Beatriz Martín Padura

Directora General de MAIMA

Dña. Pilar Martín Zafra

Gerente del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE

D. Odilo Martiñá Rodríguez

Director General de Relaciones Laborales de la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia

D. Pedro César Martínez

Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec

Dña. Isabel Martínez Éder

Portavoz de la Federación Ibérica de Telespectadores y Radioyentes (FIATYR)

D. Óscar Massó

Director de Marketing de Sodexo

D. Juan Mato Gómez

Director General de Política Social, de las Familias y la Infancia del Ministerio de Sanidad y Política Social

Dña. Candelaria Mederos Cruz

Directora del Programa de Investigación de Accidentes de la Dirección General de Tráfico

D. Amando de Miguel

Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid

Dña. Emilia Millán Arnedo

Directora General de Promoción Empresarial y Comercio de la Junta de Castilla-La Mancha

D. Javier Millán-Astray Romero

Director General de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)

D. Alejandro Mira Moneris

Presidente de la Real Academia de Doctores de España

D. Luis Monge

Departamento de Recursos Humanos de Banesto

D. Francisco Moraleda García de los Huertos

Subdirector General de COAS y Área de Recursos de la Confederación Española de Cajas de Ahorros

Dña. Silvia Moroder

Presidenta de la Fundación ANAR

D. Diego Muñiz Lovelace

Director General de Servicio Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación

Dña. Lidia Muñoz Fernández

Vicedecana de Ordenación Académica y Planes de Estudios de la Universidad Rey Juan Carlos

D. Gonzalo Múzquiz

Secretario Técnico de Unión Profesional

Dña. Pilar Moreno

Consultora de iCmedia (Federación de Asociaciones de Consumidores y Usuarios de los Medios) y miembro de la Junta Directiva de la Agrupación de Telespectadores y Radioyentes (ATR)

Dña. Bárbara Navarro

Directora de Relaciones Institucionales de Google

D. Pedro Núñez Morgades

Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid (2001-2006). Diputado de la Asamblea de Madrid

D. Manuel Ocaña Losa

Secretario General de la Fundación Independiente (1995-2006)

D. Fernando Olascoaga

Secretario General de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)

Dña. María Ángeles Osorio Iturmendi

Directora de la Fundación Solventia. Tesorera de ARHOE

D. Carlos Paramés

Secretario General de la Asociación Española de Fundaciones

D. Pedro Pérez Fernández de la Puente

Presidente de la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España (FAPAE)

D. Francisco Javier Pérez Martínez

Director de Relaciones Institucionales de RTVE

D. Amadeo Petitbó

Director General de la Fundación Rafael del Pino

D. Valentín Pich

Presidente del Consejo General de Colegios de Economistas de España

Dña. Mercé Pigem

Diputada del Grupo Catalán en el Congreso de los Diputados

D. Aurelio del Pino

Director General de la Asociación de Cadenas Españolas de Supermercados (ACES)

Dña. María Jesús Prieto Laffargue

Presidente de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros

D. Fernando Puig

Secretario Confederal de Estudios de CC.OO.

Dña. Montserrat Puiggalí

Programa de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

Dña. Carmen Quintanilla Barba

Diputada. Presidenta Nacional de la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)

D. Alberto Requejo

Secretario de la Agrupación de Telespectadores y Radioyentes

Dña. Anna Rifà

Gerente de la Universidad Ramon Llull

D. Jesús Rivero

Presidente de la Fundación Dintel

D. Lorenzo Rodríguez Durántez

Director Gerente de la Fundación de Caja Duero

D. Eduardo Rodríguez Rovira

Presidente de INDAS

D. Esteban Rodríguez Vera

Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Dña. Aurora Romera Hernández

Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León

D. Francisco Rueda

Secretario General del Servicio Público de Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

D. Juan Ruiz Gálvez

Consultor Senior de Psicotec

D. Stanislas de Saint Louvent

Director General de Sodexo España

D. Fernando de Salas

Rector de la Sociedad de Estudios Internacionales

D. Julio Salazar

Secretario General de la Unión Sindical Obrera (USO)

D. Julio Sánchez Fierro

Diputado. Secretario Ejecutivo de Participación Ciudadana del Partido Popular

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU)

D. Salvador Sánchez-Terán

Presidente del Consejo Social de la Universidad de Salamanca. Ministro de Comunicaciones y Transportes, y de Trabajo (1978-1980)

Dña. Carmen Sanz Chacón

Presidenta de Mujer y Empresa

D. Miguel Sanz Saiz

Director General de Recursos Humanos de Banesto

D. Francisco Serrano

Subdirector General de la Fundación Telefónica

D. Orestes Suárez

Asesor del Gabinete del Ministro del Interior

D. Juan Manuel Suárez del Toro

Presidente de Cruz Roja Española

Dña. Paz de la Usada

Asociación de Mujeres Juristas Themis

D. Javier de Vicente

Secretario Confederal de Acción Internacional de la Unión Sindical Obrera (USO)

D. José Vilaplana Blasco

Presidente de la Comisión Episcopal del Clero de la Conferencia Episcopal Española

D. Miguel Yáñez

Socio-Director de Neuronest

D. Eloy Ybáñez Bueno

Embajador de España. Vicepresidente del Consejo de Personas Mayores (COPEMA)

D. Enrique de Ybarra

Presidente de la Fundación Vocento

D. Emilio Zurutuza

Presidente de la Fundación Adecco

4.5. Consejo Nacional

D. Ferràn Adria

Cocinero

D. Juan del Álamo

Coordinador General de Empleo y Desarrollo Empresarial del Ayuntamiento de Madrid

Dña. M.ª Jesús Álava

Psicóloga y escritora

D. Francisco José Alonso Rodríguez

Presidente Nacional de la Liga Española Pro Derechos Humanos

D. José María Alonso Seco

Director General del Mayor de la Comunidad de Madrid

D. Juan Carlos Aparicio

Alcalde de Burgos

D. Ramón Armengod

Embajador de España

D. Alejandro Artal

Contralmirante de la Armada. Secretario General de EuroDefense España

Dña. Ana Botella Serrano

Segunda Teniente de Alcalde de Madrid. Delegada del Área de Gobierno de Medio Ambiente

D. Emilio Butragueño

Director de Relaciones Institucionales y de la Escuela Universitaria del Real Madrid

Dña. Carmen Caffarel Serra

Directora del Instituto Cervantes

D. Jesús Caldera Sánchez-Capitán

Secretario de Ideas y Proyectos del PSOE

Dña. Carmen Calvo Poyato

Presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados

D. Arturo Canalda

Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid

D. Joseph Collin

Experto en sistematización de horarios

D. Ricardo Díez Hochleitner

Presidente de Honor del Club de Roma

D. Josep Antoni Duran i Lleida

Presidente del Comité de Gobierno de Unió Democràtica de Catalunya

D. Claro José Fernández-Carnicero

Presidente de la Fundación Tomás Moro (2000-2007)

D. Nicolás Fernández Guisado

Presidente Nacional de ANPE

Dña. Natalia Figueroa

Periodista y escritora

D. Luis Gámir Casares

Vicepresidente del Consejo de Seguridad Nuclear

Dña. Belén González Dorao

Gerente de Torre Tavira (Cádiz)

D. Antonio González Fernández

Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo del Principado de Asturias

D. José Manuel González Huesa

Director General de Servimedia

D. Julio Iglesias de Ussel

Catedrático de Sociología

Dña. Gloria Juste

Presidenta de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo

D. Ángel Ignacio Lafuente Zorrilla

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

D. Francisco Javier León de la Riva

Alcalde de Valladolid

D. Francisco López Rupérez

Presidente del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid

D. Antonio Lucio Gil

Director General de la Fundación Movilidad

Dña. Carmen Maestro Martín

Presidenta del Consejo Escolar del Estado

Dña. María José Mainar

Presidenta de la Federación Española de Empresarias y Profesionales

D. Francisco Martín Frías

Presidente Ejecutivo de MRW

D. Pedro César Martínez

Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec

Dña. Mercedes de la Merced

Presidenta Nacional de Mujeres en Igualdad

D. Rafael Miranda

Consejero Delegado de Endesa

D. Javier Morillas

Profesor de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad CEU San Pablo

D. Pedro Núñez Morgades

Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid (2001-2006). Diputado de la Asamblea de Madrid

Dña. Celia Ortega

Directora General de la Mujer y por la Igualdad de la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad Valenciana

D. Mariano Palacín

Presidente de la Federación Española de Periodistas y Escritores de Turismo (FEPET)

Dña. Concepción Pelayo

Escritora y Directiva de la Federación Española de Periodistas y Escritores de Turismo (FEPET)

Dña. Teresa Victoria Pelegrín Casanova

Teniente de Alcalde. Coordinadora del Área de Servicios a la Persona del Ayuntamiento de Tarragona

Dña. Sara Pérez-Tomé

Presidenta de la Asociación de Familias Numerosas de Madrid

D. Juan Reig

Presidente de la Red Iberoamericana de Trabajo con las Familias

D. Carlos Robles Piquer

Embajador de España

Dña. Elvira Rodríguez

Presidenta de la Asamblea de Madrid

Dña. Aurora Romera Hernández

Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León

Dña. María Ruiz Trapero

Presidenta de la sección de Humanidades de la Real Academia de Doctores de España

D. Íñigo Sagardoy de Simón

Presidente del Foro Español de Relaciones Laborales. Presidente de Sagardoy Abogados

Dña. Carmen Sanz Chacón

Presidenta de Mujer y Empresa

Dña. Isabel Tocino

Ministra de Medio Ambiente (1996-2000). Consejera del Banco Santander

D. Ignacio Tormo Tormo

Director General del Instituto Valenciano para el Estudio de la Empresa Familiar (IVEFA)

Dña. Carmen Torres

Presidenta de Expotecnic y Puerta de Europa

Dña. Pilar Valladolid

Directora de www.desarrollohumanoonline.com y Presidenta de Asociación Social para el Desarrollo Humano

D. Javier Zardoya

Director General de IDE-CESEM

D. Emilio Zurutuza

Presidente de la Fundación Adecco

4.6. Consejos Asesores de la Comisión Nacional

4.6.1. Consejo Asesor para Asuntos Empresariales

D. Alberto Andreu

Director de Reputación e Identidad Corporativa de Telefónica

Dña. Pino Bethencourt

Socia Directora de Bethencourt Strategic Development

D. José Luis Casero

Director General del Grupo Tempo. Asesor del Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

D. Ramón Castresana

Director de Recursos Humanos de Iberdrola

D. Félix Cuesta

Socio Fundador del Centro Virtual de Asesoramiento Empresarial

Dña. M.^a Dolores Estrada

Directora de Relaciones Laborales de Repsol YPF

Dña. Ana Irusta

Directora del Plan de Conciliación de Banesto

Dña. Pilar Laguna

Vicerrectora de Títulos Propios y Postgrado de la Universidad Rey Juan Carlos

D. Óscar Massó

Director de Marketing de Sodexo

D. Pablo Pastor

Director de Recursos Humanos de IBM para España, Portugal, Israel, Grecia y Turquía

D. Jesús Rivero

Presidente de la Fundación Dintel

D. Francisco Sosa

Director de Relaciones Externas de MRW

4.6.2. Consejo Asesor para Asuntos Laborales

D. Juan Pablo Maldonado

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad CEU San Pablo

D. Jaime Montalvo

Presidente del Consejo Económico y Social (2001-2006). Presidente del Consejo Consultivo de Sagardoy Abogados

D. Nicolás Redondo

Secretario General de UGT (1976-1994)

D. Íñigo Sagardoy de Simón

Presidente del Foro Español de Relaciones Laborales. Presidente de Sagardoy Abogados

D. Manuel Zaguirre Cano

Presidente de la Unión Sindical Obrera (USO)

4.6.3. Consejo Asesor para Asuntos Sociales

D. Javier Benavente

Presidente de la Fundación Alares

D. Benigno Blanco

Presidente del Foro Español de la Familia

D. Luis Carbonel

Presidente de la Confederación Católica Nacional de Padres de Familia y Padres de Alumnos (CONCAPA)

D. Antonio Cartagena

Director del Secretariado de la Conferencia Episcopal Española

Dña. Carmen Gallardo

Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos

Dña. Eva Holgado

Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas

D. Pedro Rascón

Presidente de la Confederación Española de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (CEAPA)

Dña. Antonio Trueba

Presidente de la Fundación Másfamilia

4.6.4. Consejo Asesor de Medios de Comunicación Social

D. José Antich

Director de La Vanguardia

D. Enrique Bohórquez López Dóriga

Presidente de La Voz-Gacetas, de Prensa de Melilla y de Cosmomedia. Presidente de la Asociación Madrileña de Periodistas y Escritores de Turismo

D. Manuel Campo Vidal

Presidente de la Real Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión de España. Director de Lua Multimedia

D. Diego Carcedo

Presidente Internacional de la Asociación de Periodistas Europeos

Dña. Pilar Cernuda

Directora de Fax Press

D. Ángel Expósito

Director y presentador de "La noche 10"

Dña. Alejandra González

Socia Directora de Humanvision

Dña. Elsa González

Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE)

D. José Manuel González Huesa

Director General de Servimedia

D. Fernando González Urbaneja

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid

D. Miguel Ángel Gozalo

Periodista. Ex Director de la Agencia EFE

Dña. Charo Izquierdo

Directora de Yo Dona

Dña. María José Izquierdo

Responsable del Departamento del Servicio de Estudios de la Agencia EFE

D. Ángel Ignacio Lafuente Zorrilla

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Dña. Catherine Marlier

Representante del Grupo Intereconomía

D. Ramón Oliver

Director del Gabinete de Comunicación de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

D. Jesús Rivero

Presidente de la Fundación Dintel

D. Pedro Ruiz

Periodista y Escritor

D. Fernando Sánchez Dragó

Escritor

D. Antonio San José

Periodista

Dña. Isabel San Sebastián

Periodista y Escritora

D. Luis del Val

Periodista y Escritor

Dña. Nuria Vilanova

Presidenta del Grupo Inforpress

A blurred, long-exposure photograph of a crowd of people, overlaid with a yellow semi-transparent rectangle containing text. The background image shows a dense crowd of people, with some individuals' faces and clothing visible despite the motion blur. The overall color palette is dominated by the yellow of the overlay and the muted tones of the background.

5. Primera
Jornada
(19 de octubre
de 2010,
martes)

5.1. ACTO DE INAUGURACIÓN DEL V CONGRESO NACIONAL



De izda. a dcha.: Dña. M.º Jesús Álava, psicóloga y escritora; D. César Antón Beltrán, Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León; y D. Ignacio Buqueras y Bach, Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE.

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE

Es para mí una satisfacción intervenir en el acto de inauguración de este V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles. Valladolid es la capital autonómica de la comunidad más extensa de Europa, y Castilla y León una de las regiones con más historia, y peso específico de España.

Desde el primer momento que decidimos la celebración del V Congreso Nacional en Valladolid, con la colaboración de la Junta de Castilla y León, y muy especialmente de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, encontramos una gran receptividad a

nuestras propuestas y al desarrollo de las mismas. Deseo hacer constar en este acto de inauguración mi gratitud a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, y de forma muy especial al Consejero, D. César Antón Beltrán, y a la Directora General de Familia, Dña. Aurora Romera.

Es difícil encontrar un Congreso Nacional con un Comité de Honor de la categoría del que avala y prestigia este importante evento. SS.MM. los Reyes, un año más, han aceptado presidir el Comité de Honor: Majestades, muchas gracias. Su presencia es un estímulo al tiempo que acrecienta nuestra responsabilidad.

Entre otras personalidades, integran el Comité de Honor: los Presidentes del Congreso y del Senado, la Vicepresidenta Primera del Gobierno, del que están presentes los ocho Ministros a los que invitamos a formar parte, al igual que a los diecisiete Presidentes de las Comunidades Autónomas y de las dos Ciudades Autónomas. A todos, muchas gracias, y una petición: que en el ámbito de sus responsabilidades trabajen todos los días por un mejor uso del tiempo, y la necesidad de horarios racionales. Desearíamos fueran referentes de una nueva cultura y hábitos.

No puedo ni deseo olvidarme, en estas primeras palabras, de expresar mi gratitud y la de la Comisión Nacional a los patrocinadores de todas nuestras actividades. Sin la especial colaboración de las instituciones y entidades que relacionaré, no estaríamos inaugurando el V Congreso ni habiéramos podido realizar los actos y actividades que hemos desarrollado por toda la geografía española desde la clausura del IV Congreso Nacional. Son las siguientes: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Junta de Castilla y León, Asociación Española de Emisores de Vales de Comida, BBVA, Dintel, Iberdrola, Iberia, La Caixa, Mapfre, Metro de Madrid, MRVV, Mutua Madrileña, Banco Santander y Telefónica. También deseo dejar constancia de nuestro agradecimiento al Ayuntamiento de Valladolid personificado por su Alcalde, D. Javier León de la Riva, que nos ofreció su hospitalidad en la recepción de ayer a los congresistas; y a las Cortes de Castilla y León, que ayer tarde fueron los anfitriones con su Presidente a la cabeza, D. José Manuel Fernández Santiago, de un importante Pleno, el 54, que resultó muy positivo.

Por otra parte, expreso mi gratitud a cuantos intervendrán en el transcurso del V Congreso Nacional. En primer lugar, a Dña. M.^a Jesús Álava, excelente escritora, que pronunciará dentro de unos minutos la conferencia inaugural. Mi agradecimiento también a los destacados componentes de las cuatro importantes mesas redondas: presidentes, moderadores, ponentes e invitados especiales, y a cuantos intervengan en los coloquios. Capítulo aparte es el área de Testimonios, algunos por vídeo y otros escritos. Todos se publicarán en el libro sobre el V Congreso Nacional, junto a todas las intervenciones que se produzcan desde este acto de inauguración a mañana por la tarde en el acto de clausura.

Sin los congresistas aquí presentes, procedentes de toda España, no tendría razón de ser la celebración del Congreso. No me olvido, ni mucho menos, de los que desde su casa, oficina, lugar de trabajo, redacción de un medio de comunicación, etc., etc., nos están siguiendo en directo por Internet. A todos ellos mi gratitud, y el deseo de que participen y proyecten el Congreso. ¿Cómo? Los asistentes, interviniendo en los coloquios y dando a conocer a familiares, amigos y conocidos que el Congreso puede seguirse por Internet a través de las páginas: www.horariosen espana.es y www.eshoradeconciliar.es, y aquellos que lo siguen por Internet pueden remitirnos sus propuestas, sus preguntas..., al tiempo que les solicito den a conocer a otros internautas que pueden seguir este importante V Congreso Nacional a través de la red.

Los medios de comunicación social son objetivo continuado de nuestra gratitud. Ellos son los que día a día proyectan nuestros mensajes y sensibilizan a nuestra sociedad sobre nuestras propuestas. Les reitero nuestro agradecimiento, y les pido su continuado apoyo. Ellos son, mayoritariamente ellas son, porque son más las mujeres periodistas que los hombres periodistas, las que más sufren nuestros disparatados usos horarios.

La labor callada y muchas veces casi anónima del equipo de la Comisión Nacional-ARHOE merece nuestro más sincero reconocimiento, al igual que aquellas personas de la Dirección General de Familia e Igualdad de Oportunidades que estos últimos meses han trabajado eficazmente con nuestro equipo. Corriendo el riesgo de olvidarme de alguien, expreso mi reconocimiento por parte de ARHOE a Marisa Abad, José Luis Casero, Juan Carlos Fernández, Santiago Fernández, María Guijarro, Gemma Gómez, Alejandra González, Alejandra Mayorga y Arancha Ruiz. Y por parte de la Dirección General de Familia, a Carmen Bayón, Mercedes Guerra, Maricruz Matesanz y Yolanda Olmedo, entre otros.

Continuada es la labor de los 134 miembros de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Ellos representan a ministerios, comunidades autónomas, organizaciones empresariales, sociales, sindicales, educativas, culturales..., y responsables de la sociedad civil. A ellos, junto a los miembros del Consejo Nacional, Comité Ejecutivo, Junta Directiva de ARHOE, Consejos Asesores para Asuntos Empresariales, Laborales, Sociales y Medios de Comunicación Social, al igual que aquellos órganos creados con motivo del V Congreso Nacional: Comité Ejecutivo y Consejo Asesor, deseo expresarles mi gratitud por su dedicación y apoyo a la mejor organización y proyección del V Congreso Nacional.

Finalizando este imprescindible capítulo de gratitudes, que es de justicia, como hacemos en cada Congreso Nacional, intentaré hacer un rápido balance de las más importantes actividades que hemos desarrollado desde la celebración del IV Congreso Nacional, que tuvo lugar en el Museo Príncipe Felipe de la Ciudad de las Artes y las Ciencias de Valencia, los días 17 y 18 de noviembre de 2009.

1. La Comisión Nacional ha celebrado seis **Plenos**:

- 49º Pleno: **Representación de la Comisión Europea en España** (22 de diciembre de 2009). Copresidido por D. Francisco Fonseca Morillo, Director de la Representación, y el Presidente de la Comisión Nacional.
- 50º Pleno: **Ministerio de Educación** (25 de febrero de 2010). Presidido por el Presidente de la Comisión Nacional.
- 51º Pleno: **Fundación Mapfre** (5 de mayo de 2010). Copresidido por D. Alberto Manzano, Vicepresidente Primero de Mapfre, y el Presidente de la Comisión Nacional.
- 52º Pleno: **Ministerio de Sanidad y Política Social** (28 de junio de 2010). Copresidido por D. Félix Barajas Villaluenga, Subdirector General de las Familias del Ministerio de Sanidad y Política Social, y el Presidente de la Comisión Nacional.
- 53º Pleno: **Ayuntamiento de Madrid** (14 de septiembre de 2010). Copresidido por Dña. Ana Botella Serrano, Segunda Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Madrid y Delegada del Área de Gobierno de Medio Ambiente, y el Presidente de la Comisión Nacional.
- 54º Pleno: **Cortes de Castilla y León** (18 de octubre de 2010). Copresidido por D. José Manuel Fernández Santiago, Presidente de las Cortes de Castilla y León, y el Presidente de la Comisión Nacional.

2. También se ha desarrollado una reunión conjunta del Comité Ejecutivo, Junta Directiva de ARHOE, Consejo Nacional y Consejos Asesores de la Comisión Nacional, en la **Asociación de la Prensa de Madrid** (27 de enero de 2010). Copresidida por D. Fernando González Urbaneja, Presidente de la Asociación, y el Presidente de la Comisión Nacional; fue la primera vez en que se convocó conjuntamente a estos siete órganos importantes de la institución.

3. El **IV Ciclo “Horarios Racionales”** ha incluido doce actos. Uno de ellos en el exterior:

- **Bruselas, Parlamento Europeo** (23 de junio de 2010). Reunión con eurodiputados españoles y altos cargos de nuestro país en la Unión Europea. El Presidente de la Comisión Nacional fue presentado por los eurodiputados D. Juan Fernando López Aguilar (PSOE) y D. Íñigo Méndez de Vigo (PP).

Cinco en Madrid:

- **Sagardoy Abogados** (4 de marzo de 2010).

- **ACOTEX** (10 de marzo de 2010).
- **Asociación de la Prensa de Madrid** (5 de mayo de 2010).
- **Área de Gobierno de Economía y Empleo del Ayuntamiento de Madrid** (24 de junio de 2010).
- **ESADE** (24 de junio de 2010).

Y otros seis en las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla y León, y Comunidad Valenciana:

- **Zaragoza. Ayuntamiento** (18 de marzo de 2010).
 - **Zaragoza. Fundación María Domínguez** (25 de marzo de 2010).
 - **Oviedo. Principado de Asturias** (15 de abril de 2010).
 - **Cádiz. Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz** (26 de abril de 2010).
 - **Valencia. Universidad Internacional Menéndez Pelayo** (4 de mayo de 2010).
 - **Valladolid. Diputación de Valladolid** (22 de junio de 2010).
4. El 1 de mayo de 2010, Fiesta del Trabajo, lanzamos el **Manifiesto por unos horarios racionales**, que desde entonces ha sido firmado por miles de ciudadanos y al que se han adherido entidades representativas de la sociedad española.
5. Con motivo de la **Presidencia de la Unión Europea**, que España ostentó en el primer semestre de 2010, hemos querido llamar la atención de los ciudadanos sobre la paradoja de que, en relación con los horarios, permanecemos muy alejados de los usos de esa Unión Europea en la que, durante esos seis meses, ejercíamos un papel protagonista. Por eso, celebramos el último Pleno de 2009 en la Representación de la Comisión Europea en España (punto 1) y uno de los actos del IV Ciclo "Horarios Racionales" en el Parlamento Europeo (punto 3).

Además, promovimos un desayuno informativo con los medios de comunicación extranjeros acreditados en España, que se celebró el 28 de enero de 2010 en el **Club Internacional de Prensa**. En esta reunión analicé las cartas que había recibido de 23 Embajadores españoles en países de la Unión Europea, en las cuales se refleja que los ciudadanos del resto de Europa disponen, en general, de horarios más racionales y de mayores facilidades para conciliar su vida personal, familiar y laboral.

6. Hemos pedido infructuosamente al Gobierno que rectifique una “provisionalidad” de setenta años y corrija el cambio que se produjo el 16 de marzo de 1940, cuando se adelantó en sesenta minutos el horario de verano, sin recuperarlo al final de la estación, agravándose la situación el 2 de mayo de 1942 con el adelanto de otra hora. Debido a este **error histórico**, España se rige por la hora de Berlín –la de Europa Central– y no por la de Londres, que es la de Canarias y la que debería tener todo el territorio nacional. Estamos convencidos de que con la hora de Londres sería más fácil volver a los horarios que tuvimos hasta los años treinta del siglo XX.

7. Estamos colaborando activamente con dos Administraciones:

- Con el **Gobierno Vasco** en las acciones que lleva a cabo para impulsar un cambio horario laboral en el tejido empresarial de dicha comunidad autónoma.
- Con el **Ayuntamiento de Madrid** en la implantación de medidas de racionalización de horarios y conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores. Tuve el honor de intervenir; junto al Alcalde D. Alberto Ruiz Gallardón; Dña. María Garaña, Presidenta de Microsoft España; D. Juan José Güemes, Ex Consejero de Empleo y Mujer y de Sanidad de la Comunidad de Madrid y actual Presidente del Centro Internacional de Gestión Emprendedora del Instituto de Empresa; y D. Jordi Sevilla, Ex Ministro de Administraciones Públicas, bajo cuyo mandato se aprobó el Plan Concilia, y hoy Asesor de PriceWaterhouse.

Y con la entidad civil **Fundación Másfamilia** en el Certificado “efr municipio”, que premia la adopción de políticas de conciliación en el ámbito de la Administración Local.

8. El 6 de septiembre de 2010 me dirigí a los líderes de los partidos políticos que concurren a las **elecciones catalanas** del próximo 28 de noviembre. En la carta les adjuntaba el programa de la Comisión Nacional y les comunicaba que habíamos constituido un Comité de Trabajo para analizar todos los programas electorales, así como nuestro propósito de convocar, antes de la cita en las urnas, una rueda de prensa para dar a conocer el grado de receptividad de los partidos sobre la conciliación y la racionalización de horarios.

9. Hemos iniciado las gestiones necesarias para impulsar el cambio horario que España necesita a través de la firma de cinco **Grandes Pactos Nacionales**, que deberán ser respaldados por las Administraciones, las empresas de televisión, las entidades de la sociedad civil, las organizaciones empresariales y sindicales, y los partidos políticos. Con este fin me he reunido hasta ahora con las siguientes personalidades:

- **Administraciones:**
 - Dña. Trinidad Jiménez, Ministra de Sanidad y Política Social (13 de enero de 2010).

– Dña. Bibiana Aído, Ministra de Igualdad (8 de junio de 2010).

• **Empresas de televisión:**

– D. Alberto Oliart, Presidente de RTVE (8 de abril de 2010).

• **Organizaciones empresariales y sindicales:**

– D. Julio Salazar, Secretario General de USO (19 de febrero de 2010).

• **Partidos políticos:**

– D. Mariano Rajoy, Presidente del Partido Popular (13 de enero de 2010).

– D. Cayo Lara, Coordinador General de Izquierda Unida (3 de febrero de 2010).

– D. Josep Antoni Duran i Lleida, Presidente del Comité de Gobierno de Unió Democràtica de Catalunya (9 de febrero de 2010).

– D. Artur Mas, Presidente de CiU (17 de febrero de 2010).

– D. Albert Rivera, Presidente de Ciutadans (11 de marzo de 2010).

– Dña. Rosa Díez, Presidenta de Unión, Progreso y Democracia (26 de mayo de 2010).

10. He mantenido otras **reuniones** con personalidades destacadas en distintos ámbitos:

• Dña. Yolanda Barcina, Alcaldesa de Pamplona (25 de noviembre de 2009).

• D. Ernest Benach, Presidente del Parlamento de Cataluña (21 de enero de 2010).

• Mn. Jaime Pujol Balcells, Arzobispo Primado de la Tarraconense (24 de enero de 2010).

• D. Lluís Miquel Pérez Segura, Alcalde de Reus (25 de enero de 2010).

• Mn. Francisco Pérez, Arzobispo de Pamplona; Dña. Elena Torres, Presidenta del Parlamento de Navarra; D. José Manuel Ayesa, Presidente de la Federación de

Empresarios de Navarra; D. Ángel José Gómez, Rector de la Universidad de Navarra; y Dña. Sara Ibarrola, Directora General del Instituto Navarro para la Igualdad (8 de febrero de 2010).

- D. Gregorio Martínez, Director del Gabinete del Ministro del Interior (15 de febrero de 2010).
- D. Diego Muñiz Lovelace, Director General de Servicio Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (9 de marzo de 2010).
- D. Manel Prat, Gerente del Centro de Estudios Jordi Pujol; y Dña. Dolors Montserrat, Portavoz del PP en el Parlamento de Cataluña (11 de marzo de 2010).
- Dña. Lola Ranera, Concejala de Régimen Interior del Ayuntamiento de Zaragoza; y D. Arturo Aliaga, Consejero de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de Aragón (18 de marzo de 2010).
- Dña. Isabel Pérez Espinosa, Concejala de Empleo, Educación e Igualdad del Ayuntamiento de Oviedo (15 de abril de 2010).
- D. Pedro Sanz, Presidente del Gobierno de La Rioja; D. José Ignacio Ceniceros, Presidente del Parlamento de La Rioja; y D. Tomás Santos, Alcalde de Logroño (27 de abril de 2010).
- D. Francesc Xavier Grau, Rector de la Universidad Rovira y Virgili; Dña. Teresa Victoria Pelegrín, Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Tarragona; y Mn. Jaume Pujol, Arzobispo Privado de la Tarraconense (27 y 28 de mayo de 2010).
- Dña. Patricia Abascal, Vicepresidenta del Consejo Insular de Ibiza; y D. Enrique Sánchez Navarrete, Concejal de Recursos Humanos del Ayuntamiento (11 de junio de 2010).
- Mn. José Ignacio Munilla, Obispo de San Sebastián (17 de junio de 2010).
- D. Íñigo de la Serna, Alcalde de Santander; y D. Miguel Ángel Palacio, Presidente del Parlamento de Cantabria (18 de junio de 2010).
- D. César Antón Beltrán, Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León (22 de junio de 2010).
- D. Juan Vicente Herrera Campo, Presidente de la Junta de Castilla y León (4 de octubre de 2010).

11. He participado en diversos **actos** organizados por prestigiosas instituciones y entidades, como los siguientes:

- **Jaén** (19 de noviembre de 2009). Inauguración de la Cátedra “Jean Monnet” de la **Universidad de Jaén**.
- **Pamplona** (25 de noviembre de 2009). Entrega del Sello “Reconcilia”, junto con el Presidente del Gobierno de Navarra, D. Miguel Sanz Sesma, en un acto organizado por la **Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra**.
- **Reus** (2 de diciembre de 2009). Jornadas de la **Fundación IMFE Mas Carandell**.
- **Las Rozas** (8 de marzo de 2010). Jornada organizada por el **Ayuntamiento**.
- **Pamplona** (12 de marzo de 2010). Acto promovido por el **Instituto de Empresa y Humanismo** en la Universidad de Navarra.
- **Madrid** (20 de abril de 2010). Asamblea de la Federación Nacional de Industria de **USO**.
- **Logroño** (27 de abril de 2010). Asamblea de Representantes de **USO**.
- **Pamplona** (6 de mayo de 2010). Sesión de trabajo de la Comisión de Innovación, Empresa y Empleo del **Parlamento de Navarra**.
- **Mollina (Málaga)** (7 de mayo de 2010). Jornadas de **USO**.
- **Pamplona** (13 de mayo de 2010). Jornada organizada por el **Instituto Navarro para la Igualdad**.
- **Madrid** (5 de junio de 2010). Acto de clausura del VI Congreso Nacional de **ANPE**.
- **San Sebastián** (17 de junio de 2010). Conferencia en un curso de verano de la **Universidad del País Vasco**.
- **Madrid** (25 de junio de 2010). Jornada de la **Cámara de Comercio de Madrid**.
- **Madrid** (25 de junio de 2010). Jornadas organizadas por la **Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad**.
- **Valencia** (29 de junio de 2010). Presentación del libro del IV Congreso Nacional en el **Centro Cultural Bancaja**.

- **Tarragona** (16 de julio de 2010). Presentación del libro del IV Congreso Nacional en el **Ayuntamiento**.
- **Lalín (Pontevedra)** (23 de julio de 2010). Conferencia en un curso de verano de la **Universidad de Santiago**.
- **Madrid** (27 de septiembre de 2010). Presentación del libro del IV Congreso Nacional en la Comisión de Igualdad del **Congreso de los Diputados**.
- **Barcelona** (28 de septiembre de 2010). Presentación del libro del IV Congreso Nacional en el **Círculo de Economía**.

12. Hemos difundido los siguientes **documentos**:

- “Navidades racionales” (17 de diciembre de 2009).
- “Ante el ajuste del gasto público” (13 de mayo de 2010).
- “Vacaciones de verano racionales” (22 de julio de 2010).

13. Hemos publicado dos **libros**, uno sobre el IV Congreso Nacional y otro sobre el III Ciclo “Horarios Racionales”.

14. Hemos mejorado y actualizado periódicamente la **página web** (www.horariosenespana.es). Hemos seguido editando nuestra **Revista Digital “España en Hora”**, que ha alcanzado su nº 16. Se ha creado una **página web específica del V Congreso** (www.eshora-deconciliar.es). El Manifiesto se difunde a través de las redes sociales **Facebook** y **Twitter**.

15. Hemos convocado y entregado el **I Concurso Escolar de Horarios Racionales**, bajo el lema de “**¿Cuánto tiempo tienes para mí?**” y con tres destacados objetivos: que los padres se ocupen de sus hijos, que estos sensibilicen a sus progenitores sobre la importancia de las relaciones paterno-filiales y que los centros de enseñanza tomen conciencia del papel que pueden desarrollar en este ámbito. Han concurrido más de doscientos trabajos de alumnos de primaria y secundaria. También hemos convocado el **V Premio para Racionalizar los Horarios Españoles**, cuyos galardones se entregan en el V Congreso.

16. El 28 de enero de 2010 recibí uno de los **premios “Dintel Alta Dirección 2010”**, que concede la **Fundación Dintel**, creada para la difusión de las ingenierías informáticas y de las telecomunicaciones.

17. Numerosos **medios de comunicación social** –de prensa escrita, digital, radio y televisión– han proyectado nuestros planteamientos, propuestas y actividades a la sociedad española.
18. La Comisión Nacional ha suscrito **convenios de colaboración** con las siguientes entidades:
- **Confederación de Comercio Especializado de Madrid (COCEM)** (26 de noviembre de 2009).
 - **Plataforma Enlaces** (14 de junio de 2010).
 - **Asociación Nacional de Centros de E-learning y Distancia (ANCED)** (6 de julio de 2010).
 - **Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA)** (8 de julio de 2010).
19. Hemos organizado el **IV Curso “Cómo hablar siempre con eficacia”**, que se celebró el 20 y el 21 de febrero de 2010 en la **Universidad CEU San Pablo de Madrid**, impartido por el Presidente del Instituto de Técnicas Verbales, **D. Ángel Lafuente**.

Finalizo dando o reiterando algunos datos:

- Número de actos y actividades desarrolladas de cierta importancia: 46; reuniones y entrevistas de relieve: 63; intervenciones varias: 19.
- Apariciones en los medios de comunicación social contrastadas: alrededor de 500.
- Firmantes del Manifiesto: 5.553.
- Presencia en las redes: Tuenti, Twitter; Facebook.

He intentado ser telegráfico. He seleccionado informaciones.

En el libro que publicaremos sobre el V Congreso Nacional, lo expuesto en este acto de inauguración será sin lugar a dudas ampliado para un mejor conocimiento de los lectores.

Tengo la plena seguridad que este V Congreso Nacional marcará hitos importantes. Todos los aquí presentes debemos ser protagonistas de los mismos, para que a su término todos estemos involucrados y activos en la proyección de sus mensajes y conclusiones.

Muchas gracias.

D. César Antón Beltrán

Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León

Buenas días a todas las autoridades, miembros de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y a los congresistas que nos acompañan hoy en este Congreso.

Es un placer poderles dar la bienvenida, especialmente a muchas personas que vienen de fuera, y tener la oportunidad de inaugurar el Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles.

La Racionalización de los Horarios ha sido para la Junta de Castilla y León uno de los pilares donde se ha apoyado la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral aprobada en el 2008 por el gobierno regional. Buena prueba de ello es su denominación: "Castilla y León, a punto".

Las cuatro líneas en las que se estructura la Estrategia también hacen referencia en sus títulos a la importancia del tiempo y a su racionalización.

La primera línea denominada *El Valor del Tiempo*, contiene medidas favorables al cambio que debe producirse para avanzar en igualdad de oportunidades y en conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se proponen medidas para concienciar y sensibilizar sobre esta materia en los ámbitos familiar, escolar, empresarial y social de la corresponsabilidad de la atención familiar y tareas domésticas así como del adecuado equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

Es importante el tiempo para todo y el tiempo de todos: trabajadores, empresarios, administrados, funcionarios; el tiempo para dedicar a nuestra familia, el tiempo de nuestros hijos para transmitirles valores para comunicarnos y convivir con ellos, el tiempo de nuestros mayores para retornarles el cariño y el esfuerzo que han dado ellos a sus hijos.

El buen uso del tiempo, el respeto por el tiempo de los demás, la puntualidad como norma ética, las reuniones eficaces guían las acciones de sensibilización que contiene esta primera línea.

La segunda línea, bajo el título *El Equilibrio del Tiempo*, profundiza en medidas que favorecen la compatibilidad entre el trabajo y la familia incidiendo especialmente en el mundo de las empresas y en las administraciones públicas.

En esta legislatura se ha puesto en marcha el Plan de Modernización de la Administración Autonómica fomentando la interoperatividad entre administraciones, evitando muchos desplazamientos de los administrativos, al no tener que presentar documentos como DNI, el empadronamiento, renta, seguridad social, etc.

Más de 700 procedimientos se pueden teletramitar y se ha impulsado el teletrabajo en la Administración de la Comunidad, con más de cien empleados que utilizan esta forma de trabajar:

Muchas medidas contenidas en esta segunda línea inciden en medidas de igualdad de oportunidades de la mujer en el acceso al mercado laboral.

La presencia, permanencia y promoción de la mujer en el ámbito laboral mejora la organización y gestión de las empresas, que se traduce en una mayor competitividad y productividad. El Programa Óptima de carácter voluntario para las empresas ha conseguido que 119 empresas de Castilla y León tengan un plan de igualdad con más de 32.000 trabajadores y que 43 de ellas tengan el distintivo.

El desarrollo de políticas de conciliación favorece la motivación de los trabajadores, mejora el clima laboral, reduce el absentismo y el estrés laboral, lo que repercute directamente en una mejora de los resultados empresariales.

La implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas, favorece organizaciones empresariales más flexibles y, por tanto, con mayor capacidad de respuesta y adaptación a las situaciones de crisis.

Desde la Junta de Castilla y León se ha impulsado la flexibilidad horaria. Cerca de 5.000 trabajadores disfrutan de un horario flexible que les permite compatibilizar su vida profesional y familiar: Casi 12.000 empresas se han adherido al programa cheque servicio que atiende emergencias familiares que puedan impedir a los trabajadores acudir a su puesto de trabajo, pudiendo beneficiarse más de 140.000 trabajadores.

La motivación de los trabajadores y el clima laboral mejora cuando las empresas son sensibles a las responsabilidades familiares y facilitan medidas de conciliación, reduciendo el estrés y el absentismo laboral.

La calidad y la excelencia en la gestión de los recursos humanos. Favoreciendo la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad es la mejor respuesta frente a la crisis y además son medidas de bajo coste. 32 empresas han conseguido el certificado, afectando a más de 18.000 trabajadores.

La tercera línea se denomina *Ganar tiempo, ganar calidad de vida* y a través de ella, se han impulsado recursos, servicios y ayudas de apoyo a las familias y que tienen que ver con la atención a sus miembros más dependientes, como son los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad.

De esta forma se han creado 15.000 plazas públicas dirigidas a niños menores de 3 años, se han ampliado las plazas residenciales dirigidas a personas mayores y personas

con discapacidad, así como residencias en todas las provincias para enfermos con discapacidad mental. También se ha facilitado la compatibilización de horarios escolares con horarios laborales a través de programas como Madrugadores donde asisten anualmente 11.000 escolares. No podemos olvidar las ayudas a la familia por nacimiento, adopción, parto múltiple, paternidad, familias numerosas a partir del cuarto hijo, guarderías, excedencias o reducción de jornada donde se benefician anualmente unas 36.000 familias.

La cuarta línea contiene medidas bajo el epígrafe *Acortar Distancias*, para desarrollar fundamentalmente en el medio rural.

En este sentido, las nuevas tecnologías acortan distancias. En una comunidad tan extensa como la de Castilla y León se ha conseguido llevar la banda ancha a más del 90% del territorio. El transporte a la demanda es una iniciativa pionera donde se da servicio a más de 3.000 Entidades Locales. Así mismo es de destacar la telemedicina o las pruebas diagnósticas móviles que han evitado muchos desplazamientos.

La racionalización de los horarios y las medidas de conciliación favorecen el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos.

Por esta razón y por el impulso que se ha venido dando desde la Junta de Castilla y León en esta materia, se realiza el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles en esta Comunidad.

ARHOE y la Junta de Castilla y León han trabajado intensamente a lo largo de este año en la organización de este Congreso y hemos intentado que la participación social sea lo más amplia posible.

Tendremos ocasión de escuchar intervenciones de políticos, empresarios, sindicatos, jóvenes profesionales de las redes sociales, educadores, escritores, psicólogos, humoristas, deportistas, mediadores y periodistas, también habrá un espacio para escuchar la voz de los congresistas.

Queremos que este V Congreso sea un altavoz nacional que permita avanzar en la racionalización de los horarios. Apostamos decididamente por el cambio.

Se incidirá en organizaciones de trabajo más flexibles que fomenten la formación, la estabilidad y el desarrollo profesional de sus trabajadores. Empresas más competitivas y adaptadas a las nuevas necesidades económicas y familiares.

Las nuevas tecnologías están presentes en nuestros trabajos, en los hogares, en las escuelas. Son nuevos retos y nuevas oportunidades en la forma de trabajar, en la manera de

educar o de relacionarse, nos permiten racionalizar tiempos, conocimientos y experiencias, pero, cuidado, mal utilizadas pueden conducirnos a todo lo contrario.

En el mundo de las prisas, es momento para la reflexión. Empezamos por nosotros mismos, necesitamos un tiempo de silencio, tiempo para meditar sobre lo necesario y lo accesorio.

Nuestros hijos, nuestras parejas, nuestros padres, nuestros amigos necesitan parte de nuestro tiempo. La sociedad también está necesitada de personas solidarias que regalen parte de su tiempo.

Compartir tiempo con los demás nos enriquece como personas y nos ayuda a ser más felices.

En este Congreso no faltará el humor.

Todos estamos a favor de la igualdad de oportunidades, de medidas de conciliación, de dedicar tiempo a nuestros hijos, de optimizar el tiempo, pero la realidad nos muestra una escena muy distinta. No se trata de dramatizar, porque ciertamente avanzamos hacia una sociedad con más igualdad de oportunidades para las mujeres, mayor integración de personas con discapacidad, más servicios públicos que mejoran la calidad de vida de las personas. Ahora bien, todavía persisten actitudes sociales que no favorecen el cambio.

Políticos, padres y madres, empresarios y trabajadores, educadores, jóvenes y niños, todos, debemos aunar esfuerzos a favor de unos horarios racionales más justos y más equilibrados.

Todos aspiramos a ser felices y esto podemos conseguirlo si distribuimos y gestionamos el tiempo de forma racional y equilibrada.

Deseo que haya un antes y un después a este Congreso y contribuyamos entre todos a una sociedad mejor.

Ha llegado la hora de conciliar... "Es hora de conciliar".

5.2. CONFERENCIA INAUGURAL

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE

A continuación, tal y como está previsto en el programa, pronunciará la conferencia inaugural Dña. M.^a Jesús Álava, psicóloga y escritora. M.^a Jesús Álava es licenciada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Dirección de Recursos Humanos. Desde 1978 dirige los ámbitos de los trabajos de Psicología Clínica y Actuaciones en el Mundo del Trabajo. En la actualidad ejerce como psicóloga en su propio despacho, labor que compatibiliza con su empresa de consultoría. Tiene más de veinte publicaciones. Entre todas ellas, me permito destacar *La inutilidad del sufrimiento*, que considero que, sin lugar a dudas, para todos nos podría ser de gran utilidad en este mundo en que cada día, queramos o no queramos, hay motivos para la preocupación, para el sufrimiento y para muchas cosas parecidas. M.^a Jesús, tienes la palabra.

Dña. M.^a Jesús Álava

Psicóloga y escritora

Muchas gracias, Presidente, Consejero, y muchas gracias a todos por estar hoy aquí. La verdad que es difícil hablar después de las autoridades institucionales. Yo estoy acostumbrada a hacerlo en un tono más cercano, pero intentaré revestirme de la seriedad que este evento merece.

Gracias, en primer lugar, a la Junta de Castilla y León. Gracias a la figura de Aurora Romera, Directora General de Familia, que creo que ha sido el alma sobre el que ha descansado este congreso. Y gracias a la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles, que veo que han trabajado, y de qué manera, en ese sentido. No obstante, aún es mucho lo que nos queda y habrá que seguir en ello.

Me vais a permitir que me alegre especialmente de estar aquí en Valladolid, porque una parte importante de mi familia es de aquí. Está mi hermano, mi cuñada, y es el sitio donde además se crió mi madre, hecho que siempre me produce especial ternura.

Creo que, efectivamente, la Junta de Castilla y León está siendo innovadora en las medidas de conciliación. Como psicóloga la conciliación es una realidad que a mí personalmente me preocupa desde hace muchísimo tiempo. Parece que todos quisiéramos tener vida propia,

y sin embargo, si yo os preguntase a todas las personas que estáis aquí, cuántos estáis satisfechos con esa vida propia que tenéis, ¿alzaríais muchas manos? Y si dijera, ¿a cuántos os gustaría tener más tiempo para vosotros mismos y para vuestra conciliación, quiénes levantaríais la mano? ¿A cuántos nos gustaría? ¡Bien!, pues está claro que es un objetivo que todavía tenemos que conseguir.

Estuve repasando un poco cómo estábamos últimamente en este tema, y me di cuenta de que en un país como el nuestro, nos encontramos con uno de los horarios más irracionales del mundo occidental. Fijaos: sabemos que España es el Estado europeo donde más horas trabajamos, y desgraciadamente, y a pesar de todos los esfuerzos, donde menos hemos avanzando. Si comparamos, en 2007 se hizo un estudio muy en profundidad, donde se demostraba que sólo estábamos trabajando un 13 % menos que en la mitad del siglo XX, mientras que, sin embargo, en los Países Bajos y en Alemania estaban trabajando un 40 % menos. Fijaos la diferencia, lo que habían ganado. Pero cuando luego comparábamos la productividad, veíamos que estos países que trabajan un 40 % menos que hace cincuenta años, sin embargo, son los más productivos de Europa. Holanda, Bélgica y Alemania están a la cabeza. En España, donde estamos los que más horas trabajamos, nos situamos en la cola, junto con Italia. Por ello, permitidme manifestar aquí, a esas personas que dicen que para mejorar la productividad lo que tenemos que hacer es trabajar muchas más horas, yo les diría, con todos mis respetos, que no tienen ni idea de lo que están hablando.

Conciliación no es trabajar más. Conciliación es trabajar mejor, que es muy diferente.

Nosotros, en nuestro equipo, hicimos un estudio muy exhaustivo, y además lo hizo Silvia Álava Sordo, que nació en Valladolid y que como es una gran psicóloga, la fichamos y nos la llevamos a nuestro centro. Silvia, a pesar de su edad, ya es una “figura” dentro de la psicología y, sin duda, en pocos años será una persona de la que todos oiréis hablar, mucho más que a mí.

Como les contaba, hicimos un estudio muy importante sobre 1.509 personas que en algún momento nos habían solicitado ayuda. Quisimos ver cuáles de esas personas nos venían directamente porque tenían dificultades o problemas en el trabajo. En este sentido, ¿pensáis que eran muchas? Pues no. De las personas que venían porque se encontraban mal y te pedían ayuda, solamente el 6,02 % de los hombres y el 3,35 % de las mujeres, era por temas laborales: 6,02 y 3,35 %. ¿Verdad que parece increíble? El hecho de que fueran el doble las peticiones de hombres que de mujeres no nos llamó la atención, porque sabéis que igual que a los hombres les cuesta ir a un psicólogo, por cada 29 hombres van 71 mujeres, sin embargo, los temas laborales es verdad que les preocupan mucho. Pero cuando nos encontramos con estos datos y veíamos, por ejemplo, que en los casos de los hombres, curiosamente, la principal demanda cuando te piden ayuda a un psicólogo: ¿por qué creéis que es? La mayoría de la gente piensa que es por ansiedad, depresión, estrés, presión... Sin embargo,

en el 40 % de los casos los que nos venían era para pedir una ayuda con su pareja. Luego ya estaban los temas de ansiedad y los de depresión.

En el caso de las mujeres, sin embargo, la ansiedad estaba a la cabeza, con el 31 % y después ya venía la depresión, con un 17 % aproximadamente, y los temas de pareja. Estos datos nos señalaban que algo estaba pasando, que algo seguramente estaban ocultando. Entonces lo que hicimos fue un estudio muy exhaustivo sobre esos 1.509 casos, y vimos, cuando ya trabajamos con ellos, que en realidad, aunque ellos te venían diciendo: “*tengo ansiedad, depresión, tengo problemas con mi pareja...*”; intentamos ver cuáles de esos casos estaban originados por dificultades en el trabajo y nos encontramos que en el 45 % de los casos de ansiedad en el hombre, y en el 32 % en las mujeres, el origen fundamental, o una de las causas fundamentales era el trabajo. Lo mismo nos pasaba con la depresión: 35 % en el caso de los hombres, 41,96 % en las mujeres. De cada cuatro casos de problemas de pareja, uno, tanto en hombres como en mujeres, está ocasionado por problemas en el trabajo. Aquello que se llama desorientación vital, que es, más o menos, que la gente se siente mal pero no sabe la razón de su malestar, pues haciendo una media entre hombres y mujeres, casi en un 60 % era por dificultades o problemas en el trabajo. En consecuencia, ¿nos influye el trabajo? ¿Nos condiciona? Muchísimo más de lo que realmente pensamos. Muchísimo más.

Por eso seguramente, después de haber escrito *La inutilidad del sufrimiento*, uno de mis últimos libros ha sido *Trabajar sin sufrir*, porque me pareció que debíamos intentar de verdad, en ese ámbito concreto, intentar estar muchísimo mejor.

Cuando después analizamos sobre los que venían directamente por temas de trabajo, qué es lo que nos decían, vimos que por exceso de tiempo en el trabajo sólo se quejaba el 16 % de los hombres y el 8,5 % más o menos de las mujeres. Sin embargo, por exceso de presión se quejaban el 40 % de hombres y el 17 % mujeres. Finalmente, la insatisfacción en el trabajo era mucho más alta en las mujeres, un 27 % comparado con un 18 % en los hombres. ¿Por qué pensáis que se quejan tan poco del exceso de tiempo en el trabajo? Esto es como cuando el año pasado, en un programa de Onda Cero donde yo colaboro, pidieron que votasen las personas que pensaban que en España había que mejorar las condiciones actuales de conciliación, pues tenemos unos horarios muy irracionales en comparación con otros países. Lo que ocurrió es que a las cuatro o cinco semanas se quitó la votación, porque estaba votando muy poca gente. En ese momento, podríamos pensar: ¿es que a la gente no le importa realmente conciliar más o mejor? ¿Por qué se quejan tan poco? ¿Os digo cuál es nuestra opinión? ¿Porque piensan que no hay nada que hacer! Desgraciadamente creen: ¿para qué me voy a quejar de que estoy mucho tiempo en el trabajo si esto no tiene solución?

Cuando te vienen personas que empiezan a trabajar a las ocho o nueve de la mañana, pero en lugar de terminar a las cinco de la tarde, terminan a las siete, ocho o nueve de la noche, y les preguntas: “*Hombre, ¿y no estás mucho tiempo?*”. Te dicen: “*Ya, pero díselo a mi jefe*”.

De todas formas, la mayoría de las personas sentían que las dificultades mayores que tenían en el trabajo eran los problemas con los compañeros. Más con los compañeros, incluso que con los propios jefes. Cuando profundizamos en este hecho, vimos que en ello coincidían tanto hombres como mujeres, aunque curiosamente los hombres tienen muy pocas dificultades con los colaboradores, con los que están bajo su mando. Sin embargo, las mujeres parece que tenemos alguna dificultad mayor con los colaboradores, quizá porque aún hay algunos hombres a los que les cuesta que una mujer les mande. Pero lo importante es que este estudio nos enseñó que, a pesar de no ser plenamente conscientes de ello, la distribución de las áreas que realmente afectaba tanto a hombres como a mujeres era altísima por problemas laborales. Y cuando nosotros medimos e intentamos hacer un análisis de cuántas son las horas que estamos en el trabajo y cuánto repercute eso en nuestra vida, ¿cuánto nos sale aproximadamente? Podíamos pensar que la mayoría de nosotros sale de casa entre las siete y media y las ocho de la mañana, y llegamos de vuelta, la mayoría, a partir de las seis, seis y media de la tarde. Desde luego hay muchos que llegan después. Si juntamos esas horas y las restamos de siete horas y media de sueño aproximadamente, ¿cuánto tiempo de nuestro tiempo de vigilia, del que estamos despiertos, estamos en el trabajo? ¿Lo habéis calculado alguna vez? Aproximadamente, por término medio, desgraciadamente creo que en algunas personas es aún más, es el 66 % Dos terceras partes de nuestra jornada estamos en el trabajo, o empleándolo en el tiempo en el que vamos o volvemos. ¡Dos terceras partes! ¿Parece importante que fuéramos felices en esas dos terceras partes que trabajamos todos y que me parece que aún vamos a trabajar muchísimos más años? ¿Parece importante? Y yo os preguntaría, ¿nos han enseñado a estar bien el trabajo? ¿Nos han enseñado qué hacer cuando tienes un jefe conflictivo? Que de vez en cuando lo tienes... ¿O un compañero demasiado trepa? Que también los hay, indudablemente. O cuando tienes mucha presión, o cuando tienes unos clientes insoportables. ¿Nos han enseñado? ¿Merecería la pena? Pues vamos a intentar conseguir las dos cosas, vamos a conseguir conciliar y vamos a conseguir tener tiempo de calidad. Si estamos mucho tiempo en el lugar de trabajo, vamos a intentar estar bien, pero vamos a intentar también reducir ese tiempo.

Yo he estado más de veinticinco años trabajando en la Administración y en las empresas públicas, y en un momento determinado pensé que era el momento de pasar a la empresa privada para hacer aquellas cosas para las que a veces tienes cierta limitación en el ámbito público y que te resultan imposibles de hacer. Y también porque, como trabajas con muchas personas, la mayoría no están en la pública. Yo quería ver cuál es la realidad de esas empresas privadas. ¿Qué es lo que nos encontramos? Yo tuve, creo, el honor de poner en marcha una de las primeras políticas de conciliación en España, cuando estaba en Aena. La llamamos PAE, que es un Programa de Atención al Empleado. Lo hice cuando llevaba la división de Desarrollo Profesional. Y son de esas cosas que te hacen sentir mejor contigo misma. Fue en el año 2000, creo que fuimos muy pioneros en ese momento. Pero cuando luego sales de la Administración y en la empresa privada les intentas convencer a los empresarios y les dices: *“Oye, ¿no sería bueno que la gente no tuviera tanto tiempo presencial?”*.

Ellos te dicen: *“Ya, pero ya tenemos la productividad muy baja. Si encima les quitamos tiempo, nos arruinamos”*. Y entonces fue cuando empezó una historia, yo creo que muy bonita, y personalmente muy retadora, en la que vimos que: *“No vamos a conseguir convencer, por lo menos a los empresarios privados, de que tenemos que luchar todos por la racionalidad de horarios, si no les convencemos a la vez de que para ellos va a ser bueno”*.

Comentábamos hace poco aquí la importancia de que los padres estén con los hijos en casa. Nosotros, que vemos todos los años unos setecientos adolescentes aproximadamente, hicimos también un estudio y vimos que de esos chavales ahora el 75 % nos viene por problemas de conducta, no por problemas escolares como hace unos veinte años, sino por problemas de conducta. En esos chicos miramos qué era lo que pasaba y nos encontramos que había una variable común. Y es que más del 90 %, casi un 94 % de esos chicos tenían poco tiempo de padres. Y poco tiempo de padres significa al menos dos horas por parte de cada uno de ellos como media. Bien. El poco tiempo que estamos desde luego con nuestros hijos influye muy negativamente en cómo están esos chavales y cómo se van a sentir en un futuro. Con lo cual nosotros lo que nos dijimos fue: *“o les demostramos realmente que trabajando menos, si trabajas mejor, somos más productivos, o no hacemos nada”*. Y lo que hicimos fue un proyecto en el que, la verdad, nos la jugamos mucho, porque cuando vamos a una empresa, lo que les decimos más o menos es que la mayoría de las empresas hoy en día están en una situación difícil y de crisis. Cuando nos vienen a una consultoría, y más a una consultoría donde hay bastantes psicólogas, aunque también hay ingenieros, economistas y sociólogos, y cómo no, siempre tiene que haber un experto en medios de comunicación, porque si no hoy en día no podríamos hacer nada. Pero cuando nos vienen lo que nos dicen es: *“Queremos hacer un cambio. Queremos adaptarnos a las circunstancias y si es posible que además la gente esté bien”*, pues estupendo. Nosotros ¿qué es lo que hacemos? Les decimos: *“Mirad, vamos a intentar hacer un estudio y casi nos comprometemos a que no nos paguéis hasta el final, pero nos tenéis que dejar nuestra metodología para hacer ese estudio. Y en ese estudio lo que vamos a ver es un área especial, la que vosotros digáis, imaginaos, pues un hospital, servicio de urgencias, una de las últimas cosas que hemos hecho. Una empresa, una fábrica por ejemplo, un área determinada, una dirección. Vamos a ver esa dirección, pero dejadnos que lo hagamos con nuestro análisis”*. Y en nuestro análisis la diferencia es que trabajamos con la gestión y trabajamos con las personas. Es decir, lo que nosotros hacemos es preguntarles: *“¿Cuál es el área que más te preocupa de tu empresa?”, “Esta”*. Pues perfecto. Déjanos que los psicólogos veamos a las personas de ese área, por lo menos en un número suficiente, déjanos que hagamos entrevistas, cogiendo un poquito de todas las categorías. Déjanos que hagamos algunas dinámicas para ver exactamente cuál es la problemática que ellos tienen y cómo piensan ellos mismos que serían su razón, sus deficiencias, sus oportunidades, sus fortalezas. Vamos a ver qué podemos trabajar. Y una vez que podemos trabajar desde las personas, vemos qué es lo que está haciendo la empresa en su día a día. Eso ya les toca a los ingenieros y les toca a los economistas. Sabéis que son procesos pesados porque están cada dos minutos apuntando exactamente lo que hace cada persona. Cada dos minutos. Luego te salen unos abanicos enormes de

miles de datos, pero al final lo que te demuestra un poco es qué es lo que piensa esa empresa que se está haciendo, qué es lo que de verdad está haciendo y cómo se podría funcionar. Y cuando hacemos eso, cuando miramos tanto las personas como la gestión diaria, lo que obtenemos al final, muy claramente, son los puntos de mejora. Un tema crucial. Siempre que vayáis a hacer algo así, siempre que lo hagamos, también en la Administración, empece- mos por el equipo directivo. Si no conseguimos que desde arriba realmente exista, como esa, digamos, fortaleza, y ese apoyo a esa dinámica, lo que te van a decir los trabajadores es: *“M.º Jesús, nos parece muy bien todo lo que nos decís, pero cuéntaselo a nuestro director general o a nuestro presidente, que se va a comer todos los días a las tres de la tarde, vuelve a las seis y quiere que todos estemos aquí para cuando vuelva porque se debe de aburrir y no debe de tener muchas ganas de ir a su casa y esto debe de ser como terapia ocupacional”*. ¿Verdad que muchas personas de las que estáis aquí habéis podido vivir situaciones no muy distintas? Nosotros llegamos a las ocho, estamos allí desde el principio, intentando trabajar mucho. No podemos ir a casa a comer; normalmente en grandes ciudades como Madrid es imposible, tienes una horita, pero hay que esperarse, porque cuando luego vienen los jefes pues resulta que las reuniones en lugar de ser como fecha límite, como ha hecho nuestro alcalde, a las cinco de la tarde, pues te las convocan a las siete, a las siete y media o a las ocho de la noche.

Comentabais aquí (hago un pequeño inciso), que habíais intentado con los periodistas realmente hacer una labor muy seria, y me parece muy bien, porque nosotros, por profesio- nes, cuando analizamos cuáles son las personas que nos vienen a los psicólogos, los prime- ros son los profesionales de la salud, sigue siendo así desde hace muchos años. Los segun- dos son los profesionales de la enseñanza, que casi están superando a los de la salud, por- que se encuentran los pobres muy atados, y los terceros, y no estaban antes, son los perio- distas. Después van los empleados de la banca, que también tienen mucha presión.

Pero os digo que hay que trabajar desde la dirección, porque sólo de esa manera tendre- mos posibilidades. Y hay que trabajar como lo hacemos nosotros: después con todos los mandos hasta llegar a los operarios, y siempre intentar primero tener una foto, hacer un análisis de cuál es esa situación, ver cómo se puede mejorar; implantarlo en la empresa y (a veces os lo hacen) pedir que lo implanten con vosotros para que se vea realmente dónde están esas áreas de mejora que se han puesto. Al final, que hagan un seguimiento para que eso ya quede en la empresa.

Algunos de los puntos más débiles que nos encontramos siempre, y que se repiten en todos los análisis que realizamos (trabajamos con la privada pero trabajamos muchísimo con la empresa pública), son estos:

- Indefinición de funciones.
- Falta de visión común y de trabajo en equipo.
- Descompensación de cargas de trabajo; esto en la privada es fuerte, pero en la Administración no os quiero ni contar. Es decir, las personas que están al 120 % y otras

que están apenas a un 20 %, y que eso se permita, la verdad, es que son cosas que te siguen llamando poderosamente la atención.

- Inadecuación de personas a puestos.
- Descoordinación entre áreas.
- Insuficiencia o infrautilización de los sistemas de información.
- Improductividad.
- Reuniones poco operativas (y mira que nos reunimos). En una empresa del sector eléctrico conseguimos ganar exactamente un 34,6 % de tiempo, simplemente trabajando sobre las reuniones que tenían constantemente todos sus empleados.
- Resistencias al cambio por parte de la gente.
- Y clima laboral viciado.

Esto es lo que más nos encontramos. A partir de ahí, cuando nos comprometemos en el análisis, lo que hacemos es decir: *“Mirad, si ponemos esto en marcha, que en gran medida es lo que hemos visto, y lo que nos dice la propia gente que está pasando, y en gran medida es lo que nosotros hemos visto en el análisis, vamos a conseguir esto. Vamos a conseguir que la productividad, midiéndola de tal manera, aumente tanto, y el tiempo de permanencia en el trabajo disminuya”*. Hemos comprobado que, al menos en aquellos proyectos digamos menos agresivos, conseguimos al menos una reducción del 20 % del tiempo presencial de las personas. Racionalizando realmente los procesos. Al menos un 20 %. ¿Y eso qué significa después? Pues que afortunadamente, con esa política, con esa implantación, favorecemos las políticas de conciliación, vida profesional y personal, mejoras la gestión de la empresa, ¡que ya está bien! Porque también es cierto que a veces nos quejamos mucho de los jefes, pero es que tampoco nadie les ha enseñado cómo ser jefe, y es muy difícil. Un jefe realmente, yo siempre digo que tendría que tener la generosidad de un líder y la imparcialidad de un juez, y es muy complicado hacerlo. Pero conseguimos mejorar su competitividad, aumentar su productividad, os decía, optimizar la gestión del tiempo al menos en ese 2 %. Mejorar el clima laboral de la empresa, fidelizar a la plantilla. Hace poco, hablamos con el director general de una empresa pública a la que pusimos un programa en octubre del año 2004. Los empleados salían normalmente a las siete de la tarde. Conseguimos que salieran a las cuatro de la tarde salvo un día a la semana, que se quedaban hasta las seis y media porque tenían clientes extranjeros y así conseguían tenerlo todo perfectamente cubierto. Entraban a las ocho de la mañana, y en lugar de salir a las siete de la tarde terminaron saliendo a las cuatro de la tarde menos un día a las seis y media. ¿Pensáis que con esa reducción se redujo también la productividad? Aumentó en más de dos dígitos. Pero hoy, casi seis años después, ha aumentado más de un 100 % sobre la primera base, la primera muestra que medimos. ¿Pensáis que alguna de las personas de esa empresa, y sobre todo las personas digamos más claves, se han marchado? Pues el problema que tenemos es que hay un par de personas un poco vagas, que en casi todas las organizaciones las hay. El director general me decía: *“M.º Jesús, el problema es que de aquí no se quiere marchar ni Dios”*. Pues es verdad, habrá que hacer otras cosas para conseguir que esas personas se den cuenta de que tienen que trabajar como los demás. El mejor índice realmente para fidelizar a un trabajador

a una empresa no es el salario. Una vez conseguido ese mínimo que todos necesitamos, lo que viene después precisamente es sentirte valorado, sentirte bien tratado en la empresa y poder conciliar tu vida profesional y tu vida personal.

Yo os he ido contando así las cosas. Como veis, he hecho muy poco caso a lo que tenía escrito y se me va a enfadar mucho la gente de mi equipo, porque han estado trabajando mucho para hacerlo. Pero quería comentaros al final que cuando terminamos nuestros proyectos, una vez que te aseguras realmente la continuidad de esas políticas en la empresa, lo que consigues es que la gente se sienta bien, que se sienta mejor y ese empresario o esa empresa pública sea infinitamente más productiva.

Los españoles no somos tontos. Es una de las cosas, y perdonadme, que a veces nosotros trabajamos y trabajamos mucho. ¿Por qué tenemos que trabajar más? ¿Somos tontos? No. Porque tenemos malos hábitos. De verdad, trabajando menos podemos producir más como el mejor. En este país tenemos una creatividad como pocos europeos la tienen en ese sentido. ¿Sabemos improvisar? Por supuesto que sí. Pero ¿sabemos trabajar bien si nos ponen condiciones buenas de trabajo que sean además racionales? Por supuesto que sí. Y una de las cosas que yo pediría dentro de la Administración (veo que hay aquí muchas personalidades), es que por favor, intenten identificar persona-puesto de trabajo. Cuando tú vas a una organización te encuentras dónde están las personas, y en función del potencial de cada uno, piensas dónde podrían estar. De verdad que el cambio, cuando te dan la posibilidad de hacerlo, es increíble. Porque todas las personas sirven, al menos, para hacer una cosa especialmente bien. Al menos una cosa. La mayoría sirve para hacer muchas más cosas. Lo malo es cuando a veces tienes a una persona creativa haciendo un trabajo rutinario, y una persona muy metódica y tal, llevando *marketing*. Esas cosas son las que no terminan de funcionar y las que tendríamos que intentar equilibrar.

Pero al final, si queremos trabajar, queremos hacerlo bien y queremos sentirnos estupidamente, tendremos que tener claras cuáles son nuestras prioridades y dar órdenes a nuestro cerebro que sean compatibles con esto.

Me vais a permitir un pequeño ejercicio. Es solamente para que os relajéis un poco y nos perdonéis todo el tiempo que os hemos tenido ahí sentados. Para que veamos cómo en un momento determinado de nuestras vidas tenemos que decidir si queremos ser felices, si queremos trabajar bien, si queremos tener tiempo realmente para nosotros y nuestras familias o si queremos hacernos un lío. Y ahí os diría que cada uno de vosotros piense muy bien por dónde empieza. Y por donde tiene que empezar es por mandar órdenes muy concretas y tomar decisiones muy claras.

Si nos ponemos de pie y os apoyáis en el respaldo de la silla, empezaremos a hacer gimnasia, que es una de las buenas cosas que hay que hacer en el trabajo para que nos encontremos mejor. Os tenéis que apoyar un poco en el respaldo de la silla para el ejercicio que

os voy a poner. Es un ejercicio de toma de decisiones y de demostrar cómo el cerebro, si no le ponemos a nuestro favor, aunque le hagamos tomar decisiones que parecen coherentes, va a funcionar por su cuenta.

Bien, nos apoyamos, y apoyados... ¿Aquí hay algún disléxico, alguien con lateralidad cruzada? ¿Todo el mundo sabe cuál es su pierna derecha? Si no, se lo dice el compañero. Pues apoyados con la pierna derecha vamos a empezar a dar vueltas en el sentido de las agujas del reloj. Eso es. Y ahora con la mano derecha, según damos vueltas, según seguimos dando vueltas, con la mano derecha vamos a hacer el seis de arriba a abajo. Dar vueltas con la pierna derecha a las agujas del reloj, y con la mano derecha hacéis el seis de arriba a abajo. ¿Qué pasa? Sentaos.

Bien. ¿Alguien de los que estáis aquí habéis conseguido coordinarlo perfectamente? Fijaos que simplemente eran dos órdenes sencillas. Hacer girar el pie derecho en el sentido de las agujas del reloj y con la mano derecha dibujarlo. Pero ¿qué ocurre? Que se produce como un cortocircuito. Bueno, pues cuando queremos llegar a todos los sitios, cuando queremos alcanzar todo, cuando queremos seguir subiendo, subiendo y subiendo, cuando le decimos a todo el mundo que sí, cuando no somos capaces de dejarnos un pequeño tiempo personal o profesional, nos termina pasando eso. Se produce un cortocircuito y eso hace que libros como *La inutilidad del sufrimiento* lleven más de 200.000 ejemplares, porque la gente sufre y sufre inútilmente.

Pero cuando queramos hacer políticas de conciliación, y termino con algo gracioso, que no nos vendan gato por liebre. Seamos astutos y actuemos con esa astucia femenina porque si no nos puede pasar:

(Comentario sobre el vídeo)

Típica escena. Se produce un pequeño conflicto entre una niña y un niño. Pensad quién va a ganar. Análisis. ¿Veis? Esto en todos los estudios, siempre hay un análisis de la situación. Uno se concentra en lo suyo. La otra termina actuando y llega un momento en que le da las dos cosas. Eso es lo que pasa.

Si no tenemos cuidado nos pueden quitar lo poco que tenemos dándonos un caramelo y al final nos quedamos sin nada.

De verdad, solamente os diría que se puede conseguir: Nosotros en nuestro centro, todos los psicólogos eligen su horario de trabajo, eligen los días que trabajan a la semana y el tiempo que trabaja cada uno de ellos. A mí personalmente, lo que me toca entre otras cosas es hacer todos los puzzles para que luego eso encaje y signifique que todas las personas que vienen estén atendidas. Pero cada uno elige su horario. Llevamos ocho años trabajando, no he tenido ninguna baja y sin embargo, sí muchas personas que quieren venir.

Os puedo asegurar que cuando a una persona le das la decisión de decidir cuánto tiempo trabaja, cómo se organiza su horario y cómo lo hace, la productividad que obtiene es máxima. En la parte de la empresa, afortunadamente, y a pesar de los momentos de crisis que estamos teniendo, seguimos teniendo cada año un 20 % más de trabajo, y esto no es porque seamos buenos, que, perdonadme, pero yo creo que sí que lo somos, pero fundamentalmente y sobre todo es porque somos prácticos, y eso es lo que se puede hacer y eso es lo que realmente podemos pedir.

Espero y deseo de corazón que pronto estemos a la cabeza de esas políticas de conciliación, porque como comentaba al principio, conciliar, tener vida propia, no es un lujo. Disponer de tiempo para nosotros hoy en día es una auténtica necesidad.

Gracias a todos de corazón por vuestra escucha, por vuestro interés y recordad que no hay conciliación sin buen humor.

Muchísimas gracias.

5.3. MESA REDONDA “CONCILIACIÓN Y COMPETITIVIDAD: NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”



De izda. a dcha.: D. Manuel de Cominges, Vicepresidente de la Fundación Másfamilia; D. Héctor García Arias, Secretario General de CECALE; Dña. Berenice Rodríguez Bollon, Responsable de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Inzamac; D. Ignacio Ariznavarreta, Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León; Dña. M.ª Ángeles Alcázar, Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola; Dña. Carmen Sanz Chacón, Presidenta de Mujer y Empresa; Dña. Dulce Subirats, Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña; y D. Marcelo García Conde, Secretario de USO en Castilla y León.

Dña. M.ª Ángeles Alcázar

*Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola
Presidenta*

Hoy tras dos años en el que en el mejor de los casos, los que han conseguido mantener sus puestos de trabajo llevan dos años sin incrementos salariales o promociones, las empresas más que nunca deben asumir nuevas formas de organizar el trabajo, motivar al capital humano, comprometerlo para mejorar sus resultados.

En distintas fases de la economía empresarial se le ha dado un peso específico a los distintos factores del capital, en otros momentos se puede hablar de la supremacía de las máquinas, pero en estos momentos el factor más importante de nuestras empresas es el capital humano. Hoy en día existe una crisis de compromiso, motivada en parte por la falta de liderazgo, las encuestas europeas sitúan la falta de compromiso en un 80 %. Debemos buscar el compromiso del capital humano y tenemos a nuestro alcance las medidas de conciliación como factor de atracción y retención del talento, como compromiso y en definitiva como valor para la compañía.

La diversidad es hoy en día una realidad social que estamos obligados a gestionar. Hacerlo bien requiere abandonar definitivamente unos estilos de gestión propios del siglo pasado.

Hoy existen dos conceptos muy importantes: diversidad y flexibilidad. Iberdrola es una empresa implantada en más de cuarenta países con más de 33.000 empleados. Uno de los objetivos de la compañía es aprender a trabajar con “equipos diversos”, con todos los matices que esto conlleva, diversidad identificativa, cognitiva, etc. Evidentemente una herramienta esencial para manejar la diversidad es la implantación de las medidas de conciliación y flexibilidad.

Una empresa comprometida con la conciliación y la competitividad es una empresa que “innova en la gestión de personas”. Asimismo, la innovación traducida en conciliación debe ir unida inexorablemente al “negocio”.

La gestión de las personas debe tener un resultado en la cuenta de resultados. En nuestros días el concepto de *flexibilidad* aparece como un nuevo paradigma en el que empleados y empleadores pueden y deben encontrar un nuevo espacio de diálogo.

Consideramos que el sector privado debe encontrar las soluciones y nosotros tenemos la experiencia de que la conciliación es una buena forma para conseguirlo.

Es una realidad que las empresas comprometidas con la conciliación son más rentables, más productivas, se incrementa el valor de su reputación corporativa, desciende la rotación de plantillas, mejora el absentismo, etc.

En Iberdrola somos conscientes de ello y apostamos desde hace años por desarrollar políticas que permitan a nuestros empleados desarrollar su carrera profesional sin renunciar a mejorar la calidad de vida. Todos los estudios y encuestas realizadas ponen de manifiesto que una mayor satisfacción de la plantilla implica un aumento de la motivación, de la productividad y del orgullo de pertenencia. En Iberdrola hemos apostado por medidas que aúnen la vida personal y profesional, impulsando iniciativas a la vanguardia de las políticas de recursos humanos. De hecho, la inclusión de novedosas medidas de conciliación y el impulso a la igualdad de oportunidades han sido una constante en la actuación de la compañía en los últimos años.

Dentro de las políticas de conciliación de Iberdrola, destacamos las siguientes medidas:

- Se abona el 100 % del salario en las bajas por maternidad/paternidad y en los permisos retribuidos relacionados con dichas situaciones.
- Permiso retribuido de quince días naturales antes de la fecha prevista del parto.
- Reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año sin reducción de la retribución fija salarial.
- Jornada de trabajo continuada de 7.30 a 15.30, con flexibilidad de veinticuatro minutos en la entrada y salida.
- Jornada compacta para colectivos tradicionalmente sujetos a turnos, jornada partida una semana de las cuatro del mes y el resto en jornada continua.

En este impulso de la conciliación es muy importante la implicación de la Alta Dirección, el liderazgo en estos modelos, así como el compromiso de los *managers*. En este sentido, en Iberdrola tenemos una Política de Conciliación de la vida personal y laboral e Igualdad de Oportunidades firmada por el Consejo de Administración.

Se ha constituido un Comité a nivel empresarial de vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades.

Se ha puesto en marcha un Plan de Formación que incluye un curso *on-line* en materia de conciliación e igualdad al grupo Iberdrola y una formación específica para los directivos.

Conciliación es una postura estratégica, una buena gestión de las personas marca la diferencia en las ventajas competitivas, crea valor de la compañía.

Por otro lado, el coste de la no conciliación es una suma de horas menos productivas, de estrés, insatisfacción laboral, absentismo y bajas laborales, costes de Seguridad Social, costes sanitarios, más las cargas de trabajo dentro del grupo o incluso horas extraordinarias adicionales.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Comparezco como moderador de esta mesa, en mi condición de Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, pero no puedo obviar otras circunstancias como son mi condición de padre de dos hijos, aún en edad escolar, y de responsable de una organización en la que trabajan personas, cada una de ellas con sus circunstancias personales, familiares y profesionales.

Cuando pensaba en estas reflexiones que ahora comparto con ustedes, establecía como inicio de las mismas, el propio fin de personas y organizaciones. En relación a las primeras, siempre he creído, en tronco común con algunas corrientes filosóficas, que la persona nace para realizar su vocación, para ser feliz, entendiendo esta palabra en su sentido filosófico y antropológico. Las organizaciones se crean para realizar y cumplir los objetivos para las que fueron creadas. En el supuesto de las empresas, se ha utilizado con frecuencia una definición de objetivos en base a la maximización de beneficios. A ello añadiría yo también, que entendiendo beneficios en el más amplio concepto de beneficios, entendidos desde la responsabilidad social.

Por tanto, y utilizando la más pura lógica, podríamos afirmar:

Primero. Las organizaciones buscan el cumplimiento de sus objetivos, a través de su actividad.

Segundo. En el supuesto de las empresas, este cumplimiento pasa por la maximización de beneficios.

Tercero. Para obtener ese resultado es necesario que las empresas sean competitivas, que incrementen su productividad; todo ello en una economía cada vez más globalizada, con estructuras de mercado cada vez más complejas y más competitivas.

De ahí, que la pregunta clave sea la de si las medidas de conciliación posibilitan:

- el mayor cumplimiento de los objetivos de las personas,
- la mejor consecución de los objetivos de las organizaciones.

Los datos que nos van a permitir acercarnos a una respuesta son los siguientes:

- Nuestra jornada laboral es muy superior a la media de los países de la Unión Europea, superándole en más de doscientas horas anuales.
- Nuestra productividad se encuentra claramente por debajo de la Unión Europea, superando en UE-15 únicamente a Grecia y Portugal.

Puede concluirse, no sólo del extracto de los datos anteriores, sino del estudio riguroso de aquellos, que no más presencia en el centro de trabajo se traduce en una mayor productividad o, lo que es lo mismo, que el exceso de horas en el puesto de trabajo no significa más productividad ni mejores resultados.

Ya el Presidente Herrera, en fechas recientes, en la clausura del encuentro “Conciliación e igualdad en la empresa”, señaló animando a las empresas a adoptar medidas de igualdad

y conciliación laboral y personal, que estas tenían como objetivo aumentar la competitividad, la motivación, compromiso y satisfacción de los trabajadores, lo que constituye un elemento de mejora del marco de relaciones laborales y, por ende, genera riqueza.

Pero, junto a esta conclusión, definida negativamente, puede también pensarse desde el punto de vista positivo. No sólo se trata, en consecuencia, de conocer que mayores horarios y la mera presencia física prolongada en el puesto de trabajo no garantizan ni más productividad y más altos índices de competitividad, sino también de demostrar que la propia racionalización de los horarios trae consigo una mayor productividad.

De esta forma, se cumplirán plenamente los dos objetivos que planteaba al inicio de estas breves reflexiones:

- satisfacer las necesidades del individuo,
- satisfacer las necesidades de la organización.

Sin prejuzgar nada de lo que se va a hablar en esta mesa y, cerrando esta breve introducción, quiero compartir una experiencia personal a la que, seguramente, no son ajenos: cuando alguno de nuestros hijos realiza una tarea que le es gratificante, no sólo no se fija en el reloj, sino que, además, su rendimiento (sea en lo que sea) es muy alto.

¿Puede extrapolarse, en consecuencia, al mundo laboral esta máxima que identifica una mayor satisfacción con una mayor productividad y, en consecuencia, una mayor competitividad?

No me cabe ninguna duda de que sí; por ello una acertada dirección de personas debe tener en cuenta, necesariamente, las circunstancias personales de cada una de ellas; sólo conociendo e integrando en la propia dirección las connotaciones individuales de cada trabajador; se conseguirá el objetivo de una mayor productividad y, en definitiva, el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Con la excepción de determinados puestos de trabajo, en los que la esencia de los mismos es la mera presencia, en el resto la medición debe efectuarse por la consecución de los objetivos, y no por la presencia continuada en el puesto de trabajo o por una disponibilidad que en muchas ocasiones puede ser casi de naturaleza irracional.

De ahí que me parezca fundamental:

- El establecimiento claro de objetivos en la gestión.
- El conocimiento de las personas que integran la organización.
- El establecimiento de mecanismos que faciliten la flexibilización y la adaptación a la vida de cada uno de los trabajadores.

- La motivación e identificación de las personas con los fines de la organización, de forma que sientan a esta como algo propio, cuyo cumplimiento de objetivos es una misión también personal y que reporta consiguientemente satisfacción al individuo.

Bueno, con estos datos sobre competitividad, sobre conciliación y sobre lo que se ha dicho como nuevas formas de organización de trabajo, creo que tenemos por delante una mesa sin duda muy interesante, donde tres ponentes y tres invitados especiales van a tener oportunidad de exponerles sus distintas reflexiones sobre estas cuestiones. Yo, sin más dilación, voy a presentar a los ponentes para que intervengan, aunque la organización había previsto una presentación de los seis a la vez. Yo creo que es mejor repartirla de tal forma que también a todos ustedes les quede conocimiento en el momento en el que van a hablar de sus características curriculares.

El primero de ellos es Manuel de Cominges, arquitecto, Director General del grupo SMCSA, que es una empresa familiar enfocada al sector inmobiliario de la consultoría en todas sus vertientes y acepciones. Pero además es Vicepresidente de la Fundación Másfamilia, como saben, una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, ideada y dirigida a aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales para la protección y el apoyo de la familia y especialmente de las que tienen dependencias.

Además quiero destacar que su empresa de ingeniería y de arquitectura y consultoría está presente por supuesto en España, pero también en ultramar, en China, en Shanghái y con características especiales, algunas de ellas, las va a exponer en su ponencia, curiosas, como lo de ser también socio de Berasategui en un restaurante también en Shanghái y también nos podrá dar alguna pista de cómo se ve el tema del que nos va a hablar en ese país.

D. Manuel de Cominges

Vicepresidente de la Fundación Másfamilia

Ponente

Muchas gracias. Buenos días a todos. Pues como decía, Fundación Másfamilia tiene un carácter eminentemente empresarial. Tenemos un patronato muy especializado con empresas, algunas muy importantes, profesionales e instituciones. Hay un consejo asesor en el que están los empresarios, los sindicatos, los medios de comunicación, las universidades, unas Administraciones públicas, con amplia representación de organizaciones civiles, etc.

Y también nos interesa mucho la familia. Es una célula básica de la sociedad en la que nacemos, crecemos, y en la que normalmente somos felices. Dicen que es la primera referencia de la felicidad, ahora lo veremos en una exposición que voy a tratar de conducir bien con en el estricto tiempo que tenemos, y un gran colchón cuando hay crisis, hay paro, hay enfermedades... quien aguanta el golpe normalmente y probablemente en beneficio de las cuentas públicas es la familia en muchas ocasiones.

Y tenemos una visión técnica porque nosotros lo que hacemos es trabajar sobre el ámbito del trabajo y lo hacemos a través de una herramienta que es el Certificado efr, un certificado que tiene cuatro años de vida con muy buenos resultados, buena salud, y sigue creciendo, lo cual viene también a corroborar que es una herramienta de gestión anticrisis importantísima. Hay ya sobre 200.000 familias en España bajo el paraguas de la certificación. Hemos empezado en Colombia, en Portugal, y la idea de esto que veremos ahora es que premiamos y a la vez ayudamos a poner en valor a muchas empresas un compromiso fijo y de largo plazo con los valores que estamos tratando todos de fomentar en este congreso. No es una foto. Es un compromiso estratégico. Iberdrola es una empresa que está certificada y forma parte de nuestro patronato. Tiene ese compromiso adquirido en la primera hornada. Ya tiene además referencias suficientes, como nos han explicado hoy, suficientes para certificar que esto es una verdadera herramienta de gestión que compromete a largo plazo a la empresa desde su consejo de administración, porque es una decisión básicamente estratégica.

Yo creo que vamos a arrancar desde la felicidad, la solidaridad, la productividad. El por qué, el cómo y el para qué. Vamos a ver los tres parámetros. Con la conciliación las personas quieren ser más felices y la sociedad quiere ser más justa y las empresas quieren ser más productivas.

Las personas quieren ser más felices y eso no lo digo yo solo, lo dicen los barómetros, personas que estudian este tema desde distintos enfoques. Cuando se pregunta sobre la felicidad, los dos aspectos que siempre están arriba son la familia y el trabajo. Eduardo Punset dice algo evidente, que es que son las relaciones personales las que definen la felicidad. Los parámetros, lógicamente materiales, exigen unos mínimos que hay que mantener. Bernabé Tierno hace un análisis impresionante al respecto de todo esto.

Salvador Alba habla de una actitud. ¿Y por qué? Porque la sociedad quiere ser más justa, y vemos algunos indicadores que nos dicen si estamos consiguiendo que la sociedad sea más justa o no.



La natalidad es otro de los indicadores. En España hemos visto que en ese sentido no vamos bien, vamos a la cola con un problema muy importante de relevos generacionales. Los abortos además han aumentado drásticamente desde el año 2007 y lo que es más injusto, se concentran básicamente en la mujer inmigrante trabajadora y mayor de 20 años.

Sobre la infancia podemos decir que el informe del Defensor del Menor no es muy halagüeño, con respecto a los problemas de denuncias, consumo de drogas, tabaco, y alcohol, con un 22 % de niños con trastornos psicopatológicos que se estudian mucho y que están muy relacionados con el tema del aprendizaje a través de las pantallas, de los ordenadores, de los videojuegos. El hecho de tener pantallas en las habitaciones hace que el aprendizaje (hay neurólogos haciendo estudios), tenga ahora el déficit de concentración, que tiene hoy en día muy preocupados a un porcentaje grande de padres porque es un índice alto en los colegios y va unido al fracaso escolar.

Con respeto al envejecimiento, España va a ser el país más viejo en el año 2050, del mundo, con un 35 % de jubilados.

En cuanto al empleo, hay una altísima temporalidad en España frente a la media de otros países. Vemos que va a llegar el invierno demográfico para el 2015, con un déficit de unos 800.000 profesionales cualificados y, sin embargo, fíjense en las tasas de desempleo que manejamos.

La igualdad de género es evidente. Hay un porcentaje muy inferior de mujeres directivas en España. Solamente hay un 5 % de ellas en empresas del Ibex y con una brecha salarial todavía amplia y, sin embargo, somos un país que crea empleo femenino, aunque ahora estamos en un momento además difícil, en ese sentido. Pues resulta que la mujer se está incorporando al trabajo con dificultades para desarrollar una carrera profesional.

Y las empresas quieren ser más productivas, lógicamente. Hay algunos indicadores al respecto, como puede ser el compromiso, que es esencial. Hay una ecuación que es muy clara: si tú cuidas a los tuyos, los tuyos te van a cuidar a ti. Es una cosa muy evidente, además la practicamos en diversos ámbitos. ¿Por qué no en la empresa?

Y esto es el modelo de certificación físicamente, que exige estos requisitos y obtener una puntuación basada en entrevistas aleatorias y secretas a un número considerable de personas dentro de la empresa. Además tiene unos exámenes cuya renovación es periódica. No se engancha nadie para hacerse una foto. Si la empresa entra en esta foto es para quedarse. Y cada tres (dos para pymes) años pasa una auditoría nueva, en la que, como el modelo es estilo ISO, pero basado en estos aspectos, la puntuación es de mejora permanente y debe superarse cada tres (dos para pymes) años en los siguientes exámenes, para lo que la empresa, la organización entera, se ponen a trabajar y así lo están haciendo. El modelo es amplio y se ven empresas de todo tipo. Estas son grandes pero también hay muchísimas pymes que no están aquí,

¿Y para qué? Con esta última imagen voy a terminar, porque obviamente la conciliación que tiene unos beneficios y unos parámetros que están en la empresa, redundarán inexorablemente en la sociedad y los valores como la igualdad, el bienestar, todo el modelo que hemos comentado antes.

Nada más, muchas gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

Gracias, Manuel. El siguiente invitado es Héctor García Arias. Es de Valladolid, ingeniero técnico industrial, diplomado en Consumo, técnico superior especialista en Estudios de Tiempos y Movimientos por el Ministerio de Trabajo. Ha ocupado distintas responsabilidades en el gobierno regional de Castilla y León, también ha sido Director General de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales y desde diciembre del año 2006 es el Secretario General de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla León, CECAL. Les pediré a todos los intervinientes que sean moderados para que el moderador no tenga que moderar y si hay algo que queda en el tintero, si todos nos ajustamos a los tiempos, podemos luego aprovechar un espacio de tiempo para poder decir:

Héctor, adelante.

D. Héctor García Arias

Secretario General de CECAL
Ponente

Me temo que no voy a poder aportar nuevas ideas que ilustren el tema. Pretendo intentar descubrir alguna de las claves por las que la idea de la racionalización de horarios no funciona adecuadamente.

La dificultad del concepto lo encontramos día a día en el diálogo social.

Si nos ponemos a revisar los cambios que hemos vivido en las últimas décadas, nos daríamos cuenta de que hemos asistido y asistimos a una revolución incuestionable que está cambiando nuestra forma de desarrollarnos, de comunicarnos, de entretenernos y, por qué no, de trabajar.

¿Se acuerdan de la cara que poníamos cuando alguien nos decía que nos iba a mandar un fax, o que tenía un teléfono móvil que pesaba un kilo? Eran inventos que no asumíamos y que nos negamos a admitir... ¡echen un vistazo ahora!

En mi infancia, el lugar de juego era la calle con los chicos del barrio, y el balón o los chapines eran nuestros instrumentos de juegos. Ahora los niños se divierten ante el televisor y un aparato anexo que les permite mediante un único mando acceder a multitud de juegos.

Algunos dicen que es peor, otros con algo de añoranza piensan que lo pasado fue mejor (yo no me atrevo a decir nada); sin embargo, es lo que nos ha tocado vivir y en consecuencia lo tenemos que aprovechar en toda su dimensión.

De la misma forma que ha cambiado la sociedad, debe cambiar el modelo de trabajo. Hemos heredado el modelo de trabajo vigente de la revolución industrial y ahora la mayor parte del trabajo desarrollado en España no está en una cadena de producción en la que lo que importa son los tornillos que pone cada uno.

La revolución del Tercer milenio no es trabajar más, sino trabajar mejor. Los españoles estamos en una media de 42 horas semanales en la oficina. Con toda seguridad somos de los países europeos en los que más tiempo pasamos en los despachos.

La pregunta que nos tenemos que hacer es si este “de más” nos asegura ser más competitivos. Me temo que la respuesta es “no”.

En el último informe de competitividad global 2010-2011, elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM), acaba de situar a España en el puesto 42, nueve puestos por debajo del que ocupaba el año anterior:

Entre los factores más problemáticos que nos limitan la competitividad:

- El acceso a la financiación.
- La escasa evolución que ha experimentado el mercado laboral.
- Una ineficiente burocracia administrativa.
- La educación no se adecua a las demandas de trabajo.
- Las altas tasas de impuestos que soportan las empresas.
- La normativa fiscal que no favorece al emprendedor.
- Una inadecuada provisión de infraestructuras.

Y muy especialmente la regulación del mercado laboral. Una regulación que está impidiendo considerar que lo importante sea el valor añadido que el trabajador aporta a la compañía. Algo que algunos definen como la “nueva productividad” y que otros denominan trabajar con “flexibilidad”.

En la actual crisis (incertidumbre y la amenaza de despidos), ¿es posible incentivar y mejorar el rendimiento de los trabajadores? ¿Cómo se puede atraer y retener el talento?

¿Qué políticas se pueden poner en marcha para retener a los trabajadores o retener al talento o para atraer talento sin necesidad de que suponga un costo para las empresas?

Los tiempos actuales precisan, en muchos puestos de trabajo, que la productividad no esté condicionada por un horario fijo, y/o lugar determinado; lo que importa es la calidad, y cumplir los objetivos, algo que se viene defendiendo desde las distintas patronales, al insistir que la revisión salarial no se centre únicamente en el IPC sino en la productividad.

Las empresas lo entienden así y, cada vez más, son las personas trabajadoras las que rigen su relación laboral fuera del convenio, valorando su productividad por la eficacia más que por la "presencia".

Cada vez más junto con el contrato laboral, hay un contrato que llamamos "emocional", que supone ayudar a las personas a que trabajen mejor; favoreciendo que tengan tiempo libre para desarrollarse tanto profesional como personalmente.

Este reto:

- Implica todo un cambio cultural.
- Supone una revolución en el modelo de gestión de los trabajadores. Una nueva forma de hacer negociación colectiva.
- Supone creerse que el trabajo no es un lugar ni un horario fijo. Es una actividad que se puede realizar a diferentes horas, en diferentes lugares.
- Supone la creación de unos entornos laborales en donde prime la lealtad y la confianza.

Supone, ante todo, una nueva forma de hacer negociación colectiva.

En la nueva negociación colectiva, hay que fijar el salario sobre la base de alcanzar unos objetivos, no sobre un horario igual para todos.

En el último Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva, los agentes económicos y sociales entendimos que hay que potenciar un empleo más productivo, y fijar varios parámetros para responder a los requerimientos del cambio:

- La cualificación de los trabajadores.
- La innovación y desarrollo tecnológico.
- El impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos.

Tal y como citan M.^a J. Dilla Catalá y G. M.^a Sobrino González en los Cuadernos de Relaciones Laborales “la inevitable flexibilidad de las condiciones laborales”, el Estatuto de los Trabajadores (art. 34.1) establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. También señala que la duración de la jornada será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Dos conclusiones rápidas pueden desprenderse de una primera lectura de este precepto. La primera de ellas hace referencia a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, tal y como, además, prevé el propio Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando se respeten los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Es por ello necesario resaltar que el límite tradicional, que fijaba la duración máxima de la jornada semanal en cuarenta horas, ya no tiene por qué existir. Pueden realizarse jornadas superiores siempre y cuando ese exceso de horas sea compensado en otras semanas en las que se realice un número de horas inferior. Respetando, eso sí, los descansos entre jornadas y el descanso semanal.

Una segunda conclusión es el importante papel que la negociación colectiva e, incluso, el contrato individual va a jugar en materia de tiempo de trabajo.

Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan en dicha dirección, como son:

- La *movilidad funcional*, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.
- Las *modificaciones en la organización del trabajo* derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.
- La *gestión del tiempo de trabajo*; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

A diferencia del resto de Europa, donde en torno al 35 % de las grandes empresas utilizan de modo habitual y reglado estas fórmulas, incluidas las pymes; en España se empieza tímidamente a despertar en los niveles de la Administración Pública más que en las empresas.

Las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral pretenden conseguir que el empleado se encuentre feliz en su trabajo. Si una persona está motivada, rinde más y es más productiva.

Según cita Consuelo García Tamarit, Coordinadora Académica del Instituto Universitario de Postgrado, una de estas formas innovadoras, derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa y que, sin embargo, tiene un escaso desarrollo convencional.

Lo más habitual será la combinación del trabajo a distancia con el presencial o simplemente la posibilidad de combinar una u otra opción en distintas etapas de la vida de una persona. Esto facilita, sin duda, no sólo la retención de talento, sino aspectos tan importantes como la conexión con la empresa en periodos de excedencia y formativos de ese trabajador.

Siguiendo el esquema que aparece en la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible, editado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, podemos enumerar varias modalidades de oficina virtual:

1. *Flexibilidad en el lugar de trabajo.* Los empleados/as pueden trabajar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.
2. *Trabajo en casa.* Los empleados/as pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.
3. *Teledespachos en casa.* Además de permitir trabajar en casa, los empleados/as están totalmente equipados con teléfono, fax, ordenador y todo lo que sea necesario para trabajar desde casa.
4. *Videokonferencias.* Los empleados/as pueden celebrar reuniones por videoconferencia con colegas o clientes en otras ciudades para evitar viajes.
5. *Internet.* La empresa costea para los empleados el servicio de Internet como herramienta de teletrabajo u ocio. Existe una bonificación en el Impuesto de Sociedades cuando se instala en la vivienda del empleado/a.

Sólo un 3,3 % de los trabajadores en activo en España son teletrabajadores, frente al 12,4 % de Finlandia, el 10,4 % del Reino Unido o el 17,4 % de Dinamarca, según el Informe sobre e-trabajo 2001, avalado por la Asociación Española de Teletrabajo (AET).

Y eso, a pesar de las siguientes ventajas de este sistema:

- *Mejor reclutamiento y retención de personal:* Esta modalidad de trabajo puede ampliar la oferta de empleados a contratar, debido a que resulta atractiva para personas que tradicionalmente han tenido dificultades para encontrar trabajo como madres o personas con discapacidades.
- *Mejora la motivación y la productividad:* Los empleados tienden a tener la moral más alta cuando sus empleadores tienen en cuenta sus necesidades.
- *Mejora la calidad y la reputación del servicio:* Las buenas prácticas laborales pueden mejorar la reputación de los negocios. El trabajo desde la casa y el trabajo flexible pueden extender las horas en las que los negocios están en contacto con los clientes y usuarios.
- *Reduce la ausencia por enfermedad y los costos de viaje:* El hecho de no estar inmersos en un ambiente de oficina puede reducir significativamente la exposición a enfermedades contagiosas como resfriados. Acabar con los viajes diarios hasta la oficina puede reducir el estrés.

Un escaso desarrollo que, sin embargo, parte del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.

Un teletrabajo que debe cumplir varios criterios:

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En resumidas cuentas, el futuro de la negociación colectiva tiene que:

- Modificar su escala de valores. En la actual situación en la que no es posible ofrecer subida de sueldos y con continuos recortes presupuestarios, las reivindicaciones sindicales deben centrarse en mejoras que favorezcan la flexibilidad horaria o la posibilidad de trabajar desde casa.
- La figura del teletrabajo tiene que tener un adecuado desarrollo eliminando miedos y trabas innecesarias en su implantación.

- Fomentar la calidad laboral y emocional del puesto de trabajo como manera de retener al personal cualificado dentro de las empresas.
- Una mayor utilización del contrato a tiempo parcial.

Permítanme, para finalizar, dejar un mensaje de optimismo.

Algunas cosas van avanzando, aunque sea por el poder de la Ley.

En este sentido, permitan que les señale algo que para los que desgraciadamente hemos vivido esta experiencia consideramos de justicia. Me estoy refiriendo a la propuesta aprobada por el Parlamento para que en familias donde haya un menor con una enfermedad grave, uno de los padres reciba una baja retribuida y así pueda cuidar de él (y créanme que es de las decisiones que más te pueden doler) sin que te veas obligado a elegir entre tu hijo o tu trabajo.

Hasta este momento en un 30 % de los casos uno de los progenitores termina perdiendo su empleo.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

La siguiente ponente es Berenice Rodríguez Bollon. Está desempeñando sus funciones en el Grupo Inzamac, un importante grupo de la comunidad autónoma con sede principal en Zamora pero con ramificaciones y actividad internacionales, felizmente. Es licenciada en Sociología y también diplomada en Trabajo social. Cuenta con distintos másters vinculados con la dirección de personas y la gestión de recursos humanos y actualmente es la responsable de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial del citado grupo, aunque ha desempeñado distintas responsabilidades siempre vinculadas con la dirección, fundamentalmente con la dirección de personas.



Dña. Berenice Rodríguez Bollon

Responsable de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Inzamac

Ponente

En primer lugar, quiero agradecer la invitación a este Congreso porque ha sido muy importante para mí.

En una mesa de trabajo que tuvimos previa al Congreso con Ignacio y con Aurora hablamos de estos congresos como el *germen* de lo que espero y confío en que mis nietas y bisnietas vivan con normalidad. Porque, indudablemente, desde el momento en que todavía tenemos que hacer congresos para estos términos quiere decir que todavía hay mucho que hacer:

En principio, quería presentaros un poquito la organización para los que no la conocéis, pero sin entretenerme mucho, pero sobre todo por el tema de que lleguéis a conocer que somos una empresa multidisciplinar. Como veis, nos dedicamos a actividades económicas de todo tipo en la que tenemos un 80 % de titulares universitarios. Este término quiero destacarlo porque el personal cualificado en general trabaja en lo que le gusta. Y eso es importante. Y si encima lo puede conciliar con sus cosas, pues es fantástico. Y somos un 45 % aproximadamente de mujeres. También quiero destacar el término, *mujer*, porque igualdad y conciliación yo creo que todavía van de la mano. Estamos prácticamente en toda Castilla y León. Nacimos en el año 1983, como os digo somos una empresa que tiene sus orígenes en Zamora, con una plantilla pequeñita y que se fue expandiendo estos veintisiete años en todo el territorio regional. Hace doce años dimos el salto a Hispanoamérica, África y Europa, en donde realmente es muy importante la labor de sembrar y germinar la conciliación, porque os podréis imaginar (por la experiencia de mis compañeros, yo no he tenido la suerte todavía de estar allí), en Argelia hablar de conciliación y de igualdad supone todavía un camino más largo por andar.

Pero nosotros además de estar en el Programa Óptima de la Junta de Castilla y León desde sus orígenes, y estar muy orgullosos de ello (fueron los primeros en ponernos las pilas en este aspecto), aparte de estar certificados por el "efr", a través de la Fundación y además de estar adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que también tiene un montón de políticas de conciliación con las que te controla y te audita su cumplimiento, es ese compromiso el que adquirimos en nuestra expansión territorial. Todo lo que hacemos desde la sede central, que podemos decir que es la región de Castilla y León, tenemos el compromiso de llevarlo allá donde vamos, no solamente crecer, sino también ayudar a crecer a esos países a los que nos dejan llegar:

En torno a la conciliación, como término más importante está *el equilibrio*. Yo creo que la balanza define perfectamente lo que estamos buscando desde el principio de nuestros

orígenes. Os insisto: el grupo Inzamac siempre ha creído en las políticas de responsabilidad social como políticas que engloban la conciliación. Siempre ha creído en ello, pero de diez años para acá, este *boom* de poner en papel, de empezar a escribir las cosas, nos obliga de una forma todavía más seria, más rigurosa, a este equilibrio entre lo doméstico y lo profesional.

El diagrama que veis quiero decir que no lo he elaborado yo sola, sino que además han intervenido una serie de compañeros con los que llevamos mucho tiempo trabajando en pro de la conciliación dentro del grupo. Cuando elaboramos este diagrama intentamos recoger lo que era para nosotros ese circuito entre competitividad y conciliación, y entendíamos que no existía *competitividad empresarial si no existía conciliación laboral*, porque no puede haber competitividad si no hay trabajadores satisfechos. *Hoy por hoy un trabajador satisfecho es un trabajador al que se le dan herramientas para conciliar.*

Las equivalencias, por tanto, son: trabajador satisfecho = trabajador productivo, trabajador conciliador = satisfacción, satisfacción = producción.

Y esto hace posible la competitividad empresarial. Aparte de pensar y creer realmente desde la división de la empresa y de cada uno de sus trabajadores en la conciliación, egoístamente hablando y desde el momento en que la empresa tiene una función que además de generar puestos de trabajo tiene que perseguir esos logros, esa productividad, si tú quieres tener hoy por hoy una empresa que funcione, una empresa rentable, tienes que tener una empresa conciliadora. Esa es la convicción que tenemos desde el grupo Inzamac y creo que todas las empresas que estamos en la Fundación Másfamilia lo compartimos.

La situación, por tanto, es posibilitar el verdadero equilibrio entre las obligaciones personales y las profesionales. La tendencia, como han dicho mis compañeros y por no repetir, es la retención del talento. Yo he llevado durante doce años Recursos Humanos y desde luego no hay una buena retención de talento ni los buenos se quedan en las empresas que no ofrecen esos paquetes no salariales ni tan claramente lucrativos sino emocionales. Hoy por hoy los trabajadores, cuando se te presentan a una entrevista de trabajo, te preguntan: *“¿Y además de esto, vosotros qué ofrecéis en esos paquetes de conciliación?”*. Porque ya se busca tanto o más que los salarios normalizados. Pueden importar menos 100 euros que un buen paquete de conciliación. *Nuestro método es ascendente.* De poco serviría que desde la dirección de la empresa se marquen unas pautas de conciliación si no son compartidas por los 400 trabajadores. Desde siempre tenemos encuestas de clima laboral, que incluyen preguntas de conciliación. Desde hace cuatro años tenemos lo que llamamos *una comisión permanente de conciliación* compuesta por personas de diferentes ámbitos de actividades de la empresa y por personas con diferentes situaciones personales.

Yo soy madre, tengo dos niños pequeños que desde hace diez años son mi prioridad. Pero tenemos la tendencia a pensar que la conciliación es sólo un campo acotado de madres y

padres, cuando es mucho más. Es todas esas personas dependientes, incluso el poder decir que quieres hacer otra carrera, que quieres apuntarte a un gimnasio... Es mucho más. *Conciliar es en definitiva ser feliz, y esto supone poder hacer ambas cosas sin que nadie te diga nada.*

Desde el comité de conciliación se controlan rigurosamente todas las políticas que conciernen a la empresa responsablemente familiar que somos, y las prioridades son que esa agenda pueda incluir las obligaciones personales y profesionales. Yo no sé si os pasa a vosotras y a vosotros, que mi agenda laboral es un despropósito de cosas (llevar al niño al pediatra, y una reunión a las doce, y tutoría con el pequeño...), pero es como funcionamos. Pero es que las empresas nos tienen que posibilitar hacerlo. Y desde el grupo Inzamac estamos en esa línea.

Las medidas de conciliación que mejor han funcionado en nuestro grupo empresarial son los horarios flexibles, el teletrabajo, las semanas laborales comprimidas, los lugares de trabajo compartidos, las reducciones de jornada y el trabajo a tiempo parcial. *Y por último y como conclusión, y para no extenderme, debo decir que estamos convencidos y creo que llegará a todas las empresas y todas las personas esta convicción, que si queremos ser competitivos tenemos que ser conciliadores, porque eso hará nuestra empresa más fuerte y más rica de cara a la retención del talento y de cara al propio beneficio.*

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Muchas gracias, Berenice, doblemente, primero por tu intervención y segundo porque hemos recuperado el tiempo perdido. No todo, pero casi, así que premio extraordinario de racionalización de horarios.

Dos cuestiones antes de dar paso a los invitados especiales. En la organización está previsto, si vamos bien de tiempo y seguimos racionalizando horarios, poder formular alguna pregunta una vez terminado el posible coloquio que mantengan los ponentes y los invitados especiales. Por lo tanto, si alguien quiere hacerlo, imagino que en alguna nota, las formularemos para agruparlas en su caso si hubiera varias.

A continuación van a intervenir los invitados especiales. Su intervención va a ser más breve, por lo tanto no es que no tengan muchísimas cosas que decir; sino que su intervención será más breve respecto del resto de los ponentes. El primero en hacerlo va a ser Marcelo García Conde, que es de aquí de Valladolid, que cursó estudios de Formación Profesional, es vigilante de seguridad actualmente y también ocupa el cargo de Secretario General de la

Unión Sindical Obrera en Castilla y León, y seguro que nos va a aportar una visión complementaria, aunque a lo mejor algo distinta de la del Secretario General de CECALE. Adelante, Marcelo.

D. Marcelo García Conde

Secretario de USO en Castilla y León

Invitado especial

Buenos días. En primer lugar, quiero agradecer a la organización la invitación a participar en este tipo de mesas redondas con un tema que preocupa a todos los trabajadores y trabajadoras de España. Desde el momento en que la mujer incrementa la inserción en el mercado laboral, la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral es un reto para los sindicatos. Para la mejor adaptación a esta conciliación, nos vemos abocados a una modificación de horarios y cambios en los modelos productivos actuales. Pero la modificación de los modelos productivos no pasa sólo por la flexibilización de horarios y del cambio de sistema organizativo. A los mismos hay que incorporar las nuevas tecnologías y su implantación en toda la cadena productiva y organizativa, con la consecuente modificación de horarios, ritmo de trabajo y calidades de los mismos.

De todos es sabido que la organización de horarios española conlleva un cambio importante comparado con el resto de Europa. Unificar estos horarios para la máxima racionalización de los mismos nos crea un problema que desde nuestro sindicato planteamos constantemente en todas las negociaciones colectivas en las que participamos. Todo pasa por la reducción de jornada productiva, pero no para su recuperación posterior, sino una adaptación a la jornada del resto de la comunidad económica europea. La media de la jornada, cosa que han dicho ya todos los ponentes, en España es de 40 horas semanales. Pero esta jornada tomada a lo invertido en el desplazamiento al trabajo, que oscila entre una hora y media y cinco horas en las grandes ciudades, suma una media de entre 14 y 18 horas, lo que daría una jornada de entre 54 y 58 horas semanales. La mayoría de trabajadores y trabajadoras sólo pueden disfrutar de sus familias los fines de semana, y eso si tienen la suerte de trabajar en la industria. Si trabajan en el sector servicios, la jornada partida con la interrupción de hasta dos horas y media para la comida, de seis días a la semana, incluso siete, ¿qué podemos decir? Con estos horarios la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia es nula, por lo tanto, la producción de los trabajadores y trabajadoras es inferior por su exceso de jornada.

De todos es sabido que la productividad se desacelera a partir de las seis horas de trabajo, bajando la productividad total de una jornada de ocho horas en estas dos últimas horas en un 15 %. Si a esto le sumamos los descansos del bocadillo y las pautas de descanso marcadas por los métodos de producción, la rentabilidad productiva de una jornada de ocho horas es la misma que una de seis horas. Empecemos a reducir horarios y la productividad

será real, de más calidad, para poder competir con el mercado exterior. La reducción de las mismas no significa una reducción de salarios, por ser la misma que la jornada anterior.

Con esto lo que creamos es una mayor disponibilidad de los trabajadores y trabajadoras para el ocio y la familia.

En conclusión: los trabajadores relajados y descansados trabajan con un rendimiento superior a otros estresados y agotados. Por eso es preciso conciliar para poder producir más. Sólo quiero decir una cosa que además todos los ponentes han dicho. En estos momentos de globalización y consumismo hay una máxima bien clara: dale dinero a un trabajador y tiempo para gastarlo, y la economía de un país se levantará.

Muchas gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

*Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador*

Muchas gracias, Marcelo. Otro premio de racionalidad.

La siguiente invitada es Dulce Subirats Sueiras. Es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Tiene en su haber distintos másters vinculados con la dirección de Recursos Humanos, con la dirección de personas, también algunos vinculados con las Ciencias Políticas y el Derecho Constitucional. Desde el año 2003 es Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña. Anteriormente también ha desempeñado distintas responsabilidades vinculadas con los Recursos Humanos en otras importantes empresas del país y es miembro de la Junta Directiva de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas. Adelante.

Dña. Dulce Subirats

*Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña
Invitada especial*

Buenos días. Permítanme, en primer lugar, agradecer a la Junta de Castilla y León y a ARHOE su invitación a participar en este V Congreso para Racionalizar los Horarios Españoles, que la verdad es que falta nos hace. Mutua Madrileña, como ustedes saben, es una compañía de seguros y quizá por eso conocemos el valor de lo importante. Desde su fundación, hace ya ochenta años, ha considerado importante que la organización se base en valores. Son algo que está presente en nuestros objetivos y en nuestro modo de funcionar como sociedad.

Y entre esos valores está, como no podía ser de otra forma, la persona. Nosotros desde la gestión de Recursos Humanos hemos adoptado el modelo de empresa familiarmente responsable donde en la última auditoría obtuvimos la calificación de Excelente. Creemos que este modelo nos permite trabajar en la búsqueda del equilibrio entre vida familiar o personal (me gusta hablar de vida personal porque no todo el mundo tiene familia, pero sí otras necesidades) y vida profesional. Un empleado equilibrado es para nosotros un empleado que obtiene éxito.

Desde la dirección de Recursos Humanos tenemos un programa de conciliación que contempla muchas y diferentes medidas en línea con lo que han comentado algunos de los ponentes aquí: de carácter económico (apoyamos con 6.000 euros el nacimiento de un hijo); tenemos ayudas para apoyar el cuidado de ascendentes, que es una necesidad cada vez superior en la sociedad en la que vivimos; y tenemos lo que anteriormente ha mencionado uno de los compañeros: un permiso de un año para poder atender el cuidado de un hijo cuando tenga una enfermedad grave, porque es cierto que se plantea ese tener que elegir, y cómo no vamos a elegir cuidar a nuestro hijo, y en este caso siempre es la mujer la que renuncia a su puesto de trabajo. Por tanto, sí consideramos que conciliación e igualdad son términos que están hoy por hoy en España muy vinculados.

Otros paquetes de medidas van dirigidas a la organización. Queremos que desde los cursos de formación de gestión del tiempo, desde el establecimiento de reuniones de horarios límite, etc., se consiga crear una cultura del horario racional. Y sobre todo de la eficiencia, que está debajo de todo esto.

Hay un tercer conjunto de medidas encaminadas a la flexibilización de horarios. Ahí lógicamente se trata el tema dependiendo del tipo de trabajo que uno tenga: se puede teletrabajar o no resulta tan fácil. Tenemos flexibilidad de vacaciones, flexibilidad de entrada y salida, o el concepto de bolsa de horas... Son medidas todas ellas conocidas por todos. Además de este programa de conciliación, creemos que hay que apoyar la eficiencia y la productividad. Específicamente la búsqueda del resultado a través de otros sistemas de gestión que existen en la compañía y que hemos ido implantando. La existencia de una dirección por objetivos, el establecimiento de un salario directamente relacionado con el resultado, no sólo vinculado al tiempo de trabajo, favorecerán la creación de una cultura no de *presentismo*, sino de resultados, que al final es el objetivo que nos permitirá avanzar realmente a ese nuevo entorno laboral al que irán evolucionando los distintos puestos de trabajo.

Por último, me gustaría comentar cuáles son nuestros resultados. Es siempre difícil trasladar indicadores de eficiencia, las medidas que desde recursos humanos y desde el resto de la organización implantamos en gestión de personas. Pero creo que hay algunos parámetros que nos ayudan a ver si estamos en la línea correcta o no. En nuestra última encuesta de conciliación y satisfacción, que hemos realizado este mismo año, el 93 % de los empleados de la compañía han manifestado que consideran que Mutua Madrileña es el mejor empleador del

sector o está muy por encima de la media, y no aceptarían una oferta de igual consideración económica para irse a cualquier otra empresa del sector. Esto quiere decir que actúa claramente un factor de retención. Creemos que tenemos una buena imagen de marca que se refleja en los distintos reconocimientos que estamos consiguiendo a lo largo de distintos ejercicios. Nuestro índice de rotación está por debajo del 1 % y hemos conseguido que el absentismo se transforme con el tema de bolsas de horas y la adaptación de la jornada a distintas necesidades. Por demanda de atención de los hijos hemos conseguido reducir el absentismo convirtiendo horas improductivas en horas productivas.

Muchas gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

*Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador*

Muchas gracias, Dulce. No me extraña que tengáis buena imagen de marca cuando presentáis una campaña de publicidad basada en la palabra "soy" frente a la palabra moda y estrella de esta sociedad que es "tener". El éxito que ha tenido demuestra que ahí hay buenos publicistas y además buena filosofía. Muchas gracias.

La última interviniente como invitada especial de la mesa es Carmen Sanz Chacón. Licenciada en Ciencias Físicas, Psicología Clínica, experta en personas superdotadas y máster en Dirección de Empresas por el Instituto de Directivos de Empresa. Además, actualmente es la Presidenta de Mujer y Empresa, que es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en el mundo. En el ámbito empresarial, también dirige "El Mundo del Superdotado" ofreciendo apoyo y orientación tanto a niños y jóvenes superdotados como a los padres de estos niños y profesionales de la educación. En el ámbito profesional, Carmen es empresaria y trabaja como especialista en el *coaching* ejecutivo para mujeres directivas, empresarias y profesionales. Carmen, muchas gracias.

Dña. Carmen Sanz Chacón

*Presidenta de Mujer y Empresa
Invitada especial*

En primer lugar, dar las gracias a Ignacio Buqueras y a toda la organización de ARHOE por darme la oportunidad de participar en este Congreso para hablar de conciliación.

Como ha comentado el moderador, dirijo una organización que se llama Mujer y Empresa desde la que trabajamos para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres, ofreciéndoles

cursos de formación especializados y *coaching*, pero también divulgando los problemas que tenemos las mujeres para trabajar en igualdad en el ámbito de la empresa y para acceder a los puestos de decisión.

Me gustaría empezar mi intervención con noticias de los últimos días para ver si realmente hemos avanzado mucho en conciliación e igualdad:

Nueve de cada diez embarazadas sufren “mobbing maternal”

Se llama *mobbing* al acoso psicológico hacia el trabajador para conseguir que renuncie voluntariamente a su puesto de trabajo. Este tipo de acoso es muy complicado de justificar y de comprobar; pero existe cada día en multitud de empresas.

Según el último informe de la Fundación Madrina, nueve de cada diez embarazadas sufren “mobbing maternal”, es decir, violencia o acoso, especialmente en su entorno laboral. Estos datos son inconcebibles en pleno siglo XXI.

En el caso de que una empresa despidiese a una mujer embarazada, el despido es considerado nulo, por lo que tendrá el efecto inmediato de la readmisión del trabajador; con el abono de los salarios dejados de percibir. Estos hechos se tipificarían como falta muy grave al empresario, siendo sancionado por la Inspección de Trabajo con sus correspondientes efectos económicos, por ello lo que utilizan algunos empresarios cortos de miras es el *mobbing* para que la embarazada deje voluntariamente su puesto de trabajo.

¿Creen ustedes que avanzamos en conciliación e igualdad?

En una de las Cajas más importantes de este país que ha firmado a bombo y platillo un Plan de Igualdad, las jóvenes de 30 años saben que si se quedan embarazadas se van a quedar sin el ascenso. De hecho conocemos casos con nombres y apellidos de chicas con una propuesta de ascenso a subdirectora de oficina que se perdió por el camino en cuanto dijo que estaba embarazada.

¿Avanzamos?

Sólo dos de cada diez noticias tienen como protagonista a una mujer

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2010, recientemente publicado, hace patente que “*el mundo del que se informa en las noticias es fundamentalmente masculino*”. La cuota mundial afianza la idea: sólo el 24 % (dos de cada diez) de las personas que figuran en las noticias son mujeres. En el caso concreto de España, el porcentaje es un punto menor; del 23 %.

“Las prácticas periodísticas siguen produciendo relatos desde un punto de vista androcéntrico, ofrecen una presencia minoritaria de las mujeres y contribuyen a reforzar los estereotipos existentes”.

¿Avanzamos?

El día 9 *El País* escribía sobre las jóvenes preparadas

C.H., madrileña de 35 años, tuvo que firmar un despido en el que decía que había descendido su rendimiento y que había cometido “errores en el desempeño de sus funciones” para dejar de soportar el “acoso brutal” que vivía en su empresa desde que dijo que estaba embarazada. *“Tenía miedo, no denuncié, y quería que todo acabara. Antes intentaron que firmara una baja voluntaria en la que renunciaba a indemnización. Soy licenciada en Derecho. Se me cae la casa encima. Me siento como mi madre en los años setenta, aunque me haya criado como una mujer independiente”.*

¿Avanzamos?

Las españolas tienen el primer hijo a los 30 años de media frente a los 28 años de 1990. Para las jóvenes, hasta esa edad la igualdad de condiciones con los compañeros de clase y del trabajo, con los amigos, los hermanos o la pareja suele ser un hecho. Pero estar embarazada hace que el discurso igualitario que unos y otras manejan con naturalidad, y en el que se ha educado la mayoría, se estampe contra una realidad aún sexista. Sobre todo en el trabajo. *“No hay diferencias sustanciales entre los jóvenes. Ahora bien, cuando llega la hora de tener un hijo, quien aplaza o sacrifica su carrera sigue siendo ella. Es algo que penaliza su carrera, por lo tanto, los postergan, pero no suelen claudicar, sobre todo las que tienen mayor formación”.*

¿Avanzamos?

No hace falta estar embarazada para que te discriminen. Tener 32 años y estar casada son dos indicadores de que una mujer es una madre en potencia: *“Un descarte”*. Eso le dijeron a Ana María González, de Valencia, con toda claridad el jueves durante la enésima entrevista de trabajo que hace desde que hace un año se quedó en paro. *“Estoy harta de las tres preguntas: ¿Estás casada? ¿Tienes hijos? ¿Quieres tenerlos? Dan igual mis once años de experiencia. Lo que me sacó de quicio de esa entrevista es que me dijeron claramente que estar embarazada, o poder estarlo, es un criterio de eliminación como saber o no inglés”*, explica.

¿Avanzamos?

El domingo leíamos en el ABC lo siguiente en un artículo de Miguel Janer, bajo el título de “Conciliación Masculina”, que nos ha parecido muy claro y contundente:

“España es un país en crisis y el gran handicap de su economía es la falta de competitividad. Dos de los factores que más influyen en esta carencia es la casi nula flexibilidad laboral y la deficiente gestión del talento, tanto en la empresa, como todo tipo de instituciones.

Y esto tiene mucho que ver con el problema de que España es todavía, desde el punto de vista económico, un país fundamentalmente ‘machista’. Un ejemplo, el número de consejeras y directivas es mucho menor que el de consejeros o directivos, o el salario medio femenino es un 25 % inferior...

Antes estos tópicos, sangrantes, España (empresas, instituciones, etc.) ha intentado copiar todo tipo de iniciativas y políticas de conciliación e igualdad que ha encontrado allende sus fronteras. Pero lo cierto, y esto no es un tópico, y por tanto es más sangrante, es que a este tipo de medidas solo se acogen las mujeres: en un 95 % de los casos. Los hombres ni saben ni contestan. Los españoles, de hecho, ni se dan por aludidos ni por la Ley de Igualdad ni por su pertinente ministerio en cuanto a lo laboral se refiere.

Y así ha llegado la crisis. El tradicional sistema ‘made in Spain’ en el que el hombre llevaba sobre los hombros el peso de la carrera profesional y la mujer aportaba un plus económico, mientras cuidaba de la casa, ha estallado hecho añicos. Millones de hombres se han ido al paro y maldicen el día en que no apoyaron a su ‘pareja’ para que fuera más ambiciosa o abordara una nueva oportunidad laboral.

Y mientras, empresas que adolecen de falta de competitividad, no son conscientes de que han desperdiciado la mitad de su talento por el solo hecho de que la mujer necesita políticas de apoyo en su carrera profesional cuando decide abordar la maternidad.

Por algo no somos competitivos, y no solo económicamente...”

¿Creen ustedes que estamos avanzando?

Nosotras nos preguntamos cuántas mujeres dejan cada año su carrera profesional por tener que escoger entre tener una familia y una carrera profesional, o cuántas deciden continuar a pesar del *mobbing*, los bajos salarios o la discriminación oculta del día a día que hace que los ascensos siempre sean para ellos.



Algunas personas a pesar de la evidencia siguen pensando que no es necesario hacer nada para fomentar la incorporación de la mujer al mundo laboral y lamentablemente una parte de la población sigue viendo nuestro trabajo, el de las mujeres, como secundario.

Según el último barómetro del CIS, el 45 % de los españoles todavía piensa que si alguien tiene que dejar el trabajo para ocuparse de la familia debe ser la mujer. La preparación, la experiencia, incluso el sueldo que puede ser muy superior en el caso de la mujer; no son relevantes para ese 45% de españoles.

¿Yo les pregunto, creen que avanzamos?

Sí, a pesar de todo estamos avanzando. Ya somos más de diez millones de mujeres las que trabajamos en España, somos mayoría en la universidad y ya no nos podemos ir a casa. De hecho si nos fuéramos a casa este país se hundiría.

¿Y cómo nos influyen los horarios a las mujeres para poder conciliar?

Como directiva en una multinacional mi horario empezaba la jornada a las 9 de la mañana, comía normalmente con clientes o compañeros de 2 a 5, y terminaba mi jornada a las 7 de la tarde como mínimo. A menudo me invitaban a reuniones que empezaban a las 6 o 7 de la tarde y terminaban a las 9 de la noche. Esto tiene que cambiar. Cuando le plantean ese mismo panorama a una joven que quiere tener hijos dice no, así no.

¿Pero han cambiado mucho las cosas? Todavía no

¿Somos más rentables por tener esos horarios? No. Los datos lo confirman.

¿Trabajamos mejor; somos más creativos? No. No tenemos tiempo para pensar y crear.

¿Podríamos hacer lo mismo trabajando hasta las 5 de la tarde, comiendo en una hora y organizándonos mejor? Sí.

¿Podríamos así permitir que las mujeres tengan hijos sin condenarlas al ostracismo? También.

La racionalización de los horarios es una de las herramientas más poderosas para conciliar y, por lo tanto, una necesidad urgente para mejorar nuestra competitividad y aprovechar el talento de las mujeres en el ámbito laboral.

Seguiremos intentando avanzar. En Mujer y Empresa seguiremos trabajando mano a mano con Ignacio y con ARHOE para que nuestros horarios sean racionales y faciliten con otras medidas la incorporación plena de la mujer al mundo de la empresa.

Gracias a todos.

Coloquio

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Yo invito a los ponentes y a los invitados, si quieren puntualizar o ampliar también con racionalización horaria, alguna de las cuestiones que se han dicho.

Héctor parece que apuntaba...

D. Héctor García Arias

Secretario General de CECALE

Ponente

No es mi intención entrar en un debate, pero sí puntualizar alguna de las cosas que se han dicho y que no comparto.

Me refiero al Secretario General de USO. En mi exposición decía que cualquier elemento de racionalización de horarios tiene que partir de una premisa: del compromiso y la actuación, de la lealtad y del compromiso de las dos partes. Y eso es un ámbito en el que se nos plantea como solución a la conciliación, o la racionalización, es la reducción del horario laboral. Esa es la única premisa que ha dado, y bueno, le digo que es un elemento que distorsiona, por decirlo así, lo que es conciliar. Nadie está hablando de reducir, en cualquier caso.

Y en cuanto al tema de mujer, simplemente, a mí sí que me gustaría, es muy malo elevar a categoría general lo que no dejan de ser casos especiales. En ese sentido, se ha vertido en un momento determinado una opinión generalista de que los empresarios actúan con el *mobbing* cuando se encuentran con una situación de embarazo, que yo rechazo.

Estas dos cosas me parecían importantes.

Y por último, nos tenemos que situar en el ámbito de la estructura empresarial de Castilla y León, ineludible. El 98 % de las empresas de Castilla y León tiene menos de cinco trabajadores. En esos ámbitos, es en la realidad en los que se mueven las empresas y los empresarios de Castilla y León, en donde es mucho más dificultoso establecer políticas como las que las grandes empresas han puesto en marcha. Y lo digo un poco para tenerlo en cuenta.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

Carmen y Marcelo, un segundito.

Matizar que en Castilla y León, efectivamente es un 98 %, pero en el conjunto de España es el 95 %. Por lo tanto, estamos en un país donde el tejido de la pequeña y mediana empresa es lo normal.

Carmen.

Dña. Carmen Sanz Chacón

Presidenta de Mujer y Empresa
Invitada especial

Quería comentar que, evidentemente, he tomado hechos particulares, son artículos de prensa de estos días. No es nada especialmente buscado. Pero lo que sí es cierto, como bien has dicho, es que el 95 % de las empresas son pequeñas, y ahí es donde efectivamente esto ocurre. Y no es un tema que es que salga en la prensa como hecho particular, es que es el día a día de las mujeres de este país. Esto no quiere decir que no se esté haciendo un gran esfuerzo por parte de los sindicatos, por parte de los empresarios, para que estas cosas no ocurran, sobre todo en las grandes empresas.

Pero a mí lo que más preocupa de todo lo que he leído es que en el fondo seguimos teniendo una cultura, hay algo todavía en la opinión pública que se refleja en el CIS, que piensa todavía que el trabajo de la mujer es secundario. Eso es lo que realmente me preocupa. Como es secundario, no hay problema con que se vaya a casa. Como es secundario, no hay problema de que yo lo deje. Y eso es lo que realmente preocupa, porque ahora mismo tenemos un 60 % de mujeres en la Universidad, absolutamente preparadas, que no sabemos por qué, se convierte solamente en un 10 % cuando se trata de llegar a los puestos de decisión. En ese camino, en el medio, están los embrazos. En ese camino, en el medio, está la maternidad, y ahí está la renuncia. Y es una auténtica pena porque la inteligencia, yo soy experta en inteligencia, como él bien ha dicho, la inteligencia se reparte por igual. Con lo cual estamos perdiendo la mitad de la inteligencia, y no nos lo podemos permitir como país. No somos tan productivos, ni tan maravillosos como para desperdiciar el 50 % de la inteligencia.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Marcelo.

D. Marcelo García Conde

Secretario de USO en Castilla y León

Invitado especial

Como he dicho, está bien claro. Conciliar es disfrutar, y para disfrutar hay que tener tiempo. Por lo tanto, hay que reducir la jornada laboral. Pero no significa que me quites el dinero. Porque si me quitas el dinero no puedo vivir. Y entonces, ¿qué tipo de conciliación tengo? Además, está demostrado, son estudios, hechos. Además la Fundación Familia, en una entrevista que he leído, dice, así de claro, si mi jefe me dijera: “*Cuando acabes el trabajo te puedes ir a casa*”, el trabajo se acabaría antes y mejor. Pero claro, eso lo toman muy bien los jefes. Si acabas antes, cobras menos.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

En este debate último han intervenido la representación de la empresa, el sindicato, y la voz experta. A mí me gustaría que interviniese alguna empresa o representante de empresa en la vida real, en el día a día. Breve.

D. Manuel de Cominges

Vicepresidente de la Fundación Másfamilia

Ponente

Bueno, efectivamente, soy empresario, aunque no estoy aquí en esa condición, pero lógicamente tengo mi vida y mi experiencia. Hay una cosa que tenemos que tener todos clara. El principio de reciprocidad tiene que estar presente en nuestra sociedad. Esto no se puede resolver a través de la gestión de la tensión. Ya sea sindicatos-empresas, hombre-mujer, verticales-horizontales. Requiere un compromiso que, lógicamente, tiene que nacer en los empresarios, porque son los que tienen la decisión de empezar a andar en ese camino. Pero hay que acompañarlos muy deprisa. Nosotros tenemos certificadas más pymes que

grandes empresas. Lógicamente es un modelo distinto, porque una señora con una mercería y dos chavales trabajando no puede meter allí una guardería. Pero no pretendemos crear élites. Lo que queremos es apoyar a cualquiera que quiera empezar a jugar a este nuevo deporte, a esta nueva cultura. Un país no se cambia con leyes. Las leyes vienen a apoyar realidades, a fomentarlas. Se cambian con el cambio individual de conciencia y de actuación de cada uno de nosotros. El mundo de la empresa tiene hoy en día una responsabilidad grande, que además yo creo que es una obligación estratégica, ya lo he dicho antes, o sea, que no es una cuestión de voluntarismo.

El modelo ayuda a poner en valor cosas que hace mucha gente. Y se dan cuenta algunas empresas certificadas, que aquí hay tres, se dan cuenta de que eso que ya hacían se puede poner encima de una mesa, discutirse, valorarse, ponerse en valor, y avanzar.

Gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

*Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador*

Berenice, Dulce: ¿Regulación legal? ¿Comportamiento voluntario? Hasta dónde llegamos. O negociación colectiva.

Dña. Dulce Subirats

*Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña
Invitada especial*

Por mi parte, creo que las dos cosas son necesarias. Yo sí creo que las leyes ayudan a cambiar, lo que pasa es que nos pueden ayudar a cambiar y al final conseguir provocar efectos no queridos, que es lo que está pasando un poco con lo que comentaba antes Carmen, con las leyes que han establecido un hiperblindaje a la mujer embarazada, así que como contrapartida aparecen las figuras de *mobbing* que anteriormente no aparecían. Pero creo que las leyes son necesarias, nos ayudan a centrar el objetivo y saber adónde vamos. Y después hay un juego natural en las empresas que es la complicidad entre la organización de los trabajadores y la organización de la empresa, y tiene que generar entre ambas partes ese compromiso. Al final tiene que haber soluciones, cada uno dentro de su entorno, porque indudablemente no es lo mismo una empresa de cinco trabajadores, que una empresa con 2.000, pero ambas pueden compartir filosofías y pueden tener una cultura de ser flexibles ante las distintas demandas que puedan tener los empleados por razón de sus circunstancias personales, que en el fondo de esto es de lo que estamos hablando.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Berenice.

Dña. Berenice Rodríguez Bollon

Responsable de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Inzamac

Ponente

A mí me parece muy importante lo que dice Dulce, pero, fíjate, yo estoy más en la línea de lo cultural. Yo creo que hace quince años, cuando me incorporé yo al mundo laboral, el que una persona de repente dijera a las seis de la tarde: “Me voy al partido de fútbol de mi hijo”, estaba mal visto. Hoy por hoy se empieza a normalizar. Y cuando hablo de normalización, hablo casi de una legislación intrínseca a las personas, que está por encima de las propias leyes. Yo creo que es hacia donde tenemos que tender inicialmente, hacia,... pues eso, hacia que no haya un juicio, ni un linchamiento entre los propios compañeros cuando uno decide voluntariamente pues que quiere ir a clase de inglés a las seis, pues porque le viene bien, o porque quiere ir a fortalecer sus músculos. Yo creo que ahí es donde está realmente el camino que tenemos que andar y que tenemos por delante.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Bueno, vamos a ver. Seguro que había más intención de ampliar alguna cuestión. Yo no sé si hay alguna pregunta. Fila cero.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Pregunta breve. ¿Cabe la pregunta al moderador?

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Hombre, por Dios.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Usted es el único político en esta sala. Se habla de imposición por ley, imposición por acuerdo, negociación, etc. Aprovecho la oportunidad para felicitarle a usted, al Sr. Consejero, D. César Antón, y a la Directora General, Dña. Aurora Romera. En la Comisión somos conscientes del esfuerzo increíble de esta mujer, yendo a Madrid frecuentemente a asistir a todas las comisiones, y teniendo que trabajar en el coche, que eso lo sé yo y lo sabemos todos. De manera que enhorabuena. Dicho eso, y ya que se habla de legislación, y ya que usted es político y es viceconsejero, ¿qué están legislando las Cortes de Castilla y León para dar al trabajador el derecho a exigir flexibilidad horaria o el teletrabajo si no se perjudica los intereses de la empresa? ¿Existe legislación para incentivar a la empresa que fomente la natalidad, y no sólo que se tolere?

Muchas gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

A ver. Esto no estaba en el programa. A mí, en los papeles que me han dado, no aparecía. Pero bueno. Necesitaríamos el tiempo que no tenemos para poder contestar a todo eso de una forma concisa y concreta. Respecto de algunas de las cuestiones que ha planteado, ni las Comunidades Autónomas ni las Administraciones Regionales tenemos competencias de regulación por ser cuestiones de carácter general, comprensivas del mercado de trabajo, o de cuestiones que se le escapan al ámbito competencial de las Comunidades Autónomas. Sí que tenemos en algunas de esas cuestiones la capacidad de incentivar, de motivar, de favorecer y de promocionar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y lo hacemos en diversas órdenes, en diversas convocatorias. Y que además no son fruto de la imaginación de ninguno de mis compañeros en el Gobierno de Castilla y León, y mucho menos de mí mismo, sino del conjunto y del trabajo realizado en el ámbito del diálogo social.

Yo soy Secretario del Consejo de Diálogo Social y doy fe de que en este año mismo 2010 y en años anteriores hemos alcanzado importantes acuerdos de diálogo social entre los sindicatos más representativos de la Comunidad Autónoma y la representación patronal relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Y respecto a políticas que tienen que ver o que pueden encaminarse más al ámbito de la familia y de fomento de la natalidad, es evidente que también tenemos alguna capacidad y la estamos ejerciendo, por ejemplo vía tributaria, en las deducciones fiscales que nos son propias, y respecto de las cuales podemos operar. Pero también es un grueso de políticas que se encaminan más en ámbitos de competencias nacionales. Esto es evidente. No las tiene la Comunidad Autónoma. Pero bueno, como muestra un botón, y para ser racional en el horario, tengo que decir que en Castilla y León, desde hace varios años tenemos un programa de incentivos directos a las empresas que promocionan profesionalmente a la mujer en el ámbito de la empresa. Está desde hace ya por lo menos cuatro o cinco años en vigor, se ha gestionado durante unos años por la Consejería de Familia y actualmente se gestiona por la Consejería de Economía y Empleo. Y podría dar algún otro detalle más. Pero en todo esto desde luego nos queda muchísimo que avanzar al Gobierno Nacional y también a los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

Pero no me voy a pronunciar sobre si regulación legal o voluntariedad. Sobre eso no.

¿Alguna pregunta más? O bien del público. Ahí al fondo hay alguna. Brevedad.

Dña. Rosa María Durán

Federación de Mujeres Progresistas

Quería decir a todas y todos los ponentes y en especial a la representante de Mujer y Empresa, que me ha parecido muy interesante su exposición. Y aparte de esto, me gustaría comentar, tengo apuntadas muchas cosas e intentaré ser breve.

Yo quería aportar una primera idea que creo que tenemos que tener clara y que es fundamental, y que es: conciliar no es trabajar menos, es trabajar mejor. No se trata del número de horas arriba o abajo. Estamos hablando de ser productivos, de conseguir objetivos, independientemente del tiempo que yo esté en mi puesto de trabajo calentando la silla.

Otra cosa que me parece fundamental, y me parece lógica, es que asociamos conciliación a productividad, pero es que no nos debemos olvidar de que la conciliación es una cuestión de justicia social. Estamos dejando a un lado su fundamentalmente talento femenino, y que yo diría más bien que la conciliación es una cuestión de gestión de talento y de, pues lo que habéis aportado todos los ponentes y ponentas, que

estamos desaprovechando talento y eso no lo podemos permitir en un momento como ahora.

Y por último quería hacerles una pregunta. Nosotras en la Federación de Mujeres Progresistas asesoramos a empresas a la hora de incorporar medidas de conciliación y claves de igualdad, y una cosa que nos encontramos es que la mayor parte de las empresas lo que tienen son medidas de conciliación en favor de las madres o padres, pero teniendo en cuenta que han creado una familia. Eso está creando conflictos con trabajadores y trabajadoras que no tienen hijos. Quería saber si eso está pasando en las empresas que representáis y cómo lo solventáis.

Y por último decir que el hecho de que ocurra aunque sea sólo en una sola empresa los casos que aparecen en la prensa, me parece que es una cuestión importante y que nos debe de preocupar a todas y a todos. Independientemente de la cantidad numérica, que yo creo que sí que es bastante elevada.

Y nada más. Muchas gracias.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

Como la pregunta está hecha, ¿quién coge el testigo? Dulce.

Dña. Dulce Subirats

Directora de Recursos Humanos de Mutua Madrileña
Invitada especial

Si queréis que os cuente la experiencia nuestra, con respecto al tema de las medidas, no son sólo para las madres, yo lo comentaba antes en mi exposición. Creo que cuando se habla de conciliación con la vida personal, no es sólo con la vida familiar. Y tenemos específicamente medidas que apoyan el desarrollo con temas de formación, sobre temas que no tengan que ver con la empresa directamente, o medidas que apoyan el cuidado de ascendientes, que es un tema, no de hijos, que padres tenemos todos los que los tenemos, afortunadamente. Al final se trata de ver los distintos colectivos que componen una plantilla, qué medidas son interesantes para aplicar a cada uno de ellos para facilitarles la conciliación de la que estamos hablando. Nosotros estamos poniendo mucho interés en el tema de las medidas vinculadas con salud, deporte, tratando de luchar contra este mal que se está estableciendo en el siglo XXI que es el estrés en las organizaciones.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

Muchas gracias. Una intervención más. Adelante. Digo una más porque todavía nos quedan dos cosinas y vamos ya con el tiempo bien.

Pregunta del público

Buenos días. Mi pregunta es general. Me gustaría saber por qué no os planteáis, no se plantean ustedes la obligatoriedad por una ley, de implantar este tipo de medidas, puesto que los ciudadanos de a pie estamos totalmente indefensos. Y esto es una cuestión de igualdad. Y estamos hablando del futuro de una sociedad. Es que hemos dicho un montón de datos, que este país se va pique. Los abuelos están hartos de cuidar niños. Creo que sobran las palabras. Creo que hace falta una ley y creo que tienen que ponerse manos a la obra.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León

Moderador

La presidenta quiere contestar:

Dña. M.^a Ángeles Alcázar

Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola

Presidenta

Yo, en función de presidenta, quería hablar lo mínimo posible, pero yo sí creo que aquí no solamente la responsabilidad es del estamento social, ni de las empresas ni de las personas, es de todos. Yo siempre digo, y esto lo has oído tú mucho, Ignacio, esto es un reto. Es una realidad social y todos tenemos que reaccionar. Las personas, cambiando conductas, yéndome a ese fútbol de mi hijo, y diciendo que me voy al fútbol de mi hijo, no que tengo otro compromiso. Yo tengo que cambiar mi conducta, las empresas tienen que cambiar sus conductas, y los estamentos tienen que legislar. Es una responsabilidad absolutamente de todos, por eso se hacen estos congresos. Por eso hay colectivos como este al que tenemos tanto que agradecer, a Ignacio, que ha hecho de esto su vida y su lucha, sin tener motivo especial por qué. Y se intenta concienciar a todo el mundo para que todos los estamentos reaccionen.

Esa es mi opinión particular:

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

¿Alguien quiere matizar, digo, ampliar algo más en cuanto al tema de regulación legal, presidenta? ¿Sí o no? Porque concienciarse todos significa regulación legal sí o...

Dña. M.^a Ángeles Alcázar

Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola
Presidenta

Yo sí. Voto sí.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

Muy bien. Es que hay que comprometerse, porque si no...

Dña. M.^a Ángeles Alcázar

Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola
Presidenta

Yo estoy comprometida, por eso digo que sí.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

¿Alguien más? Última.

Dña. Elena Echeverría

Técnico de la Dirección de Familia del Gobierno Vasco

Quería preguntar, me ha parecido entender anteriormente que en la Junta de Castilla León hay en marcha un programa de teletrabajo entre la Administración pública. Y quería saber cómo ha ido la experiencia, resultados, si se ha evaluado...

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León
Moderador

Yo conozco el programa. Se desarrolla en el ámbito de la Consejería de Administración Autonómica. Está dentro de los acuerdos suscritos con los representantes sindicales y con la propia representación patronal en el ámbito de función pública y para los empleados públicos. Pero lamentablemente no puedo en este momento, porque no los tengo, ofrecer resultados o datos ciertos y concretos. La aplicación o la entrada en vigor es muy reciente. Quiero decir que estamos hablando de hace apenas algunos meses. Es cierto que fue muy bien acogido por la sociedad en su conjunto y especialmente por los empleados públicos y en cuanto tengamos esos datos no cabe duda de que se los facilitaremos. Ahí no sólo se enfocan cuestiones vinculadas a la competitividad, a la conciliación, sino que se aborda otra serie de cuestiones a través de ese instrumento, de esa herramienta, que es el teletrabajo. No sólo vinculadas a la conciliación, sino a muchos otros conceptos de estas características.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Tanto desde los estamentos públicos como desde los privados, además de actuar, ¿dais doctrina? Es decir, los trabajadores simplemente terminan diciendo “*Qué chachi trabajar en esta empresa*”; o también les mostráis las razones por las cuales tomáis esas medidas. Porque merece la pena difundir la filosofía que aquí estamos elaborando para que, como mancha benéfica de aceite, se extienda en la sociedad, para cambiarla.

Gracias.

Dña. M.^a Ángeles Alcázar

*Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola
Presidenta*

En la experiencia que yo tengo, los propios trabajadores son muy conscientes de los cambios, porque los están viviendo como algo que estamos creando entre todos. El porqué de los cambios lo generan ellos mismos, porque hoy por hoy no es algo que les venga dado, es una realidad, es una necesidad que se materializa.

Por este motivo he querido contestar a la pregunta de la regulación legal, la conciliación no es pan para todos, el tejido empresarial es muy variado, así como la casuística empresarial, pero lo cierto es que una regulación de mínimos ayudaría mucho a la pequeña y mediana empresa. También debemos hablar de la responsabilidad empresa, y no solamente eso; la conciliación no es unilateral, es un fenómeno bilateral. Creo que la empresa tiene que marcar esas pautas que permitan la conciliación, pero que el trabajador se responsabilice para llevarlas a cabo.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

*Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del
Diálogo Social de Castilla y León
Moderador*

Héctor: Telegráfico.

D. Héctor García Arias

*Secretario General de CECALE
Ponente*

Solamente un poco por contestar a la pregunta sobre la ley o no la ley. Ni creo en un momento determinado que el modelo productivo de un país pueda cambiarse por una ley de economía sostenible, ni, por otro lado, creo que un problema de concienciación y de cultura pueda crearse a través de un mecanismo que es una ley. No lo creo. Para ser efectivo, creo que no sería el mecanismo adecuado.

D. Ignacio Ariznavarreta Esteban

*Viceconsejero de Empleo de la Junta de Castilla y León, y Secretario del Consejo del
Diálogo Social de Castilla y León
Moderador*

Muy bien. Pues creo que aunque posiblemente hubiese más intervenciones, no podemos darles cabida por límite horario.

Yo, de una forma muy breve voy a tratar, antes de dar paso a la presidenta para que cierre oportunamente la mesa, voy a tratar de ofrecerles algunas conclusiones muy telegráficas, porque las definitivas, lógicamente, requieren una elaboración que, además, como me ha tocado meterme de hoz y coz en el debate, gracias a la pregunta, pues tampoco estoy en condiciones de hacer.

El planteamiento del título de la mesa era "Conciliación y competitividad: (que es importante lo de los dos puntos) Nuevas formas de organización del trabajo". A bote pronto, hay dos o tres cuestiones que han quedado claras y que creo que comparten todos los miembros de esta mesa y, también por las intervenciones, por algunas de las intervenciones de ustedes, también el público.

Una, que sin establecer ninguna sinonimia entre competitividad y conciliación, no cabe duda, y todos convenimos, en que desarrollar unas políticas de racionalidad horaria que nos conduzcan a buenas prácticas o incluso a políticas ciertas y concretas de conciliación, debiera determinar un ámbito de competitividad por productividad, por fidelización, por incremento y por satisfacción del trabajador, muchísimo mayores a los que normalmente, o en el statu quo actual, disfrutamos. Donde precisamente, y esta sería la segunda conclusión, es cierto que hay unas buenas prácticas, no cabe duda que se ha avanzado, para unos más, para otros menos, para unos queda muchísimo recorrido, para otros quizás menos, pero lo que no cabe duda es que esas buenas prácticas lo que no están es generalizadas. Que todavía en ese sentido no está esa relación absolutamente establecida. Luego por lo tanto, es cierto que la competitividad se ve claramente mejorada en un ámbito empresarial, esto no sé si es una conclusión general, pero desde luego parte era cosecha mía, y lo es sin distinción del tamaño. Es decir, aquí el tamaño no debiera de importar. Debiera de importar la forma pero no el tamaño. La forma de la empresa, de cómo tiene que aplicarse, pero no el tamaño de la empresa para conseguir los objetivos. Y en ese sentido tampoco creo que serían, de lo que me ha parecido deducir, tampoco serían necesarias políticas con objetivos distintos dependiendo de si es una pyme o una gran empresa.

La tercera o cuarta conclusión. Hay debate. Hay debate y mucho, como ha quedado de manifiesto en cuanto a si es o no es necesario proceder a una regulación legal entendida, en algunos casos, se reivindica amplia, definitiva, clara; en otros casos se enmarca más dentro de la voluntariedad. Yo creo que esto es tan antiguo como la propia doctrina de la que estamos hablando. Yo recuerdo que en torno a la responsabilidad social empresarial se ha venido construyendo siempre ese debate entre la voluntariedad y la obligación legal, dónde acaba una, dónde empieza otra. Lo cierto es que muchas buenas prácticas con el paso del tiempo han acabado incorporadas plenamente al ordenamiento jurídico y su exigencia es hoy por hoy absolutamente vinculante. Me estoy acordando de todos los desarrollos y requisitos de sostenibilidad medioambiental,

donde lo que era una buena práctica ayer, en el más de los casos, es todo un requisito y obligación legal hoy. Y por lo tanto, yo creo que también por la vía de esa misma buena práctica repetida y reiterada, podemos alcanzar sin necesidad de tener que forzar más allá de lo que sea, seguir fomentando esas buenas prácticas, esa regulación legal a la que antes nos referíamos.

Concluyo aquí. Doy paso a la presidenta para que termine la mesa. Gracias.

Dña. M.^a Ángeles Alcázar

*Responsable de Proyectos Sociales de Iberdrola
Presidenta*

La conciliación no es café para todos, para cada uno tiene un significado distinto pero todos debemos tener una actitud ante ella.

Vamos a concluir haciendo el ejercicio de reflexión que realizamos en Iberdrola, cuando en nuestra formación presencial en conciliación e igualdad de oportunidades, explicamos a los profesionales de nuestra compañía el cómo y por qué de nuestro modelo de conciliación e igualdad de oportunidades.

Reflexionemos, después de todo lo oído hoy en esta sala ¿qué significado tiene para nosotros la palabra conciliación?, hemos crecido, estudiado, hemos conseguido ser unos profesionales en cada uno de nuestros ámbitos, somos madres, padres, etc., hasta llegar a este momento actual. ¿Cómo se ha desarrollado el proceso? Probablemente muy rápido y de manera estresante.

En este momento nos paramos y analizamos algo que se ha dicho en diversas ocasiones en esta sala, ¿somos felices? Debemos ser felices en nuestro trabajo, en nuestra vida personal.

Ante determinadas conductas antisociales debemos reaccionar todos; las personas, las empresas y los estamentos sociales.

Las personas debemos de ser capaces de cambiar nuestra actitud, ser felices en el ámbito laboral y personal aprendiendo conductas, acompañando a nuestro hijo al partido de fútbol a las seis de la tarde, sin justificaciones de ningún otro tipo.

Las empresas deben aprender que las personas felices son mucho más beneficiosas para sus empresas y, por tanto, deben incorporar medidas y políticas que beneficien el cambio.

Y, por último, los estamentos sociales deben legislar aspectos generales que ocasionen y propicien este cambio.

La suma de todos nos hará una sociedad más productiva.



5.4. MESA REDONDA “CONCILIACIÓN 2.0: ESTUDIO, TRABAJO Y OCIO”



De izda. a dcha.: Dña. Carmen Gallardo, Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos; Dña. Alejandra González, Socia Directora de Humanvision; D. Ícaro Moyano, periodista. Director de Comunicación de Tuenti; D. Carlos Sánchez Reyes, Presidente de la OCU; D. Víctor Manuel González, campeón mundial de buceo libre; D. Antonio Lana, Director de la consultoría IBCmass, Diseño y Tecnologías de la Información; D. Juan Manuel de Prada, escritor y articulista; y Dña. Elena Santiago Clemente, Directora de Equipo Redes Banca Cívica-Caja Burgos.

D. Víctor Manuel González

*Campeón mundial de buceo libre
Presidente*

Bienvenidos a la segunda mesa redonda de este V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, “Es hora de conciliar”. El tema desarrollado en esta mesa es, según el programa, Conciliación 2.0: Estudio, trabajo y ocio.

Como presidente de esta mesa sólo me corresponde hablar cinco minutos, por lo que intentaré ser lo más breve y conciso posible, y pasar la palabra al moderador, ponentes e invitados especiales, quienes son los verdaderos protagonistas de esta mesa.

Creo firmemente en la importancia de los temas que se van a tratar a continuación. Entre todos los asistentes pretendemos concienciar, incorporar e implicar a los jóvenes en la idea de la racionalización de sus horarios en el estudio, el trabajo y el ocio. Personalmente, como un joven más que me considero, creo que se debe dar la máxima importancia a este tema. Nos va a ayudar a mejorar nuestra calidad de vida. No basta con saber que tenemos que organizarnos mejor en nuestros estudios, en nuestro trabajo, en nuestro ocio, en nuestra familia, en nuestra vida deportiva. Nos tiene que llegar muy claro el mensaje. Tan claro que nos anime y empuje a cambiar y actuar con ilusión y optimismo.

Hace unos días, explicándole a un buen amigo mío que había sido invitado a este Congreso como presidente de una de las mesas, me preguntó, a sabiendas de cómo es mi vida diaria, qué haría yo si el día tuviera veinte horas. Y yo no dudé en contestarle: *“Lo mismo que si el día tuviese veinticuatro o incluso veintiocho”*, pero mucho mejor aprovechadas. Y de eso estoy muy seguro. La cara de mi amigo fue de *“no puede ser”*. Y yo le expliqué que lo importante no es la cantidad, sino la calidad. Lo importante no es saber organizarse, sino sacar el mayor rendimiento a esa organización. Que lo realmente importante es saber racionalizar nuestros horarios diarios.

Este tema va a dar mucho que hablar, y confío plenamente en que los magníficos ponentes e invitados especiales de esta mesa expondrán multitud de opiniones que ojalá saquen en claro una sólida, práctica y clara conclusión. Amigos, es hora de conciliar. Por todo esto considero que he sacado el máximo rendimiento a mi tiempo. La idea está clara y es el momento de ceder la palabra al moderador, D. Carlos Sánchez Reyes, Presidente de la OCU, que se encargará de la presentación de los diferentes ponentes e invitados especiales.

Muchas gracias.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Buenas tardes a todos. Ya el presidente ha dicho quién soy. Simplemente querría añadir a mi condición de Presidente de la OCU, de la Organización de Consumidores y Usuarios, el hecho de que he sido Presidente de las Cortes de Castilla y León y, por consiguiente, el que este Congreso se celebre en mi tierra me llena de satisfacción. Además, resido en Valladolid ininterrumpidamente desde el año 1987, que es cuando vine a esta ciudad para ocupar ese cargo público. Y aunque como tantos castellanos y leoneses pertenezco a la

diáspora y he tenido que trabajar en Madrid, me siento un vallisoletano más y, por tanto, siento gran satisfacción de que tengamos un acontecimiento como este en esta ciudad, capital de Castilla y León. Soy un viejo amigo de nuestro Presidente y estoy enormemente satisfecho.

Soy un convencido, también, de esa necesidad de que los horarios hay que utilizarlos. Pero yo no tengo que hablar aquí mucho. Tengo que limitarme. Digamos que tengo que empezar a dar ejemplo de que el tiempo es oro y que tenemos que ajustarnos todos a los tiempos.

Me corresponde presentar a los distintos ponentes. Empezando por la derecha tenemos a Carmen Gallardo, que es profesora titular de la Unidad de Medicina Preventiva, Salud Pública y Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable en la Universidad Rey Juan Carlos, y es también Codirectora de la CIGST. Es la Secretaria General, además, de nuestra organización, de nuestra Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles.

A continuación, voy siguiendo el mismo orden, tenemos a Antonio Lana, que es responsable de una compañía asturiana, IBCmass, especializada en la creación de webs sociales y servicios de consultoría. Este informático estudió en la Universidad de Oviedo, es un veterano en el sector. Tiene 49 años, lleva media vida rodeado de tecnología. El grupo que fundó hace una década tiene una cartera de casi treinta empresas y nueve empleados.

A continuación, más cerca de mí, tenemos al tercer ponente, Ícaro Moyano. Es periodista, está inmerso en Internet desde hace diez años. Como vemos aquí, las nuevas tecnologías parece que van primando. Empezó su carrera vinculado a la Cadena Ser, Ser.com, es decir la Cadena Ser en el mundo este digital, para luego especializarse en contenidos tecnológicos en *El País*, también *ElPais.com*. Colaborador de medios como EP3, Quo o Radio Nacional de España, ahora desempeña el cargo de Director de Comunicación de Tuenti, donde estamos mucha gente, en estas cosas, ahora, de las redes sociales.

A continuación de nuestro presidente tenemos a la primera de nuestras invitadas especiales, que es Alejandra González Muniz. Es de nacionalidad chilena, psicóloga, licenciada en la Universidad de Santiago de Chile, la Universidad Diego Portales, y ha desempeñado siempre su carrera profesional en Recursos Humanos. Empezó con Hewlett Packard en Chile. Pasó a Iberdrola Ingeniería y Construcción. Ha trabajado siempre en el sector de Consultoría y Formación y actualmente es la Socia Fundadora de Humanvision, una empresa dedicada a la consultoría estratégica de gestión de personas. Dentro de su apuesta por los cambios y paradigmas, su empresa se sitúa como una organización pionera para crear el primer portal de prácticas de conciliación y de empleo. Además posee una experiencia docente importante. Ha desarrollado actividades impartiendo formación a los técnicos y

directivos de empresas como Banesto, Carrefour..., es decir, las principales empresas. Ha participado como docente en AED Bussines School, dentro del marco de Recursos Humanos, en el Instituto de Empresa; colabora en el Máster de Recursos Humanos de la Universidad Francisco de Vitoria, y ha participado también como conferenciante en el programa Mujer y Liderazgo de la escuela de negocios Alter. En el Club Siglo XXI, congreso de emprendedores, etc. Como vemos, tenemos una persona experta en el tema de los Recursos Humanos.

A continuación, la silla que está en estos momentos vacante, pero que se ocupará dentro del desarrollo de nuestra sesión, la tiene que ocupar alguien que también creo que todos conocéis, que es Juan Manuel de Prada. Le conocéis como escritor, evidentemente. Aún cuando él nació en Barakaldo, en Vizcaya, realmente yo diría que él es zamorano, porque zamoranos eran sus padres, su familia, y él es a Zamora donde ha estado vinculado. Se licenció en Derecho, pero nunca ha ejercido como abogado, sino que todos le conocemos como escritor. En fin, empezó además a una edad muy temprana. A los 16 años es cuando escribe el primer relato, *El diablo de los destellos de Nácar*. Después hay que señalar que fundamentalmente consiguió el Premio Planeta, con la novela *La tempestad* en el año 1997 y ha seguido. Muchas de sus obras las conocemos. Tuvo también el Premio Primavera de Novela. Habría que señalar también junto a esto su actividad como periodista. Yo tengo que reconocer que le leo más como periodista que como novelista. Le leo todas las semanas en ese suplemento del grupo Vocento que se llama *El Semanal*. Siempre hay una página de él bastante sustanciosa, aun cuando uno pueda, o no, discrepar de lo que diga, pero enormemente sustanciosa.

Y bueno, *last but no least*, tenemos a nuestra tercera invitada, que es la que se sienta en ese extremo, Elena Santiago Clemente. Es licenciada en Historia del Arte por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Valladolid, pero tiene también un máster en Comunicación Corporativa por la Universidad Rey Juan Carlos I de Madrid. Su experiencia profesional incluye haber estado vinculada al mundo de las cajas de ahorros. Es responsable de Comunicación del Grupo Staff Publicidad y Comunicación, coordinadora de la Obra Social. Ahí es donde entra el tema de las Cajas de Ahorros, y Relaciones Institucionales de Caja Burgos, y desde hace muy poco, desde primeros de julio, es Directora del equipo Redes Banca Cívica Caja de Burgos. Tenemos además algo que está muy de actualidad, que es esa nueva composición, ese nuevo papel de las cajas de ahorros. De su participación en los medios de comunicación hay que señalar la que tiene en la Ser: Colabora en "La ventana de verano" de Castilla y León, en *El Norte de Castilla*, en ABC de Madrid, en *El Día de Valladolid*.

Bueno, creo que tenemos realmente un panel, entre los ponentes y los invitados, variado, interesante. Y ahora les corresponde a ellos el que nos cuenten cosas, y por consiguiente, pasamos la palabra a Carmen, que es la primera de nuestros ponentes según lo establecido en el programa.

Ya os ha dicho Ángel que hay que ajustarse mucho al tiempo. Yo, curiosamente, soy una persona que he sido siempre muy flexible, pero aquí hay que ser absolutamente

inflexible. De mí se quejaban cuando estaba en las Cortes, que eso de aplicar estrictamente el reglamento yo no lo hacía, pero aquí lo voy a hacer. Porque evidentemente estamos tratando de señalar que los horarios tenemos que cumplirlos, tenemos que empezar todos los que estamos involucrados en esto por cumplirlo.

Así que, Carmen, tienes la palabra.

Dña. Carmen Gallardo

Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos

Ponente

Buenas tardes. Creo que es un placer estar aquí hoy, en este V Congreso, sobre todo los que hemos vivido el congreso desde primera hora. Ya llegamos al número cinco, es un número importante. Y desde luego agradezco a todos los que estáis aquí, a la Junta de Castilla y León, y por supuesto el trabajo de ARHOE.

Como todos los que han presentado vienen de Castilla, siento que en la sede del castellano hay una andaluza que viene del sur, aunque vivo en Madrid. Soy del sur. El sur existe y desde luego hoy vais a tener un acento cordobés. Por un ratito.

A mí me toca hablar de algo en la mesa, una mesa que es de jóvenes, yo creo que es un tema que nos atrae mucho y sobre todo a una hora en que tenemos que espabilar un poco, porque estamos en esa etapa de sopor de la siesta.

El lema del Congreso ya lo sabemos todos, lo hemos repetido continuamente: “*Es hora de conciliar*”. Pero yo le he puesto un subtítulo a lo que voy a contar: “*Concilia o trabaja*”. ¿Recordáis cuando se preguntaba eso de estudias o trabajas? Pues nosotros vamos a hablar de concilias o trabajas.

¿Qué pasa? Suena el despertador, nos levantamos, nos aseamos, desayunamos, comenzamos nuestra jornada estudiando, trabajando, continuamos nuestros trabajos, volvemos a casa, cenamos, vemos la televisión, nos acostamos, suena el despertador. Eso se llama rutina, que a todos nos suena. Pues a pesar de esa rutina diaria y de lo que va ocurriendo día a día, en los últimos tiempos ha habido transformaciones. Sobre todo hemos ido cambiando nuestro modo de vida, y aunque muchas veces queremos que el modo de vida sea más rápido, sin embargo ha ido ocurriendo. Pero sobre todo vamos a ver qué pasa en los jóvenes.

Hablar de jóvenes y conciliación posiblemente es difícil, no hay tantos estudios de jóvenes y conciliación. Pero lo primero que tenemos que saber es cómo son nuestros jóvenes.

Sabemos mucho de nuestros jóvenes, pero yo quiero poner unos cuantos datos de una entidad que yo creo que nos puede dar información, que son datos del Injuve. Están publicados en el 2008 pero serán datos del 2007.

(Comenta los datos de la pantalla)

Vemos que nuestra población joven en España, de 15 a 29 años, se encuentra aproximadamente como en un 20 %. Pero sí vamos viendo que fundamentalmente el número de jóvenes de 29 años va duplicando al número de los que tienen 15 años.

En cuanto a los jóvenes, hay cosas que nos suenan mucho. Eso de la salida del hogar, de cuándo se van de la casa. Pues tenemos un dato del 17 % de jóvenes que no vive ya en su hogar. Pero fundamentalmente vamos viendo que a mayor nivel educativo se retrasa considerablemente la paternidad y la maternidad. Es decir, vamos retrasando la edad de tener el primer hijo en los jóvenes.

Más todavía. Vamos viendo que entre los hombres y mujeres, las mujeres son las que consiguen llegar a estudios superiores más altos. Nosotros lo vemos en la Universidad continuamente. Tenemos muchísimas mujeres. Y también vemos que mayoritariamente es en Ciencias de la Salud y en temas de Derecho y Ciencias Jurídicas donde más mujeres hay. Sabemos que las primeras oposiciones de nuestro país, los números primeros, son de mujeres, son mujeres las que los están sacando.

Pero ¿qué pasa con nuestros jóvenes en la vida laboral? Fíjense. El porcentaje de jóvenes de entre 18 y 20 años es del 23,7 %. Cuando comienzan todavía están estudiando en esa edad. Pero sobre todo vamos viendo que nuestros jóvenes están ocupados en un 51 %. Más todavía. En los últimos datos del Eurobarómetro de la Juventud que estamos viendo, nos estamos encontrando: ¿de qué viven los jóvenes? ¿De dónde aportan sus ingresos? Hay un tanto por ciento importante todavía, un 34 %, que lo obtiene de la familia. En el 2008 hemos ido viendo un retroceso importante de muchos jóvenes que vivían en el ambiente familiar, ya se habían independizado y han tenido que volver a su medio familiar. Creo que no os tengo que contar por qué. Esa crisis que tenemos.

El salario medio de la juventud está en unos 900 euros. Igual que ocurre en otras edades de la población, hay diferencia entre hombres y mujeres.

Pero hay una cosa importante que me parece útil. En cuanto a los jóvenes, sobre qué les gustaría ser y no pueden hacer, muchísimas veces está un dato que es importante, que de las cosas que más les gustaría tener es una vivienda y es una de las cosas que no pueden conseguir:

En relación al tiempo privado y tiempo de ocio, han ido cambiando. Antes les gustaba más ver películas y el tema de las series, pero ahora vamos viendo que prefieren más el fútbol,

las telenovelas. El tema de las lecturas va cambiando. Ahora están utilizando las nuevas tecnologías para leer más de un libro. El tiempo público también cambia. Están poco interesados por la política. Sin embargo, es importante, yo esto sí que lo quiero señalar, que entre las preocupaciones sociales que tienen les interesa el tema del paro, la vivienda. En esas cosas están dispuestos a apoyar y ayudar. Yo creo que eso lo tenemos que marcar en la gente joven. Incluso en sus preocupaciones personales, el tema de la vivienda y el tema del paro siguen siendo cosas que les preocupan. Incluso en relación a las nuevas tecnologías, en los últimos años estamos viendo cada vez más la incorporación total, en la que, por supuesto, entre hombre y mujer hay diferencia, en la que el móvil ya es algo con lo que han vivido desde siempre, y desde luego la posibilidad de entrar en unas redes para compartir sus actividades, su vida diaria, es parte de su estilo de vida.

Hay desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. Voy a pasar un poco de este tema.

Pero, por ejemplo, os explico esta noticia que salía hace unos días: “Los jóvenes europeos pasan más tiempo conectados y reducen el consumo de televisión”. Estamos viendo cada vez más que los jóvenes, cuando llegan a su casa, ya no ven la tele. Mucho menos, se dedican a entrar en la red, trabajar con el ordenador. Nosotros en la Universidad encontramos cada vez más que nuestros alumnos viven, les interesan las nuevas tecnologías, y tenemos que trabajar con nuevas tecnologías. Ya no vale el cartel de papel donde anunciábamos las cosas como nosotros solíamos hacer anteriormente.

Pero claro, eso de conciliar no es nada nuevo. No os vamos a contar que estamos descubriendo el mundo hoy. Lo que yo sí creo que es nuevo es la forma de conciliar, es lo que ha cambiado totalmente. Tenemos poco tiempo y no podemos entrar en ese debate, pero desde luego, de como conciliaban las mujeres en los primeros momentos de nuestro siglo XX a como ha ido cambiando el tipo de conciliación es en lo que sí, posiblemente, hay más cambios. Pero más todavía. Lo que realmente tenemos que replantearnos es qué modelo de conciliación es el que nosotros queremos, porque a lo mejor nuestros jóvenes, cuando nosotros hablamos de conciliación, lo que no entienden es del modelo del que estamos hablando.

¿Cómo conciliamos? Reducimos objetivos, recurrimos a la solidaridad intergeneracional, parcelamos la secuencia de tiempo, utilizamos escasos servicios públicos, repartimos tareas en la familia.

Ahora yo voy a poner los dibujos de cómo se ve.

(Explica los dibujos de la pantalla)

Por ejemplo, esto son dos fotografías de un concurso sobre el tema de conciliación, de imágenes que les dieron premios viendo lo que era conciliar: Un chupete adaptado a un reloj

de arena. Incluso muchas veces hablamos de conciliación y hablamos de esto. Vamos a trabajar fuera de casa, armonía, se organizan todos, un reloj de tiempo está marcando a cada uno lo que tiene que hacer; incluso en un momento de tráfico vemos que no es igual sobrecarga. Imágenes que nos dan de conciliación.

Cooperación. Otra imagen que también se asocia mucho a la conciliación. Incluso Forges, en el Día Internacional de la Mujer; ya nos planteaba otro tipo. Incluso más todavía. Ese día también sacó esta viñeta que habla de conciliación. Pero todavía me parece más interesante: Correos tiene un sello, por si no lo conocen, que habla de la conciliación dentro de los valores cívicos de la sociedad, dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por lo tanto, la conciliación parece algo contradictorio. ¿Pero qué es lo que realmente está ocurriendo? Para que nosotros consigamos una verdadera conciliación necesitamos un cambio de cultura en todos los niveles, pero empezando por el concepto de igualdad. Casi eso lo estábamos hablando en la comida hoy, de su importancia. Hay dificultades y muchas dificultades. Por supuesto tenemos dificultades materiales. Muchas veces nos falta estructura donde apoyarnos para conciliar; y por otra parte, toda la realidad sociocultural que vivimos. Muchas veces hablamos de que el hombre no concilia, pero sí trata de hacerlo la mujer. Pero muchas veces incluso los valores culturales de la conciliación son difíciles de entender.

Conciliar la vida familiar implica fundamentalmente algo que yo creo que hay que remarcar: hay que tener presente necesariamente a las mujeres y los hombres, y sobre todo como sujetos del ámbito familiar; en el ámbito comunitario, laboral, y para ello las políticas de conciliación tienen que estar centradas y basarse en un tema de igualdad entre géneros.

¿Qué nos planteamos nosotros desde las universidades? ¿Por qué a nosotros el tema de la conciliación, y yo en parte lo quiero traer aquí, nos parece importante? Porque tenemos desigualdades en casa, en el trabajo... eso ya lo conocemos. Pero sí me parece importante. Nosotros desde las universidades, como un entorno más de todos los que tenemos, no solamente este, otro más. La Universidad es un entorno en el que trabajamos valores, no solamente trabajamos conocimientos, mucha investigación. Se nos conoce mucho por la



academia, la docencia, por esos grandes investigadores, pero señores, tengo que recordar que también trabajamos valores muy importantes que no se deben perder en la Universidad. Y yo creo que enmarcado en algo que nosotros estamos trabajando en muchas universidades en España, que es una red sobre un concepto que se llama Universidad Saludable que lo que nos plantea es que fundamentalmente sea saludable. Lo que quiere es integrar la salud y el bienestar en toda la comunidad universitaria, tratando el papel de los horarios. El tiempo de la conciliación tiene que estar dentro de ese proceso. Apliquémoslo. Hay muchas maneras de aplicarlo.

Nosotros lo queremos incorporar dentro de un concepto algo más amplio, que es el concepto de lo saludable como parte de la salud de los miembros de una comunidad universitaria, en este caso de los jóvenes. Creo que la Universidad es un lugar bueno para que, pasando por aquí, puedan incorporar; entender; qué va a pasar cuando concilien en su momento de joven, en su momento de estudiante y en su momento de profesional. Y para ello, ya termino, diciendo que hay que ir a por una cultura de la conciliación. Por ahí tenemos que arrancar. Desde luego, el papel de las universidades, si no le damos a este papel una parte importante y nos lo creemos todos los que estamos en ello, lo siento mucho, pero no va a ser hora de conciliar. Y yo creo que está siendo hora, no de conciliar; sino de avanzar mucho más.

Nada más, muchísimas gracias.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Muchas gracias, Carmen, por tu exposición y además por atenerte exactamente a los tiempos. A continuación tenemos a Antonio. Antonio, tienes la palabra.

D. Antonio Lana

Director de la consultoría IBCmass, Diseño y Tecnologías de la Información

Ponente

Hola, buenas tardes. Conozco a Aurora desde hace unos años y cuando cocinábamos cómo iba a ser mi presentación, lo que convinimos es que fuese un caso de uso. En las escuelas de negocios y en la vida siempre hay unos modelos en los que tienes que mirar para ver si te gusta o no te gusta y de alguna manera evolucionar. Voy a empezar a contar mi experiencia, pues, diciendo que vivo en Oviedo, tengo 49 años, estoy casado con una mujer maravillosa que se llama Nuria y tengo un hijo que se llama Pelayo. Me gusta el esquí, el surf, la bicicleta de montaña, y me gusta mucho Internet. Me paso la vida

navegando y buscando nuevas oportunidades de negocio. Ahora incluso hemos hecho un concurso y nos han cambiado de nombre. Nos llamábamos IBCmass y nos van a llamar IBCland.

En IBCmass la mayoría, el 70 % de la compañía, son mujeres y el horario se cumple a rajatabla. A las seis no hay nadie trabajando. Queda una pequeña guardia. Funcionamos como un reloj suizo y hemos definido en esa frase a qué nos dedicamos, porque nuestras madres no sabían en qué trabajábamos, y eso era un problema. Si tu madre no sabe en qué trabajas, ese niño tan guapo y que ha estudiado tanto, qué van a pensar tus clientes.

Somos un equipo apasionado por Internet y las nuevas tecnologías, especialistas en web 2.0 y comprometidos con nuestros clientes en proyectos y productos estimulantes. Además, estamos certificados.

Este es nuestro portafolio, web 2.0, aplicaciones web, teleformación, comercio electrónico, arquitectura de información y seguridad, posicionamiento, *ranking* digital, juegos interactivos, animaciones, contenidos web. Nos dimos cuenta de que trabajar a medida era demasiado cautivo del cliente y nos dedicamos a pensar y a hacer productos para vivir de otra manera. Tenemos un producto para formación, otro para congresos, que estamos utilizando en la página web de este congreso hecha con Clicking Events. Tenemos una herramienta de videoconferencia compartida, una red de proveedores homologados, porque hemos decidido ser pequeños (somos doce personas).

Nos basamos en alianzas estratégicas, en cooperar con otras empresas, con centros tecnológicos, con administraciones, y tenemos un índice de satisfacción al cliente muy alto.

Cuando decidimos posicionarnos internacionalmente en temas de producto, durante dos años seis personas desarrollamos este gestor de contenidos 2.0 y lo regalamos a la red. Lo pusimos en la forja, lo licenciamos *open source*, y entonces se creó una comunidad con una serie de desarrolladores en el mundo que utilizan esta tecnología para hacer sus propios proyectos. En un modelo de cooperación estamos entre todos haciendo que el producto, el mantenimiento evolutivo, sea de forma cooperativista, y de alguna manera nos estamos beneficiando todos los que estamos metidos en este sistema.

Hicimos algún producto más y ahora estamos inmersos en una aventura nueva que se llama Myspyspot, que es el espía que vigila en un arco concéntrico de información. Lo que hace es monitorizar y vigilar a la marca y a la competencia de la marca, para saber de ello y poder analizar las estrategias que tienen tus competidores. Al final es una herramienta analítica que lo que hace es analizar, recomienda e implanta.

Voy a lanzar un vídeo que lo explica bastante bien.

Bueno, pues no funciona el vídeo, pues como si lo hubiéramos visto. Al final lo que dice es lo que hace el producto, a qué se dedica, qué utiliza, cómo recoge datos, cómo los organiza y cómo de alguna manera, hoy en día la reputación de marca, que es algo tan importante como poder en Internet extraer información y ordenarla para que eso te valga para reflexionar y crear tus estrategias.

Creamos Myspyspot y nos vamos a instalar en la ciudad de León. Al final tengo una vinculación con Castilla y León, porque la empresa es una empresa innovadora de base tecnológica y va a tener su sede en León. Vamos a ser unas cuarenta personas en dos años, vamos a generar empleo, talento, y con un componente de innovación muy grande que va a ser otra pata de la apuesta empresarial de tres personas.

Para traer talento a una ciudad como León, que no es de lo más atractivo laboralmente porque está alejado, porque es una ciudad pequeña, porque de alguna manera eso es una barrera, aunque ahora está mejorando mucho en las comunicaciones, lo que hemos hecho es tener unas políticas de conciliación de muy alto nivel, porque de esa manera podemos llegar a personas que si no, no se plantearían trabajar en una ciudad como esta. Montamos unas lanzaderas desde dos ciudades que diariamente van a trabajar a León y que están conectadas a Internet, y el tiempo de estar en la lanzadera se considera tiempo de trabajo, con lo cual esto es una ventaja. No tienes que ir todos los días al centro de trabajo, sino que puedes hacer mucho teletrabajo. No hay un puesto físico en la empresa. Yo no tengo la mesa con la foto de mi hijo y mis cosas personalizadas, sino que cada uno llega y se sienta en el sitio que en ese momento considera mejor, porque va a estar mejor, o al lado de la persona con la que va a trabajar, porque el puesto de trabajo está en el ordenador. Lo estamos haciendo todo con informática *open source* (código abierto), es decir, no compramos licencias de sistemas operativos ni de ofimática que de alguna manera nos obligaría a su mente una renovación.

Y eso es lo que nos está permitiendo configurar un panel de gente con muchísimo talento para hacer un proyecto puntero a nivel internacional. Estamos dando servicio a multinacionales extranjeras de primerísimo nivel desde la ciudad de León y con talento español.

Eso era un poco lo que os quería contar. Quiero daros las gracias por haberme aguantado, y pedir os disculpas porque el vídeo no funcionó.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

A continuación tenemos a nuestro tercer ponente, Ícaro Moyano. Cuando quieras.

D. Ícaro Moyano

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Ponente

Yo no sé hablar sentado, con lo que si me disculpáis, me voy a poner de pie. Y a ver qué os cuento.

Ya estáis viendo mi presentación. Este pantallazo lo he sacado de mi perfil de Tuenti hace sólo un rato, ayer por la tarde. Y lo primero que me llama la atención es que, si os fijáis, todos los usuarios, al ladito de su perfil, tienen una camarita, probablemente porque si Internet ha cambiado en algo fundamentalmente en los últimos años es que se ha convertido definitivamente en un medio audiovisual. Todo el mundo tiene una cámara de vídeo en su ordenador, todo el mundo la usa. Esto en números, ¿en qué se traduce? En que el pasado domingo, que fue un día perfectamente normal en Tuenti, se produjeron aproximadamente medio millón largo de conversaciones en vídeo. Esto es la bomba. Esto tiene más números. Por primera vez este año el consumo de vídeo en *streaming* va a superar el consumo de descargas. Un 40 % de todo lo que consumimos en Internet tiene que ver con vídeo. En números trasladados a nuestra casa. El tiempo medio de uso por usuario y día en Tuenti son ochenta y pico minutos. Parece mucho, ¿verdad? Pues en la misma franja de edad el consumo de televisión son ciento treinta y pico.

Yo creo que la diferencia está ahí. Que efectivamente venimos de una manera de ver Internet que tenía mucho que ver con la consulta y era en tiempos de uso muy cortos, y desde que Internet se ha convertido en un espacio en el que compartimos emociones, los tiempos de uso han aumentado. Yo cada vez que oigo que alguien que dice eso de que si está con Internet no está con sus amigos, me da la sensación de que no sabe de lo que habla.

Si vieseis nuestra gráfica de uso, nuestra gráfica de tiempo, os daríais cuenta de que nuestro tráfico se desploma los sábados. Se desploma los sábados porque es el tiempo que se dedica a estar con los amigos. Nuestro tráfico sube mucho los domingos justo después de la siesta, que era un tiempo que antes matábamos delante de la televisión y que ahora es un tiempo que usamos en mejorar la experiencia que hemos tenido durante el fin de semana con nuestros amigos, porque subimos fotos, porque comentamos eventos, porque estamos participando en páginas...

Números. Un martes normal a Tuenti se suben de 2.600.000 a 2.700.000 fotos. Un domingo estándar se suben 5.000.000 de imágenes. Para subir 5.000.000 de fotos a Tuenti los usuarios han tenido que sacar esas fotos, han tenido que tener una buena experiencia en la calle para tener una muy buena experiencia *on-line*.

Un último numerito sobre consumo de vídeo. En España seis de cada diez jóvenes consumen todos los días vídeo *on-line*. Esto quiere decir que el tiempo que antes le dedicábamos

en exclusiva a la televisión, y que era una actividad bastante pasiva, y que tenía que ver con alguien digiriendo contenidos delante de una pantalla, ahora tiene que ver con una actividad social. Consumimos contenidos audiovisuales generados por cadenas de televisión, pero no los consumimos solos, porque los estamos viendo con alguien o los estamos comentando con alguien.

Esto genera nuevos fenómenos de audiencia. Yo, que soy periodista, le doy muchas vueltas a esto porque nos preguntan mucho. *“Es que los que habéis llegado a Internet lo que vais a hacer es arruinar al mundo de los medios y al mundo de la televisión, y al final estáis cambiando una pantalla por otra, pero los jóvenes siguen siendo todos medio bobos”*. No, ¡qué va!

Lo que estamos haciendo es incentivar la participación de las personas. El cambio fundamental es de una pantalla por otra, pero lo que pasa es que si delante de una pantalla lo que somos es casi siempre muy pasivos, delante de la pantalla del ordenador lo que somos es casi siempre muy activos. Si sacamos una foto de diez años de historia de Internet, aproximadamente, hasta 2005-2006 los usuarios de Internet nos relacionábamos escondidos detrás de un apodo. Nadie nos conocía como ReydelBierzo84 excepto en el canal ese del chat en el que estábamos todo el día metidos. Nadie nos conocía como princesa14 excepto en el foro ese en el que participábamos. ¿Qué ha pasado con los espacios sociales? Que hemos ocupado Internet con nombre y apellidos. En España tenemos 27.000.000 de usuarios de Internet en el rango doméstico. Tenemos una peculiaridad: tenemos 18-19 millones de usuarios de redes sociales. Somos probablemente el país de Europa continental con la penetración más alta de redes sociales. A nivel mundial solamente nos ganan Brasil y el Reino Unido.

Y esto, ¿en qué cambia? En que si hasta ahora en Internet nos escondíamos detrás de un apodo, desde que las redes sociales son el caudal fundamental de tráfico, damos la cara. Todos nos identificamos con nuestro nombre, nuestro apellido, identificamos a nuestros amigos, identificamos a nuestra familia, y no se ha convertido en un entorno de consumo, sino que básicamente Internet ahora mismo es un entorno de relación. Nos ayuda a mejorar las relaciones que tenemos entre nosotros. Nos ayuda incluso en cosas como esta: que la publicidad que antes nos tragábamos por cualquier medio que viniese, ahora solamente la valoramos si la recomendamos o si la compartimos con nuestro entorno.

También hay un cambio fundamental que tiene que ver con el tiempo verbal con el cual nos relacionamos con Internet. Mientras que estábamos en foros o en chats y sobre todo vivíamos cerca de los buscadores, Internet era una instancia de pasado. Buscar tiene que ver con el pasado. Íbamos a Internet a saber qué ocurrió. Desde que Internet está tomada por las redes sociales, ya no tiene que ver con el pasado, sino que tiene que ver con el presente. Vamos a Internet a hablar con nuestros iguales sobre lo que está pasando. A ver si puedo hacer una demostración muy rápida, que es la “marcianada” esa, de cuando España estuvo ahí, lo de que íbamos a ganar el Mundial de Fútbol. El primer día nosotros hicimos

una cosa que fue diseñar un *emoticono* para demostrar apoyo a la selección española. Tú ponías “La Roja” en tu perfil y te aparecía la banderita de España. Y lo que hicimos fue no contárselo a nadie. Las noventa y pico, ciento y pico personas que trabajamos en la oficina en ese momento, lo pusimos en nuestros perfiles, y vimos qué capacidad de diseminación tenía un contenido en un entorno social sin inducción. O sea, vimos si lo ponía alguien más. En una semana lo pusieron 4.500.000 de personas. Nadie les dijo que lo hiciesen, se lo vieron a otro.

Eso que veis es la gráfica del primer partido del Mundial, el España-Honduras, que llegó a picos de 2.500, 3.000 personas por minuto poniendo la manita. Lo divertido es lo que pasa durante el partido, mientras que no ganábamos, nadie ponía la manita, cuando Villa marca goles, dos mil y pico personas ponen la manita.

Pensando en qué es esto de conciliar o no conciliar, yo le daba vueltas si conciliar tiene algo que ver o tiene algún tipo de relación con el tiempo que malgastamos viendo la tele. Si los espacios sociales en Internet han triunfado, probablemente se lo debemos a una compañía que es Intel, que es la empresa que hace los microprocesadores que llevamos dentro de los ordenadores. Si nos vamos a 1998-1999, ¿cómo nos conectábamos a Internet? Encendíamos un Pentium 2 MMX, que era una caja enorme que había encima de una mesa. Eso tardaba en arrancar con Windows XP tres minutos y medio o cuatro, luego nos íbamos al salón y le decíamos a nuestra madre si podíamos quitar el cable del teléfono, que te decía que no, que tenía que llamar la abuela. En mi caso acabamos teniendo dos líneas. Luego llamabas a un número local. Yo tenía Servicom en Madrid. Tenías que llamar tres o cuatro veces, hasta que al final, desde que te querías conectar a Internet hasta que te habías conectado había pasado algo más de un cuarto de hora. Un cuarto de hora es el descanso de un partido de fútbol.

Eso ¿qué dibujó como escenario? Dibujó un escenario en el cual en España se conectaban hombres en horario de mañana. Lo decía la IMC, la auditoría de medios. Hombres por la mañana. Claro, se conectaban los tíos desde la oficina, porque lo tenían todo el rato. No nos conectábamos más o menos por un factor de precios, sino probablemente por un factor de comodidad. ¿Qué ha pasado en estos años? Que el precio de los procesadores se ha abaratado, que su potencia se ha multiplicado por 1.000, por 2.000, que ya no tenemos ordenadores de sobremesa, que tenemos ordenadores portátiles y que ya no estamos en Internet por la mañana, sino que estamos por la noche. Hemos cambiado un medio que antes usábamos para la consulta por un medio que ahora usamos para compartir. Y pasa eso que veis ahí. Nielsen dice que lo que más hacemos delante de la televisión es comer. Lo siguiente que más hacemos delante de la televisión es navegar por Internet. Yo estoy convencido de que hacemos las tres cosas a la vez.

Empieza el partido contra Holanda, que es la final del Mundial. Nuestro tráfico se desploma. La pantalla pertinente es la de la tele. Pero ¿qué pasa en el descanso del partido de

fútbol? En el descanso del partido de fútbol nosotros recuperamos toda la audiencia que tendríamos en un día normal. Eso antes era tiempo muerto viendo anuncios o poniéndote una cerveza y unos panchitos. Ahora, ¿qué hacemos en el tiempo que antes le regalábamos a contenidos poco relevantes? Lo que hacemos es comentar con nuestros amigos lo que acabamos de ver en la televisión. Seguid todo el gráfico, se explica solito. Los tres minutos después del final del partido, antes de la prórroga, también tenemos un pico muy urgente que es gente comentando “*vamos a ganar o no vamos a ganar*” y sobre todo, el último pico justo después del final del partido, que tiene que ver con una nueva forma, probablemente, de comunicarse. El teléfono es una herramienta que nos ha ayudado durante décadas a comunicarnos los unos con los otros. Las redes sociales nos permiten dar la vuelta a esto y comunicarnos nosotros con todo nuestro entorno social. Ahí lo que hicimos fue celebrar con todos nuestros amigos que habíamos ganado la copa del mundo de fútbol. Y en vez de ir uno a uno, Internet nos dio la posibilidad de comentarlo entre todos.

Muchas gracias.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Muchas gracias. Se nos ha incorporado, como habéis visto, nuestro segundo invitado especial. Ya te hemos presentado, bienvenido. Y bueno, comenzamos con nuestro primer invitado especial de esta tarde. Ya se ha colocado en la posición nuestra amiga chilena, que tiene la palabra.

Dña. Alejandra González

Socia Directora de Humanvision

Invitada especial

Desde mi posición de joven y además empresaria hoy quiero invitaros a analizar qué es lo que los jóvenes nos están diciendo con su participación en redes sociales ya que el cambio generacional trata de una estrategia de supervivencia a los nuevos entornos...

La juventud no es un problema social, el problema lo tenemos nosotros al no saber escuchar lo que nos están diciendo, al no hacernos la pregunta de por qué hemos llegado hasta aquí. Nuestra tasa de paro juvenil que dobla la media europea es un síntoma, pero lo es más la conciencia de que para los jóvenes hoy no existe la tierra prometida, la pobreza e inestabilidad laboral es parte de la realidad que están enfrentando, el ver coartados sus sueños y expectativas ya que las estrategias que les enseñamos junto a los valores que les entregamos no funcionaron, a cambio de esfuerzo han encontrado contratos precarios

dentro una economía sumergida, a cambio de alto grado de cualificación trabajos infracualificados y la imposibilidad de desarrollarse de forma plena a nivel profesional y vital... ¿Estamos respetando su tiempo? No hablamos de minutos ni de horas, hablamos de años de falta de oportunidades y una sociedad que les devuelve una imagen negativa de sí mismos.

Diversos estudios ponen de manifiesto que las personas que han experimentados problemas de inserción laboral mientras eran jóvenes, presentan carreras más erráticas, producto de las marcas psicológicas que provoca el desempleo como puede ser la pérdida de autoestima.

Las generaciones jóvenes nos están planteando una alternativa nueva para la sociedad, para generar nuevos modelos de gestión de personas y organización social.

Vamos a escucharlos... (*Visualización de vídeo*)

Si escuchamos lo que los jóvenes nos dicen a través de su participación en redes podríamos decir, por tanto, que identificamos dos dimensiones en absoluta relación, lo que yo llamaría la dimensión de *identidad* (este soy yo y quiero mostrarte quién soy, qué hago y me gusta y en tanto hago esto me reafirmo también) y *dimensión relacional*, que también constituye, en cuanto hay otro que me ve y al cual puedo preguntar cosas y con el que además puedo cultivar habilidades sociales y técnicas accediendo a contenidos y comunidades centradas en una temática que yo elijo, creo o descubro.

En lo virtual han encontrado el espacio para mostrarse y reafirmarse no desde lo que *deben* ser si no quizás hoy más que nunca desde lo que *son*. Los jóvenes nos están mostrando la importancia de reafirmar nuestra identidad, la necesidad de reconocimiento y sus ganas de decir "*esta es mi voz, esto es lo que soy, y esto es lo que quiero, busco aportarte de igual a igual, pero también te veo y si me gusta te reconozco e incluso te transformo en referente*".

Tenemos el deber de comenzar a comprender que el fenómeno de las redes sociales y la participación de los jóvenes en ellas responden a fenómenos de adaptación, el espacio para mostrar lo que somos ahí está legitimado, para aportar desde nuestra experiencia y desde nuestros intereses y potencial, también existe el espacio para el reconocimiento y para decir aquello que quizás las anteriores generaciones callábamos... La colaboración en las redes sociales es un hecho y el saber surge de la experiencia vital, del conocimiento compartido... donde las jerarquías pueden existir pero son basadas en méritos y autoridad ganada por naturalidad, por cercanía e identificación, líderes de carne y hueso que sienten, comparten, se equivocan, lo reconocen, no temen hacer el ridículo o al menos eso parece...

Preguntémosnos: ¿por qué los modelos de autoridad clásicos están en decadencia? Tenemos que hacer un mea culpa, los referentes de autoridad clásicos y los valores que no fuimos capaces de sostener al ser incoherentes están cayendo, se han equivocado aquellos que

dijeron que las cosas *debían* ser de una forma que ni siquiera ellos fueron capaces de sostener; o de aquellos que dijeron que premiarían el esfuerzo y el trabajo duro y lo único que han hecho es entregar a cambio contratos precarios, falta de oportunidades de desarrollo real, o de aquellos que pensando que transmitiendo saberes únicos y no dejándolos descubrir estábamos desarrollándolos.

Dentro de este entorno yo los invito a preguntarse cómo se sentirían vosotros si ven que con estudios, idiomas y mucho esfuerzo, lo mejor que consiguen es una práctica o un contrato por obra que puede durar seis o más años, cómo se sentirían si no pueden independizarse porque obviamente contratos de este tipo conllevan inestabilidad y salarios que no les permiten desarrollarte a nivel de tu vida personal... ¿Cómo te sentirías si con 32 años sigues siendo el becario eterno que cubre puestos de trabajo encubiertos? ¿Cómo te sentirías tú si ves que tus padres llegan muy tarde a casa y la mayor parte del tiempo estás solo? ¿No intentarías crear otras realidades que te constituyan de forma positiva? ¿No generarías redes de apoyo?

Las empresas debemos hacer un mea culpa en este sentido y también ser conscientes de que pedimos compromiso, implicación, aporte de talento, y viendo que las redes funcionan las incluimos en nuestras plataformas para luego quejarnos que los empleados no aportan... ¿Cómo van a funcionar os pregunto? Si paralelamente a la introducción de estas nuevas herramientas de comunicación, mantenemos sistemas de gestión que no hacen otra cosa que intentar estandarizar, controlar y gestionar... y aún así tenemos el descaro de hablar de talento, de demandar el talento personal de nuestros empleados cuando lo que realmente estamos haciendo es infravalorarlo.

Hemos reproducido un sistema que aprendimos y que hoy tenemos el deber de cuestionar partiendo por darnos la oportunidad de ser nosotros mismos, de educarnos en gestión emocional y reforzar nuestra autoestima, y ser tan auténticos como quizás nunca lo hemos sido... Quizás ahí sean menos las frustraciones, menos los debo y más los quiero, más la vocación y menos la obligación y, por tanto, tendremos personas que se sienten dueñas de su vida, que elijan y construyan desde una motivación intrínseca. Creo que antes de intentar controlar tanto como padres y empresas debemos preguntarnos qué están encontrando los jóvenes en las redes sociales. Quizás ahí, desde esa pregunta, podamos entender que debemos generar esos espacios en el mundo tangible, quizás ahí sabremos cómo educar-educarnos. Las redes sociales no vienen a reemplazar la realidad sino a crear nuevos espacios donde individuo y sociedad conviven, donde el talento individual tiene un espacio real, donde existe espacio para el *sujeto* y la posibilidad de una comunicación bidireccional, donde los jóvenes han encontrado un lugar que quizás en el mundo tangible no hemos sido capaces de generar.

Tenemos que comenzar a comprender que si le dan valor al tiempo y esto se observa en que comprenden que lo que importa en la vida no son sólo las horas que pasamos en el

trabajo, quieren tiempo para seguir estudiando, para sus *hobbies*, para sí mismos, y aquellos que les importan. Son conscientes del tiempo, del tiempo que están perdiendo a nivel de desarrollo *vital* y profesional al no tener oportunidades como las que quizás muchos de nosotros tuvimos, al ver frustradas sus expectativas y sueños... Esos primeros años no van a volver y las consecuencias de lo que los adultos estamos haciendo van a dejar huella. El talento comienza a quemarse y también a emigrar en busca de oportunidades... ¿Podemos permitirnos ese lujo?

La racionalización de horarios es importante para el desarrollo de nuestros jóvenes, pero es igual de importante comenzar a generar oportunidades donde les demostremos que *valoramos y respetamos su tiempo vital* y con ello a ellos, tenemos el deber de generar oportunidades laborales que les permitan desarrollarse de forma íntegra porque la invitación que hoy nos hacen es hacia una sociedad más madura, con las ideas claras, de menos política y más coherencia, una sociedad que quieren construir y en la que quieren aportar... Ellos nos necesitan y nosotros a ellos para poder entender hacia dónde vamos y así crecer como sociedad, debemos ofrecerles tiempo para hablar pero sobre todo para escucharlos, tiempo para reforzar su autoconcepto, tiempo para ayudarlos a encontrar sus propias motivaciones, su motor interior o motivación intrínseca, tiempo para ayudarles a cultivar su derecho a pensar, sentir y comportarse de manera diferente a como los demás deseñarían entendiendo que el otro tiene ese mismo derecho, tiempo para acompañarlos mientras encuentran su propio camino..., tiempo para generar junto a ellos nuevas realidades, las oportunidades que pueden ayudar a España a salir de esta crisis educándolos-educándonos o, mejor dicho, dejándonos *ser y aportar* desde la confianza de conocernos y *re-conocernos* a nosotros mismos y a otros.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Muchas gracias. Ahora ya tenemos nuestro invitado especial número dos, a Juan Manuel de Prada, que tiene la palabra.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Muchas gracias.

El lema de este encuentro versa: “*Es hora de conciliar*”. Yo creo que tendríamos que empezar discerniendo lo que significa conciliar. Conciliar significa componer cosas que son de

naturaleza diversa. Pero para componer cosas que son de naturaleza diversa hay que empezar estableciendo una jerarquía. Si yo, por ejemplo, quiero comer cocido todos los días y ser campeón nacional de los 100 metros lisos, es evidentemente que no lo podré conseguir. Se trata de cosas de naturaleza diversa y, por lo tanto, trataré de buscar una adecuada conciliación. Para ello, tendré que establecer una jerarquía y deberé decidir si deseo comerme todos los días un copioso cocido o si, por el contrario, quiero ser campeón de los 100 metros libres. En mi caso, mi decisión la tengo muy clara: prefiero comerme todos los días un copioso cocido, y naturalmente no destinaré ni un segundo de mi vida a ser campeón de los 100 metros libres.

El problema es que no tenemos todas las cosas tan claras. Y cuando hablamos de conciliar no aceptamos que las cosas tienen un orden jerárquico distinto: no aceptamos que unas son primarias y otras son secundarias. No aceptamos que unas cosas son principales y otras son secundarias, subordinadas, por tanto, a las primeras. Y no solamente no aceptamos esto, que la naturaleza de las cosas es diversa, sino que además queremos subvertir el orden de las cosas y convertir lo que es de naturaleza inferior en algo de naturaleza superior, y viceversa. Entonces la vida se descabala y se convierte en un caos. Y cuando la vida se convierte en un caos porque aquello que es de naturaleza inferior es encumbrado al lugar de lo que es de naturaleza superior, intentar poner horarios, querer establecer diques, es una tarea baladí. Si yo quiero ser campeón de los 100 metros, pero considero que no debo renunciar a mi copioso cocido todos los días, cocido que además exige una larga siesta, naturalmente lo único que voy a procurar a mi vida es frustración.

Es verdad que aquí, nosotros, las personas que deseamos conciliar vida familiar y vida laboral somos víctimas. Nos han convertido en esclavos; han conseguido que pensemos que lo que llena nuestras vidas y lo que les da su verdadero sentido es el trabajo. Esto verdaderamente es una aberración cósmica, aparte de que, desde el punto de vista del creyente, podríamos incurrir en la blasfemia, puesto que como todo el mundo sabe el trabajo es una maldición bíblica. Y hay que ser muy gilipollas para llegar a convertir una maldición bíblica en aquello que da sentido a tu vida. Insisto en que este fenómeno es algo aberrante, pero no sé sino una de las muchas aberraciones que se introducen, digámoslo así, en la cristiandad, a lo largo de los siglos, de forma muy evidente, a través de la reforma protestante y posteriormente a través de todos los progresos que el liberalismo ha ido imponiendo en Occidente. Llegamos a considerar que el trabajo es una bendición, y no sólo una bendición sin más, sino que bendice nuestra propia vida, que sin trabajo carecería de sentido. Y así desembocamos en situaciones abominables: lo que es de naturaleza inferior se sobrepone a lo que es de naturaleza superior. Por el trabajo abandonamos a nuestros padres o abandonamos a nuestra mujer o a nuestro marido. Nos ofrecen un trabajo mañana en Santiago de Chile, y nos vamos a Santiago de Chile, y no dudaríamos en dejar aquí a nuestros padres abandonados, aunque sean ancianos. Podemos incluso abandonar a nuestra familia, claro que sí, porque el trabajo se ha convertido en el elemento primordial en nuestra vida.

Consideramos que no podemos formar una familia mientras no tengamos trabajo, y una vez que tenemos trabajo consideramos además que ese trabajo nos tiene que garantizar unas determinadas ganancias o rendimientos para tener hijos y llegar a formar esa familia.

Con estas premisas, todo queda subvertido. Y en el momento en el que todo está subvertido nada puede funcionar. Claro, naturalmente, hay muchos intereses en juego. Al sistema le interesa que todo esté subvertido porque desde el momento en el que nuestra vida sea un caos, en el momento en que no tengamos control de nuestra vida ni seamos capaces de establecer la verdadera naturaleza de las cosas, nos hemos convertido en esclavos. Toda usurpación, toda subversión en la naturaleza de las cosas nos convierte en esclavos, nos tiraniza. Esta es, creo yo, la cuestión primordial.

Lo que he llamado el sistema es lo que un viejo teólogo medieval podría llamar el demonio. Se trata de una maquinaria que nosotros no controlamos, pero que conspira contra nuestra vida, que trata de destruirla, haciéndolo desde instancias diversas: instancias económicas, instancias políticas... Es una gran maquinaria cuyo objetivo último es, digo, destruirnos, romper nuestros vínculos, los vínculos naturales, aquello que nos atrae hacia otras personas. Las personas somos como imanes, sentimos la necesidad de unirnos, de vincularnos. Sentimos la necesidad de tocarnos y la necesidad casi de inmiscuirnos en las células de otro cuerpo. De hecho, así es como perduramos en la vida. Y el sistema, lo que trata precisamente es de romper estos vínculos. También aquí, de algún modo, se ha estado hablando de esto. Las redes sociales sustituyen relaciones verdaderas por relaciones falsas. Nos aíslan mucho más bajo un espejismo de mayor sociabilidad; nos enclaustran en una habitación, delante de un ordenador. Esta es la dura realidad.

La prueba de esto que estoy diciendo es muy evidente, aunque nos negamos a reconocerlo. Su evidencia es aplastante. Cuando yo era niño, estoy hablando de hace 25, 30 años... Yo conocía a todos los vecinos del edificio en el que vivía. Y tenía trato con todos ellos. La dura realidad es que 25, 30 años después, a los vecinos del edificio en el que vivimos no los conocemos. Coincidimos con ellos en el ascensor; en el rellano de la escalera, cruzamos palabras convencionales, pero no los amamos ni los odiamos. Hemos roto nuestros vínculos con ellos.

Por tanto, una de las notas características de las formas de vida que llevamos la constituye el hecho de que nuestros vínculos están cada vez más deteriorados y que el tiempo que dedicamos a las personas, es decir, a restablecer esos vínculos, cada vez es menor. Esto es algo evidente que nos cuesta reconocer y pensamos que, bueno, tenemos menos trato con nuestros vecinos porque hemos conquistado nuestra intimidad, porque somos más celosos de nuestra privacidad. En realidad, son excusas absurdas. La privacidad, la intimidad, todo eso era algo que ya teníamos antes y en mayor medida, por cierto. Ahora hemos borrado las fronteras entre lo público y lo privado. Sin embargo, dedicamos mucho menos tiempo. La razón por la que dedicamos menos tiempo a esos vínculos y, fundamentalmente, a los

vínculos familiares es porque hemos subvertido la naturaleza de las cosas. Porque hemos convertido el trabajo en la única forma de promoción humana. Esto es algo verdaderamente monstruoso. Y por alcanzar esa promoción que creemos que solamente se puede lograr a través del trabajo, hemos renunciado, hemos sacrificado nuestras otras vocaciones, incluyendo la fundamental, la prioritaria, que es la de vincularnos a otras personas. Todo está supeditado al trabajo. Y, en el fondo, yo sostengo que toda esta cuestión de los horarios, que evidentemente tan preocupante es, y que en España además alcanza una expresión especialmente trágica, es porque el español, por tradición, por idiosincrasia, por temperamento, es una persona que ama extraordinariamente la vida comunitaria. Al español, por naturaleza, le gusta volcarse hacia los demás. Hay muchas pruebas de este fenómeno y están todas ahí, en nuestra vida cotidiana: nos reunimos más para comer; nos reunimos más para divertirnos. Disfrutamos de la vida en la calle, o volcada hacia la calle, de la que tanto se habla; aunque en realidad no es que al español le guste tanto estar en la calle, como relacionarse con los demás.

Ahora bien, en una sociedad como la nuestra, en la que todavía estos vínculos de los que hablo están menos erosionados que en otras sociedades, efectivamente, el problema de los horarios llega a ser más angustioso. Porque el español cuando se tropieza con una vida que es verdadera muerte –puesto que el trabajo, la maldición bíblica, se ha convertido en la razón de ser de nuestra vida– se rebela contra esto; y busca, por ejemplo, que la comida no consista simplemente, como hacen los holandeses, en engullir un sándwich en cinco minutos –pobres– y luego seguir trabajando. No. El español lo que busca es romper con esa tiranía y se monta una comida con los compañeros de trabajo, se pasan con el vino y después de la comida viene una sobremesa muy fatigosa, etc., etc. En el fondo es como un intento de rebelión contra algo que percibe su naturaleza, contra algo que es como contra natura, y esto le provoca al final que su horario laboral se amplíe. Es como la condena de Sísifo. Intentamos liberarnos de esa condena, pero al intentar liberarnos, esa condena nos aplasta todavía más; en el ejemplo que expongo porque prolongamos nuestra comida durante dos o tres horas. Y esas dos o tres horas las tenemos que recuperar por la tarde; y como por la tarde nos sobreviene el cansancio, esas dos o tres horas se convierten en cinco o seis. Total, que terminamos a las diez de la noche de trabajar, hechos unos auténticos zorros. Volvemos a casa molidos. Y entonces, ya por fin en casa, en lugar de dedicar nuestro tiempo a nuestros hijos, nos metemos en Facebook. Y así nos relacionamos mogo llón. Muchísimo. Y somos tan felices.

Total, nos han destruido, y nosotros, como gustosos esclavos, contribuimos a nuestra destrucción. Esta es la dura realidad.

La conciliación entre vida laboral y vida familiar solamente se logrará cuando restituyamos la verdadera naturaleza de las cosas. Cuando comprendamos cuál es nuestra misión en la vida. Cuando entendamos que lo primero, lo que nos constituye como personas, lo que es consustancial a nuestra propia naturaleza, es mirarnos en otro, copiarnos en

otro, abrazarnos a otro. Y cuando entendamos que el trabajo nos tiene que servir para que podamos cumplir con nuestra verdadera vocación, es decir, que siendo el trabajo algo necesario, siempre tiene que estar subordinado, siempre debe ser una vía para otra cosa. Desde el momento en que no aceptemos esto y consideremos que nuestro lugar en el mundo solamente se explica a través de nuestros logros laborales o a través de la capacidad que tenemos para triunfar en esa selva que nos acaban de describir (un mundo en donde a los jóvenes se les explota durante años, pudiendo llegar a los 30 como becarios; en donde, independientemente de la formación que recibes, pasas a formar parte de un engranaje monstruoso que te tritura, etc., etc.), como digo, mientras no seamos capaces de rebelarnos contra ese sistema que ha entronizado como valor prioritario y casi me atrevería a decir, absoluto, el trabajo, seguiremos siendo destruidos.

Desde la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios, se dice una cosa que a mi juicio es muy cierta: España es el país en el que la gente dedica más tiempo al trabajo y el país en el que menos productivos somos. Sin embargo, hay que añadir otra cosa: En los países en los que dedican menos tiempo al trabajo y son más productivos, es decir, aquellos en que la gente dispone, supuestamente, de más tiempo libre, la vida familiar está igual de destruida. Las estadísticas revelan un número igual o mayor de divorcios, los hijos sufren el mismo o mayor grado de abandono por parte de los padres, etc., etc. La dura realidad es que estamos empezando la casa por el tejado, pues aunque somos conscientes de que nuestra vida familiar ha de ser lo primero y si bien se hace necesario restringir los horarios profesionales, esta restricción no resuelve el problema de cómo conciliar la vida familiar con la vida laboral, pues el trabajo establecido como prioridad absoluta de nuestras vidas, ya ha destrozado nuestra vida personal.

Creo que la verdadera rebelión comienza aceptando cuál es la naturaleza de lo que verdaderamente importa. Y una vez que restablezcamos la naturaleza de lo que verdaderamente importa, seremos capaces de decir que lo primordial en nuestras vidas es poder estar con nuestros hijos, transmitirles lo que nuestros padres nos enseñaron, verdadera misión de la familia, la *tradio*, la transmisión de generación en generación.

Cuando seamos capaces de renunciar a todas aquellas aspiraciones que nos alejan de lo fundamental de nuestra vida y nuestro ser, ya no haremos como hacemos ahora, que por conseguir un trabajo abandonamos a nuestros padres; ya no haremos como hacemos ahora, que por conseguir un trabajo no tenemos hijos o no nos casamos. Ocurrirá todo lo contrario. Habremos antepuesto primero el cuidado de nuestros padres. Habremos antepuesto en primer lugar el amor a la persona que nos acompaña y la educación de nuestros hijos. Y entonces sí, el trabajo ocupará su lugar natural. Y seguramente ese lugar natural, claro que sí, será mucho más restringido, con horarios mucho más humanos.

Esto es lo que quería decir. Muchas gracias a todos.

D. Carlos Sánchez Reyes

*Presidente de la OCU
Moderador*

Muchas gracias, Juan Manuel, porque creo que nos aportas también otra visión sin duda muy valiosa, porque efectivamente, a veces nos olvidamos, ese es uno de los problemas de nuestra sociedad, de cuál es lo importante y cuál es lo menos importante. Y, efectivamente, a la hora de conciliar habrá que plantearse seriamente eso. Y tenemos ya nuestro tercer invitado especial para esta tarde, que tiene la palabra Elena Santiago.

Dña. Elena Santiago

*Directora de Equipo Redes Banca Cívica-Caja Burgos
Invitada especial*

Buenas tardes a todos.

En este breve espacio de tiempo voy a intentar trasladaros mi humilde vivencia personal y profesional en la más reciente etapa de mi vida.

Como muy bien comentaba Carlos, y hasta hace cinco años que comencé a trabajar en la Obra Social de Caja de Burgos, yo desempeñaba mi labor profesional en los sectores de la publicidad y la comunicación. Era un momento en que las palabras conciliación, igualdad de oportunidades, flexibilidad... pertenecían a la Teoría de los Intangibles. Sabíamos que existían, que estaban ahí, pero en nuestras empresas ni se contemplaban este tipo de políticas y mucho menos se propiciaba la posibilidad de acogerse a ellas ni de forma puntual.

A lo largo de estos últimos años, afortunadamente, he asistido a un cambio pero aún queda mucho camino por recorrer. Quiero poner de manifiesto el deber y la obligación para con la conciliación que tienen las empresas y sus empleados.

Esta es mi humilde experiencia y sirva como testimonio.



Hace cinco años entré a trabajar en la Obra Social de Caja de Burgos.

Desde el primer momento, me di cuenta que empezaba a formar parte de una organización bancaria *distinta* en la que las mismas cosas que hacemos todas las entidades financieras podían hacerse pero de *forma diferente*.

Desde el primer momento, me di cuenta también que para la Caja yo no era solamente una empleada, sino que era una persona, por encima de todo, que desempeñaba una labor profesional dentro de la organización.

Todos los que formamos parte de Caja de Burgos tenemos perfectamente asimilado, ya que forma parte de nuestros *valores corporativos*, que nuestra entidad apuesta de forma firme por la *vida de la persona* desde una doble perspectiva:

La persona como cliente y la persona como empleado.

No es pecado tener un personal productivo pero feliz, como tampoco es pecado tener clientes rentables pero felices.

Si en la Caja poníamos "el acento en las personas" ya había llegado la hora, había que ser coherentes y llevar este *slogan* hasta sus últimas consecuencias.

Desde el punto de vista del empleado, ¿cómo lo hemos hecho?

Poniendo en marcha el Programa Equilibrio. Una serie de medidas, pioneras en el sector en su momento, que nos permiten a las personas compatibilizar nuestra vida laboral con la familiar:

Os destaco sólo algunas de ellas, las que me parecen más interesantes:

- Tener en cuenta las preferencias geográficas para adecuar los intereses de la persona y de la empresa.
- Estabilidad geográfica para el apoyo a la maternidad.
- Permiso de un mes antes del parto.
- Horario flexible en la entrada y la salida.
- Teletrabajo: todos los empleados de la Caja disponemos de un ordenador portátil, además podemos disponer de conexión a Internet.
- Formación en materia de conciliación: tenemos que aprender a conciliar y para ello tenemos que recibir una preparación específica en comportamientos directivos que favorezcan la promoción de la conciliación. Así todos los trabajadores de la entidad podremos dar y recibir información que faciliten el fomento de la conciliación en nuestros equipos.

- Por supuesto, para que esto no se quede sólo en limbo de la teoría, se constituyó una comisión, la Comisión Equilibrio, que vela por que en la entidad se lleven a cabo prácticas que garanticen la igualdad de oportunidad y la aplicación de las medidas del Plan Equilibrio.
- Por supuesto, participamos en el Programa Óptima de la Comunidad.

¿Qué hacemos desde el punto de vista de la persona cómo cliente?

Reconocerle una serie de derechos que hasta ahora no tenía y eso lo hemos logrado con la implantación de un nuevo modelo de gestión de nuestra Obra Social: la Banca Cívica.

Como sabéis, las cajas nos diferenciamos de los bancos en que somos entidades sin ánimo de lucro y destinamos un parte muy significativa de nuestros beneficios a proyectos sociales.

Sin embargo, hasta ahora, se producía una extraña paradoja: los beneficios procedían de los clientes pero estos no tenían ni voz ni voto a la hora de decidir los proyectos sociales que las cajas debíamos apoyar.

Con el modelo Banca Cívica de Caja de Burgos, los clientes adquieren una serie de derechos y se convierten en los protagonistas de la inversión social a través del programa tú eliges tú decides.

Los dos conceptos que definen a la BC son la *transparencia* y *participación*:

Transparencia porque nosotros les decimos a nuestros clientes cuánto ganamos con ellos y qué porcentaje de esos beneficios que nos generan, destinan a proyectos sociales.

Participación en un doble sentido:

- Por ellos eligen y deciden el proyecto social al que quieren que vaya destinado su dinero.
- Son las EESS, asociaciones, fundaciones, y todos los colectivos que tengan inquietudes, una idea creativa que llevar a cabo, un proyecto social, cultural, deportivo, que poner en marcha los que nos proporcionan esa materia prima, esos proyectos, que van a ser apoyados por las personas que forman parte de Caja de Burgos.

Lo mismo que ocurre con las RRSS: abrimos canales de comunicación e interacción entre la Caja, los clientes, los empleados, las EESS.

Las instituciones nos bajamos por fin de ese pedestal en el que nos encontrábamos las *entidades financieras*, nos comunicamos con vosotros, y nos integramos en la comunidad que genera cohesión social, y que es elegida por todos vosotros de la misma forma que elegimos y aceptamos a nuestros amigos en las plataformas 2.0.

Es una cuestión de creatividad y motivación. Hasta ahora se pensaba que la creatividad era una cualidad innata al ser humano: la teníamos o no. Estudios recientes demuestran que la *constancia* y la *motivación* favorecen la creatividad, que sin duda es muy importante para las empresas, pero sobre todo para la vida interior y personal de cada uno. Y nosotros creemos que esto también es conciliar:

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Bueno, parece que estamos cumpliendo muy bien el tiempo. Todos os habéis comportado espléndidamente. El moderador no ha tenido que moderar; porque os habéis moderado todos, que es importante. Y según las normas que se han establecido, podemos disponer; si creéis oportuno, primero un diálogo entre vosotros, ponentes e invitados, durante diez minutos, y después también tenemos un tiempo para que sea la sala la que lo haga. Además, hay unos vídeos que me ha comentado Ángel, que tenemos tiempo de proyectarlos justo al final, porque estamos perfectamente en hora. Así que, entre vosotros, quien quiera puede pedir la palabra y dirigirse a quien quiera. Hay temas evidentemente, suficientemente interesantes, porque cada uno además habéis estado exponiendo basándoos precisamente en que felizmente todos somos diversos, cada uno tenemos nuestra propia experiencia y esas experiencias son distintas y lógicamente nos conducen a un planteamiento de un tema además tan amplio como este desde perspectivas distintas.

Coloquio

Dña. Alejandra González

Socia Directora de Humanvision

Invitada especial

Con respecto a lo que comentabas [*se dirige a Juan Manuel de Prada*], claramente estoy 100 % de lo que dices sobre la funcionalidad de las redes sociales para sostener este sistema, y esta ilusión del tiempo y de la falta de relación cara a cara. Entiendo que puedes ver las redes sociales como algo que al final mantiene el sistema que hemos generado, pero el problema no está en la herramienta, esta es complementaria, el problema está en la forma en que estamos organizando los tiempos vitales, la falta de tiempo para compartir y vivir: En un mundo global y de cambio, en la era de las relaciones son necesarias herramientas de este tipo, igual de necesarias que el tiempo que requerimos para vivir, compartir, y crecer cara a cara junto a las personas más cercanas que tenemos.

Además, yo veo que a día de hoy, las fuentes de constitución de identidad de los jóvenes no son solamente como las que nosotros teníamos. Yo tenía a mis padres en casa y tenía

diferentes referentes. Pero a día de hoy los jóvenes además de eso tienen muchos otros referentes, y creo que eso enriquece a las personas. Creo que no se trata, digamos, de juzgar la herramienta, sino el uso y la forma en que estamos viviendo y viviéndonos. Por ello cuando hago la invitación a ver qué vamos a cuestionar, pongo énfasis en preguntarnos qué es lo que están encontrando en las redes sociales los jóvenes, es la invitación a decir: esto está pasando y ellos están encontrando un valor aquí. ¿Cuál es ese valor? ¿Por qué? Mi invitación es ver qué mensaje tenemos que sacar de aquí para llevar esto al mundo tangible, porque para mí el mundo virtual es igual de real a día de hoy.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Yo no he hecho una condena de las redes sociales ni de Internet. Lo he usado como una expresión más del aislamiento en que vivimos. Porque yo hablo de... Acabas de decir ahora, por ejemplo, que para ti el mundo virtual es como el mundo real. No, no es. Quiero decir, las relaciones que tú entablas por Internet no son como las relaciones normales del mismo modo que una muñeca hinchable no es como una mujer o como... No, no... son simulacros, pero ojo, son simulacros que nacen de la nostalgia infinita que tenemos de que eso que hacemos de forma virtual sea real. Porque realmente todo eso nace de una ausencia profunda en el corazón, que es que nuestras relaciones cada vez son menores, cada vez están más deterioradas, cada vez son menos profundas, y esa nostalgia es la que nos lleva a esto otro. Pero lo sucedáneo, lo virtual, no puede suplir a lo real.

Dña. Alejandra González

Socia Directora de Humanvision

Invitada especial

Es que nadie está diciendo que lo suple, lo complementa.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

No, desgraciadamente sí lo está supliendo. Sí lo está supliendo porque cada vez vemos más gente que se casa porque se conoce por Internet. Y a mí esto me parece demencial. Cada vez conocemos más gente que dice: "Tengo 1.200 amigos", y dices: "Sí, bueno, vale, bien". "Tengo 1.200 amigos", yo no sé de qué tipo de amistad se trata, pero lo que sí veo es que se está produciendo esa sustitución de una cosa por otra. Y también hay algo muy evidente:

y es que todo ese simulacro lo mantenemos vivo a costa de reprimir nuestra vocación natural, que es tratarse con las personas. Porque, no nos engañemos, la amistad verdadera, igual que el amor verdadero, igual que todos los afectos humanos verdaderos, nacen... Nuestros abuelos decían que el roce hace el cariño. Esa es la dura realidad. Bueno, la dura no, la maravillosa y espléndida realidad.

Dicho esto, yo no he condenado las redes sociales ni ningún otro instrumento de comunicación de Internet. En modo alguno. Lo que sí es cierto es que Internet, al igual que otros avances tecnológicos, a lo que ha contribuido es a encapsularnos más. Puedo referirme aquí a esa figura patética y trágica que los japoneses llaman el *hikikomori*. La persona que vive ante una pantalla de ordenador: Ese fenómeno no es un fenómeno extraño ni marginal en nuestra sociedad, sino por desgracia, cada vez más presente. Ahora, en lo que tú has dicho, que el mal no está en la herramienta, sino en el uso que se hace de ella, sí, en eso, por supuesto, estamos de acuerdo. Pero desgraciadamente el problema está en que la herramienta, como ha ocurrido siempre en todas las grandes historias que se han escrito sobre artilugios que crea el hombre, la herramienta cobra vida propia y te tiraniza. Ese es el problema. Y siempre ha ocurrido así.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Me venía pidiendo la palabra Ícaro.

D. Ícaro Moyano

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Ponente

Yo llevo haciendo la misma reflexión sobre Correos toda mi vida. Sobre todos esos amigos falsos que tenía mi madre con los cuales se mandaba cartas. Igual de irreal que son las redes sociales y los mensajes que nos mandamos a través de Internet, lo eran aquellas perniciosas cartas que nos encerraban delante de un pupitre escribiendo noche tras noche, sin salir a la calle. No, por Dios.

Yo he conocido a los amigos que mi madre hizo manteniendo correspondencia epistolar. Mantuve durante años correspondencia epistolar con amigos que vivían en otros continentes y veo con enorme alegría cómo mis primas pequeñas pueden cambiar el hecho de la escritura y completarlo por verse a través de una cámara, mandarse fotos, conocer a la familia, mantener un contacto en tiempo real, no estar mirando al buzón a ver si llega la carta, sino poder participar de forma directa en la vida de sus amigos. Yo veo cómo estoy

más cerca de la familia que tengo fuera de Madrid de lo que he estado nunca. Veo cómo la tecnología al final lo que consigue es acercarme a la gente a la que quiero. Y no me creo la analogía de los *hikikomori* porque la diferencia fundamental entre la forma de relación de la cultura japonesa en Internet, que se basa en la creación de una identidad nueva, es muy contraria a la forma de relación que tenemos en Europa, que consiste en la prolongación de nuestra propia identidad en espacios sociales.

Si algo tengo que agradecerle a las nuevas tecnologías, es que mantengo más relación con mi familia, empezando por mi abuela y terminando con mi prima, de la que mantenía hace 20 o 25 años, cuando lo único que teníamos eran esas peligrosas cartas que nos encerraban delante de un pupitre, sin salir a la calle a conocer a nuestros vecinos.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Eso es falso. Dices que nuestras familias mantenían ese tipo de relación y eso es falso.

D. Ícaro Moyano

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Ponente

Esos años de ausencia entre verano y verano, escribiendo los domingos por la tarde sin salir a jugar al fútbol.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

No, hombre, no. No, pero fíjate...

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Juan Manuel, te vuelvo a dar la palabra después de que sigan un poco los otros. Creo que el propio presidente de la mesa quería decirnos algunas cosas.

D. Víctor Manuel González

*Campeón mundial de buceo libre
Presidente*

Visto el tema que ha salido ahora, me gustaría contar una anécdota muy reciente, una vivencia. He estado recientemente viviendo en Finlandia durante ocho meses, y lo primero que pasó al llegar allí es que yo sólo utilizaba Tuenti, por diversos motivos, aquí en España. Y en menos de una semana ya tenía el Facebook con todos los amigos que iba creando allí, que iba teniendo, que iba conociendo en Finlandia. Puede que tal vez por una necesidad de interactuar con alguien, de ese contacto. Pero también por la necesidad de interrelacionarme con los nuevos amigos. Poder hablar con ellos, quedar: Mañana qué vamos a hacer, vamos a ir a tal sitio, tal entrenamiento, tal trabajo. Yo creo que era un poquito las dos cosas que están hablando aquí mis compañeros. Y ahora, sí que es verdad, a mi vuelta a España, es una forma de contacto en vivo y es una realidad con los amigos que tengo allí.

D. Carlos Sánchez Reyes

*Presidente de la OCU
Moderador*

Alguno de los miembros de la mesa. Luego te voy a dejar, Juan Manuel, porque va a ser muy interesante el tema, pero habíamos prometido el debate de la mesa.

D. Ícaro Moyano

*Periodista. Director de Comunicación de Tuenti
Ponente*

Me gustaría contar una anécdota muy pequeña. Son cuarenta segundos.

Yo tengo una prima de 23 años que ha pasado el último año de Erasmus en Italia. Como en una parte muy importante de la España que no es Madrid, la han criado mis abuelos, sobre todo mi abuela, porque sus padres trabajan. Y ha sido así desde que nació, hasta que ha cumplido 22-23. Y cuando mi prima Diana dijo que se iba a vivir un año a Italia, a mi abuela se le cayó el mundo encima. Y lo que hicimos fue ponerle un ordenador en su casa, instalarle dos cosas muy sencillas, Messenger y Skype, y ponerle una webcam. Y mi prima mantuvo la costumbre durante todo el año que ha estado en Italia de, como mínimo, un par de veces por semana, enseñarle a su abuela dónde vivía y qué hacía. Lo curioso es que, transcurrido el año, probablemente ha sabido más de mi prima en Italia mi abuela que su madre. Probablemente, lo más divertido fue que se comió las uvas con nosotros en Nochevieja porque entre la webcam de su ordenador y la webcam del nuestro nos comimos juntos las 12 uvas. A mí me parece que eso es mitigar la ausencia. Y que eso sobre todo es generar el roce.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Pero mira, la dura realidad, es que ahora mismo más del 50 % de los divorcios que se están tramitando en los juzgados españoles, y son muchos, tienen como raíz el uso que se hace de esa webcam maravillosa que usa tu abuela, de esa red social maravillosa que usan tus amigos. Esa es la dura realidad.

Si yo aquí lo que no quiero, es decir: “¡Aj, estoy en contra de Internet!”. Podría decir: “¡Aj, estoy en contra del automóvil!”. La tecnología siempre nos soluciona problemas, pero también nos crea necesidades superfluas. Es decir, por ejemplo, antes no teníamos teléfono móvil y, evidentemente, había veces que por no tener teléfono móvil no podíamos comunicarnos en una circunstancia grave. Ahora gracias al teléfono móvil eso se nos alivia. También por culpa del teléfono móvil, ahora tenemos servidumbres constantes y constantemente nos está llamando gente para conversaciones o asuntos superfluos. La tecnología siempre te genera necesidades superfluas, porque esa es su verdadera finalidad. La tecnología te tiene que enganchar. Te tiene que coger por los “huevecillos”. Y para cogerte por los “huevecillos” lo que tiene que hacer es generarte necesidades nuevas. Pero si eso ya lo sabemos...

Naturalmente, uno tiene que tener la suficiente capacidad para hacer un uso racional de la tecnología. Yo aquí no estoy en contra ni de las redes sociales ni de cualquier otro instrumento que la tecnología nos procure para agilizar nuestras comunicaciones. Simplemente alerté, y además de forma colateral, de que mi reflexión era una invitación a considerar la naturaleza de las cosas. Y en un momento dado puse como ejemplo de esa incapacidad para ponderar la verdadera naturaleza de las cosas el dar más importancia a relaciones virtuales que a relaciones reales. Pero en modo alguno he pretendido despotricar:

Tú has contado el caso de tu abuela. Yo conozco muchos amigos que por razones diversas están separados de personas muy queridas y gracias a que tienen el Messenger o gracias a que tienen una webcam o cualquiera de este tipo de instrumentos, pueden saber más y mejor de aquellas personas de las que están separadas. Pero ojo, tampoco podemos ser ingenuos, a otras muchas personas a lo que les aboca es a separarse de aquellos a quienes quieren.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Bueno, creo que las posiciones están claras. Y evidentemente muchas de las cosas que se han dicho, tanto unos como otros, las compartimos. El moderador no debe tomar posiciones,

pero yo sí debo tomar una posición, que es la de intentar aunar las discrepancias. Porque aunando las discrepancias al final las discrepancias no son tantas, como tú mismo estabas poniendo de manifiesto. El problema estriba a veces en el uso que se hace de la tecnología, eso es evidente, pero el gran problema que yo creo que nadie discute aquí, o dudo de que discrepemos, es que, evidentemente, en nuestras sociedades hemos colocado el trabajo como un valor supremo y ese es el que nos esclaviza y nos hace renunciar a otros valores que serían mucho más importantes.

Yo recordaba ayer, cuando estábamos en Las Cortes, que se había estado hablando siempre del famoso 8-8-8. Ocho para trabajar, ocho para dormir y no sé qué. Habría que plantearse de verdad que lo importante es ocho para realizarte como ser humano. Son veinticuatro horas para realizarte. Y realizarte te realizas de muchas maneras. Y efectivamente, si el trabajo es para realizarte, sí, pero en parte solamente, como instrumento, no como el gran elemento que guía todos nuestros objetivos. Y hacia lo que tenemos que tender, y gracias probablemente a veces a la tecnología, podemos lograr el dejar de ser esclavos, que sería lo más importante, aunque a veces parezca que no es así.

Yo había prometido que tuviéramos unos minutos con el resto de la sala y por consiguiente pueden intervenir:

Aunque os conocemos, pero a efectos de grabación, lo mejor es que cada uno digáis vuestro nombre para que así se sepa de quién son las voces.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Voy a formularle una pregunta a Prada, que he de anticipar con un par de consideraciones. Usted se refiere en sus escritos de ABC a tres o cuatro viejecitas que le siguen. *Moi*, una de ellas.

Pues bien, soy católico, librepensador como buen cristiano, y te sigo también como tal.



Sin duda eres un chaval; yo, por el contrario, un carroza. Por lo tanto, tus neuronas, neuritas y dendritas están frescas, y las mías periclitán. Pero quizás nos has querido colar algún "gatillo por liebre". Lo digo con todo el respeto. Por ejemplo, decir hoy que el trabajo es una maldición bíblica no es sostenible si nos atenemos a la interpretación que se ha dado en el último siglo. Es evidente que todo el Génesis es una fabulación para decir que hay un Creador, que hay una ruptura y que hay una redención. Porque, de lo contrario, te cargarías la bendición del trabajo por parte de la Iglesia católica romana con la festividad del 1 de Mayo.

Y descubro otro pequeño gato por liebre: el holandés que a las cinco de la tarde llega a su casa, y se divorcia, no se divorcia por llegar a las cinco de la tarde; es decir, no se divorcia por conciliar los horarios, sino por otras razones.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Hombre, claro que no. Se divorcia porque su vida está arrasada, destruida. Nunca he dicho que sea por conciliar. He dicho que a pesar de que vuelve a casa a las cinco, termina divorciándose también.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Y va la pregunta: ¿Cómo concilias tú, si se puede conocer? Ante lo prolífico de tu creación literaria y periodística, ¿cómo concilias la vida familiar con la laboral? Gracias.

D. Juan Manuel de Prada

Escritor y articulista

Invitado especial

Bueno, respecto a los gatos que me has dicho que he metido por liebres, no eran tales gatos. Este, concretamente de los holandeses, yo dije que curiosamente, a pesar de que tenían mejores horarios que nosotros, no se divorciaban menos, ni sus hijos estaban en mejor situación que los nuestros. La reflexión que quise traer a esta mesa, es que cuando la persona descabala el orden jerárquico de las cosas que importan, el problema es que ha destruido su propia vida.

Respecto a lo otro, nos llevaría a arduas especulaciones teológicas sobre la naturaleza del trabajo. Pero bueno, en cualquier caso, en términos estrictamente teológicos, es verdad que el

trabajo es una consecuencia del estado caído de la naturaleza humana, del pecado original. Eso no me lo puedes rebatir. Adán y Eva no trabajaban. Hablamos en términos teológicos, pero, vamos, creo que no es el motivo de este encuentro, aunque sí subrayaré que el trabajo nace ahí.

Respecto a lo otro que me preguntas, yo aquí sí que te podría meter un gato por liebre, y ya que te has puesto tan teológico, podría decir que, como San Isidro, rezo mucho y entonces los ángeles aran mis tierras. Pero no lo voy a hacer. Yo te diré, fíjate, en mi juventud sí que tuve esa desazón, aunque en mi caso el trabajo y la vocación coinciden, pero considerar que la vocación era no sólo lo prioritario, sino lo único importante. Y que tenía que dedicar todos mis esfuerzos a ello, y tenía que escribir mucho y que publicar grandes libros y todo esto. A medida que va pasando el tiempo se produce un proceso de maduración personal. Empiezas a considerar que tu vocación es aquello que da sustento a tu vida, pero que, naturalmente, la vocación no tiene por qué convertirse en una condena.

Y no, no soy tan prolífico. Mira, una vez le dijeron a Cela en una entrevista, yo era muy jovenito entonces y me resultó una enseñanza maravillosa: “D. Camilo, es increíble, en los últimos dos años ha publicado usted tres libros. Qué tremenda, qué ritmo. Y decía él: ¡Qué ritmo! Qué va, si yo soy lentísimo escribiendo. Yo sólo escribo un folio al día”... Y claro, es verdad. Escribiendo un folio al día, el tío había escrito tres libros. Es decir, con frecuencia nos olvidamos de que simplemente escribir un folio al día tampoco es una tarea sobrehumana. Desde este punto de vista sí que es verdad que eso que llamamos la productividad –horrible palabra– parece que nos reduce a máquinas. La verdadera productividad no es más que el fruto de la disciplina. Si uno logra disciplinarse mínimamente en aquello que hace, y se impone diariamente unos logros, unos logros muy modestos, un folio al día como se imponía Cela, la realidad es que puedes, claro que sí, escribir tres libros en dos años. Porque escribes 700 páginas en dos años, con lo cual ya tienes tres libros. No es más complicado que eso.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Vamos a ver si hay alguien más en la sala. Yo agradecería casi, primero recogemos las preguntas y después que contesten todos. Para que sea más rápido.

Dña. Pilar Laguna

Vicerrectora de Títulos Propios y Postgrado de la Universidad Rey Juan Carlos

Mi nombre es Pilar Laguna, soy miembro de la Asociación y Vicerrectora de la Universidad Rey Juan Carlos. En primer lugar, quiero decir que lo que voy a formular probablemente no sean preguntas; son más unas reflexiones que lanzo a la mesa sin mesa, y al resto del público.

En primer lugar, creo que vamos por buen camino. Nos hace falta más tiempo, a mí particularmente, para empezar a saber lo que es una red social y poder conectarme porque, y lo uno con la segunda reflexión, si no hablamos el lenguaje de los jóvenes y cerramos, nos limitamos a pensar que lo que tenemos delante es negativo o no nos va a llevar, tiene sus puntos buenos, sus puntos malos, pero desde luego es el lenguaje que viene, es la situación, es el escenario con el que nos vamos a encontrar y necesariamente tenemos que ser capaces, decías, de escuchar. Pues sí. Desde hace mes y medio soy madre postiza de una adolescente de 18 años que me ha venido a estudiar a casa. Y me doy cuenta de que no tenía ni idea de lo que es la vida de los adolescentes, y eso que siempre he trabajado con jóvenes, hasta que lo he tenido en casa. Y me he dado cuenta de que cuando cierra la puerta, pues aunque yo esté en casa, porque aunque haya procurado llegar antes porque también soy madre de un chiquitín de cuatro años, pues estamos en dos mundos paralelos. Ella con el *router* dale que te pego, porque estoy viendo la lucecita que se mueve y entonces ya sé que está con Internet, y yo esperando a ver si sale para tener un rato de conversación. De manera que lo lanzo ahí. Creo que tenemos que tener tiempo para esas otras cosas. El 8+8+8 hacen veinticuatro, y hay que dedicar tiempo a trabajar; tiempo a vivir y tiempo a descansar y a dormir para poder hacer las otras dos cosas. Y que necesitamos ese tiempo para estar con los jóvenes y con las generaciones que vienen, porque si no, nos quedaremos en dos estadios totalmente distintos.

Dña. Gema

Federación de Mujeres Progresistas

Igual que la compañera, más que una pregunta es una reflexión. Creo que en esta parte del Congreso hemos perdido algo que se había asentado durante la mañana, que era hablar de la conciliación, no sólo en términos de la conciliación familiar; sino también en términos de conciliación de la vida profesional, familiar y personal. Porque tenemos muchas vocaciones naturales, o a lo mejor a algunas nos sale una vocación superficial, que aparte de aproximarnos a otras personas para abrazarnos, para queremos, para formar familias, tenemos alguna vocación superficial, como desarrollarnos en un ámbito profesional. Porque el trabajo, más allá de esa maldición, para muchos de los que estamos aquí es una forma de desarrollarnos personalmente. Y creo que precisamente la Comisión para la Racionalización de Horarios lo que pretende es que trabajemos mejor; que seamos más felices durante el trabajo y no abandonemos a esos menores y a esos mayores. Que respecto a eso habría que plantearse quién los está abandonado. Porque hay un término del que no se ha hablado hasta ahora, que es el término de corresponsabilidad. El porcentaje más alto de personas que están cogiéndose excedencias por cuidados de mayores o menores, son mujeres. Es decir, que igual que nos hemos incorporado en gran medida al mundo del trabajo, los hombres no se han incorporado al mundo del trabajo en casa y al cuidado de mayores y menores. El término corresponsabilidad tiene que ir ligado al término de conciliación, y es un término que estamos abandonando. Quizás es porque muchos de nosotros y muchas de nosotras no queremos tener que elegir entre el

cocido y la carrera, porque casi siempre las mujeres acaban quedándose con el cocido, y no comiéndoselo, sino cocinándolo. Y los hombres se quedan en la carrera, en esos 100 metros lisos que yo quiero correr igual que el Sr. de Prada y el resto de las personas que están ahí.

Gracias.

Dña. Alette

France Telecom

Yo quería hacer una pregunta al Sr. Ícaro Moyano, porque trabajas en una empresa muy joven, de reciente creación, tres años y medio, y seguramente solo trabajáis gente muy joven.

Ícaro Moyano

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Ponente

Veintiséis años de media en la plantilla.

Dña. Alette

France Telecom

Veintiséis. Edad ya suficiente para tener hijos. Has hablado mucho de lo que son las redes sociales, pero no has hablado de si en una empresa tan joven como la tuya ya habéis tenido en cuenta las medidas de conciliación, que en nuestras empresas, que son muy antiguas y estamos luchando por que las haya, nos va a costar más, pero vosotros ya, querría saber si ya habéis tenido en cuenta este punto en el punto de partida de la empresa.

D. Ícaro Moyano

Periodista. Director de Comunicación de Tuenti

Ponente

Es que nuestra empresa es muy rara. Es muy rara porque tiene tres años y medio, porque hace dos años éramos doce y ahora somos 150. Es muy rara porque trabaja gente de catorce países. Es muy rara porque ningún directivo de la compañía tiene despacho. Es muy rara porque la mayor parte de los compañeros que se vienen con nosotros, o es su primer trabajo o es de sus primeros trabajos. Es muy rara porque paga muy por encima de lo que paga la mayoría del sector. Y ¿en qué notamos que nos vamos haciendo mayores? Por ejemplo, en nuestra empresa escoges tú si trabajas con PC o con Mac, si quieres un

Iphone o una Blackberry, si quieres una mesa o no. Nuestro consejero delegado, directamente no tiene mesa, y hay muchos programadores que no se han sentado en una mesa y una silla porque trabajan más cómodos en la cocina, o trabajan más cómodos en la sala de juegos, o trabajan más cómodos en las salas de reunión.

Días de vacaciones. Yo creo que estamos en la media, 22,25 dependiendo de los puestos. Pero tampoco tienes un horario estricto. Se trabaja por objetivos. Si tu trabajo está hecho no tienes por qué estar allí.

Probablemente, nosotros somos representantes de una generación nueva de compañía donde si tu trabajo está bien ajustado a los objetivos que te ha puesto tu responsable, tampoco nos vuelve loco que tengas que estar sentado en una mesa. Llevar un chisme de estos (enseña un teléfono) a mí me permite no estar en la oficina y que no se note que no estoy en la oficina.

Si Carlos, que es el padre más reciente que tenemos, pobrecito mío, que lleva dos meses y pico el angelito sin dormir, no viene dos, tres días y puede trabajar desde casa, que lo haga. Las empresas cada vez son menos presenciales. Y yo creo que la parte más importante de eso es que te plantees que no hace falta que te estén dirigiendo desde un departamento, sino que en equipo tengas lo suficientemente claros tus objetivos como para que los cumplas.

Dña. Pilar Gredilla

ANPE

Quería lanzar una reflexión que hoy a lo largo del día quizás deberíamos oír para juntar posiciones, que quizás en esta ponencia las hemos visto como más encontradas. Y personalmente, yo soy maestra, no he tenido grandes problemas para conciliar porque los horarios en los que hemos trabajado son como más ajustados. Pero sí que quiero plantear aquí, como ha dicho Pilar Laguna y como ha dicho la compañera que nos ha hecho la reflexión ahí atrás, si lo que estamos hablando y la base que tenemos que poner es la educación, que yo todavía no lo he oído. Si para conciliar tenemos que educar antes, si para compartir tareas tenemos que educar antes. Y es un trabajo que tenemos que recorrer, pero que tenemos que iniciar y que quizá ya se esté iniciando. Por lo tanto, quiero lanzar aquí esta reflexión. No educar, estamos hablando de la juventud, pero tenemos que poner antes las bases para poder conciliar, para poder racionalizar estos horarios y para poder compartir las tareas unos y otros. No sé si es una pregunta que me queréis responder, pero yo sí que la quiero lanzar a este foro que me parece importantísimo.

Para empezar a poder trabajar en esto hay que educar, hay que educar y hay que educar. Me parece que es lo más importante y lo que nos tenemos que plantear ahora para sembrar, que ya estamos empezando a sembrar, y para que nuestros hijos, y yo también soy

madre de una adolescente de 18 años, y lo que dices tú, se me mete, y yo le digo vete con tus amigas, pero estamos con esa pelea, y es así, y lo tenemos que aceptar. Y entendemos que puede estar con sus amigos, puede no estar, pero hay veces que ni sabemos dónde están, por lo menos yo como madre, y mira que puedo disponer de tiempo. Entonces sí que quiero lanzar ese mensaje de vamos a educar. Estamos a tiempo y es algo que tenemos que hacer todos desde todos los estamentos. Entonces, nada más, gracias, simplemente quería decir eso.

D. Carlos Sánchez Reyes

Presidente de la OCU

Moderador

Si no hay ninguna palabra más...

El moderador tendría que decir algunas palabras de conclusiones. Yo partiría, recogería la última reflexión que se nos ha hecho, para decir que aunque aquí quizás no ha quedado tan explícito, pues por lo que estábamos señalando al principio, la diversidad de los participantes, pues a lo mejor nos ha hecho pensar o nos ha dado la idea de que aquí cada uno hemos dado un retazo de realidades distintas y que en un momento determinado han podido parecer que estaban en contradicción. Yo, que sí soy una persona conciliadora, no en los horarios, pero sí en muchas cosas, pues querría subrayar que al principio hemos comenzado preguntándonos sobre la juventud, y una de las cosas que nos ha dicho Carmen era que al final lo importante era que a esa juventud la teníamos que escuchar, teníamos que saber por dónde se mueve. Si no, es muy difícil. Y eso era esencial además. Precisamente si queremos que esa juventud asuma lo que son las preocupaciones de los que ya somos un poco más mayores. La preocupación de que el mundo en que vivimos no es ni mucho menos el ideal y hay que ir hacia un mundo mejor en todos los sentidos. Y mejor es evidentemente que sepamos utilizar el tiempo para nosotros y para los demás. Incluso saber que el tiempo vale mucho, como nos decía ayer el Padre Ángel, es lo que más tenemos y lo debíamos dedicar a los demás, es el tiempo. Pero para eso hace falta tener tiempo. Colocar esa prioridad por los demás por encima de las otras.

Después nos han estado hablando personas desde sus experiencias, desde lo que es una empresa moderna, distinta, con otras características, lo que es el papel de las redes sociales. Es decir, lo que son toda una serie de tecnologías, que evidentemente son en estos momentos un elemento fundamental para la juventud. Posiblemente, yo recuerdo, la abuela de mi mujer, durante mucho tiempo el teléfono era poco menos que el maligno, que no quería ni cogerlo. Y decía, a mí lo que me gusta es verlos, pero hablar por unos hilos... Y pensaba que le alejaba. Después, cuando ya tenía 100 años era cuando hablaba por teléfono y a la que más le encantaba hablar por teléfono era a ella. De la misma manera que era una mujer que hasta los 85 años no hablaba más que catalán, y a partir

de los 85 resultaba que también hablaba castellano estupendamente, como consecuencia de que tenía que hablar con una persona que la cuidaba que era de habla castellana.

Pero a lo que me refiero es que esas nuevas tecnologías, y creo que se ha puesto de manifiesto aquí, son las tecnologías a las que a nuestros hijos sobre todo, en el caso mío, los hijos, los nietos todavía son muy pequeñitos pero ya funcionan muy bien, les están dando en el fondo, y era lo que habéis puesto de manifiesto, yo creo que ofrecen grandes posibilidades, porque es verdad que además también se hacen amigos, se mantiene un contacto que de otra manera no se mantendría. Yo tengo en estos momentos una hija dando la vuelta al mundo. Lleva seis meses, y gracias a eso, a una webcam y a no sé qué, pues podemos estar en contacto con ella. El otro día, a las seis de la mañana, yo estaba despierto haciendo una serie de cosas, y justo en ese momento me llamaba desde Birmania.

Creo que evidentemente eso ofrece unas oportunidades espléndidas, y hay que estar atento a esas oportunidades. Y lo que yo entiendo es que Juan Manuel de Prada nos ha dicho simplemente, no ha sido meterse con eso, que lo ha repetido veinte veces, aunque ha sido muy rotundo, lo que él ha puesto de manifiesto es otra cuestión. Que esa cuestión, además, el problema es el mismo. Tengamos redes sociales, tengamos Internet o tengamos un automóvil, que a veces es posible que las tecnologías nos pueden alejar de lo que es importante. Y él hacía un llamamiento a que la manera real de que resolvamos un poco este mundo en el que vivimos, que a veces es un poco caótico, es porque sí hay una subversión de valores. Y entonces sí, yo creo que hay que ir a plantear cuáles son importantes. Y lo importante no es trabajar por trabajar. Se puede trabajar, se ha dicho aquí, y también es cierto que el trabajo es una manera de desarrollarnos a nosotros mismos. Y yo diría que siempre lo planteo en el sentido de decir el elemento fundamental de todos nosotros. Yo soy creyente, pero al margen de que no lo fuese, podría decir que hay una obligación durante el tiempo en que estemos en esta vida de realizarnos. De ser hombres. O mujeres. Y realmente eso se hace también por el trabajo. Se hace fundamentalmente por la gente que tienes al lado, por el cariño, por intentar hacer felices a los que te rodean. Esa es la manera de verdad de realizarte. Y en ese camino para realizarte el trabajo es una vía. Y el trabajo es algo muy importante, que yo querría subrayar. Además, ahora lo digo mucho porque acabo de terminar un libro sobre mi madre. Mi madre fue la primera mujer que hizo una licenciatura en Zaragoza en el año 1914. Y por consiguiente ella se planteaba también, y para las mujeres, cómo el realizarte era el trabajar fuera del hogar. Porque las mujeres han trabajado toda su vida y mucho más.

Yo termino porque además sólo hay dos minutos para el tema. Lo que quiero decir es que creo que todo es combinable. Que una cosa es que nos planteemos cuáles son los valores, y que también para que sepamos cuáles son los valores, para que nuestros hijos, o nosotros mismos, yo ahora ya me he metido en este mundo, podamos utilizar las nuevas tecnologías y las utilicemos bien. Para que de verdad digamos que las redes sociales son una

manera de hacer amigos, de hacer felices a los demás. De ser más hombres o más mujeres. Yo creo que evidentemente hacía falta, y es el colofón que se ha dicho desde aquí, hay que educar. Hay que educar a todos, y lo que lamentablemente ha fallado a veces es la educación. Así que eduquemos, pensemos en la juventud, escuchémoslos, y utilicemos además los medios que esa juventud utiliza.

Con eso yo creo que hemos terminado.



A blurred, long-exposure photograph of a crowd of people, overlaid with a yellow semi-transparent box containing text. The background image shows a dense crowd of people, with some individuals more clearly visible than others due to the motion blur. The overall color palette is dominated by the yellow of the overlay and the muted tones of the background.

6. Segunda
Jornada
(20 de octubre
de 2010,
miércoles)

6.1. MESA REDONDA “PARAR EL TIEMPO: TIEMPO DE VALORES”



De izda. a dcha.: D. Ángel Lafuente, Presidente del Instituto de Técnicas Verbales y conductor del Congreso; Dña. Celia Parceró Torre, Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia; Dña. Dolores Flores Cerdán, Directora General de Familia, Infancia y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid; D. Pedro César Martínez, Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec; D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira, Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León; D. Julio Iglesias de Ussel, Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid; Dña. Rosa Heredero, Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo CEU; D. Félix López, Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca; y Dña. M.ª Luisa Sacristán, Presidenta de APROME (Asociación para la Protección del Menor).

D. Julio Iglesias de Ussel

*Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid
Presidente*

Muchas gracias, buenos días a todos. Muchas gracias por la presencia de todas las personas que asisten a estas Jornadas. Mis primeras palabras tienen que ser necesariamente de agradecimiento a todos ustedes, a D. Ignacio Buqueras, que ha propulsado esta como tantas

otras aventuras imprescindibles para el bienestar de la sociedad española, y naturalmente a todos los ponentes que vamos a tener la oportunidad y el privilegio de escuchar:

“Parar el tiempo: Tiempo de valores” es el título de esta jornada. Yo creo que es un acierto sustantivo el haber puesto esta rúbrica a esta sesión de debate. Porque no hace falta entender a Einstein, yo no he llegado a comprenderlo, desgraciadamente, por mi formación humanística, pero no hace falta entenderlo plenamente para convencerse del alcance social del tiempo en la vida de las personas, en la vida de los pueblos, en la vida cotidiana de toda nuestra contemporaneidad. Porque nunca como hoy ha sido tan decisivo el tiempo en la vida de cada uno. Nunca. Ha cambiado mucho el mundo y precisamente ahora sí es determinante para nuestra existencia la organización de nuestro tiempo, porque en gran medida ha cambiado mucho la sociedad y se ha situado desde hace dos o tres siglos, y de una manera creciente, la relevancia cotidiana del tiempo en la vida de cada cual. Y asumir el condicionamiento del tiempo, hoy por eso no es una virtud, es una necesidad imperiosa de supervivencia.

En el pasado, en los orígenes incluso de la Revolución Industrial y en el final del siglo XVIII, hacer un uso certero del tiempo era probablemente una virtud, un signo de algunos elegidos, de algunos innovadores. En ese sentido se adelantaban a los tiempos que iban a venir. Pero hoy día, sencillamente, tener una gestión adecuada del tiempo no es nada más que una respuesta adaptativa a un entorno que impone esa necesidad. Es decir, si en el pasado fue una virtud, hoy es una respuesta adaptativa a un entorno en el que, queramos o no, estamos inmersos, salvo que, en fin, nos vayamos como Robinson Crusoe a una isla paradisíaca, a ser posible, y vivamos aislados. Pero esa no es la común existencia de nadie de nosotros.

La sociedad ha cambiado radicalmente y aceleradamente, sobre todo a partir del siglo XX, y eso hace que hoy sí sea crucial implicarnos es una conciencia de que el tiempo es básico en nuestra reorganización personal, social, colectiva y familiar en el mundo contemporáneo. ¿Por qué? Porque hay un hecho decisivo, y muy democrático, y es que el tiempo nos iguala a todos.

Hay gente que tiene más nivel de estudios, o menos, que tiene más dinero, o menos, que gana más, o menos... En eso somos muy diferentes, pero el tiempo es tremendamente democrático: todos tenemos veinticuatro horas cada día, ni más ni menos. Por consiguiente, la forma y el distintivo básico de ese valor del tiempo, y no sólo económico, sino como luego diré, en otras muchas dimensiones, es básico para nuestra inserción rutinaria en la sociedad y en el mundo de hoy. Algo que nuestras generaciones anteriores pudieron obviar, por muchas circunstancias que han cambiado y transformar el tiempo en una variable básica de nuestra vida hasta equilibrio mental.

¿Por qué? Porque hoy, al contrario de lo que pasaba en épocas anteriores, imaginemos un mundo que tampoco existe ya en el mundo rural, porque las diferencias entre el mundo

rural y urbano se han transformado. Pero imaginemos ese mundo de nuestros abuelos o nuestros bisabuelos en el medio rural, a diferencia de ese mundo quieto, pacífico, tranquilo, con muy pocas innovaciones, con muy pocas novedades, no digo cada día, sino incluso en la biografía de cada cual, lo singular en el mundo contemporáneo, sobre todo en los países desarrollados, es que hoy día tenemos al alcance de nuestra mano una multitud de actividades potenciales. Podemos hacer infinidad de cosas que nos reclaman, nos ofrecen, nos empujan de escogerlas, etc., etc. La sociedad moderna nos ofrece desde el mundo de los espectáculos, del deporte, actividades culturales, relaciones con otras personas, etc. Es decir, esa densidad que tiene el mundo contemporáneo era desconocida por completo en las experiencias vitales de nuestros antepasados. Hoy no. Hoy tenemos esa multiplicidad de actividades que se transforman en multiplicidad de oportunidades.

Es decir, el uso que hagamos de esas alternativas que nos ofrece el mundo contemporáneo se transforma en oportunidades del tipo que sea para profundizar en nuestras habilidades musicales, o pictóricas, educativas, laborales... Es decir, dependiendo del uso que hagamos de ese tiempo, sencillamente, se modificará en un sentido u otro nuestra forma de inserción en el mundo. Pero para eso hay que tener conciencia, no sólo del presupuesto económico, sino de nuestro presupuesto temporal cotidiano. Porque tenemos, como digo, muchas actividades, muchas oportunidades, e incluso más todavía, y es que vivimos en la era de las telecomunicaciones, y en cualquier momento podemos interactuar con cualquier persona del planeta, digamos, cualquiera puede llegar a tener una relación personal con nosotros. Basta tener su correo electrónico, su teléfono móvil y en cualquier momento podemos entrar en contacto por muy alejado geográficamente que nos sintamos de él. Estamos interconectados permanentemente, cosa que no había ocurrido en la Historia de la humanidad. Cuando hace cincuenta o cien años, una persona, no ya emigraba, sino que se iba del pueblo de residencia a la capital de la provincia, había cortado sus hilos de comunicación, sus raíces, porque vivía en un mundo absolutamente desconectado de lo que habían sido hasta ese momento su medio ambiente. Hoy día no. En cualquier momento podemos estar intercomunicados. Y eso hace que cualquiera de nosotros en nuestra vida cotidiana cada día entremos en contacto con más personas que las que tenían a lo mejor en un mes, o en un año nuestros abuelos. Tenían sus raíces y sus interacciones mínimas en su cotidianidad. Y eso hace que todas estas dimensiones que no puedo entrar a profundizar, sencillamente hacen que la densidad de vida potencial y real que desenvolvemos cada uno de nosotros haya crecido exponencialmente, y eso nos obliga necesariamente a plantearnos los usos del tiempo consciente, del valor del tiempo en todas sus dimensiones y la responsabilidad que tenemos de gestionar certeramente los usos que hacemos de cada uno, de sus partes, y qué objetivos, qué metas nos proponemos a lo largo de nuestro día.

Y en ese sentido hace falta una pedagogía de los usos del tiempo de la misma manera que tenemos una pedagogía para saber gestionar otros objetivos educativos, económicos, etc., de nuestra vida.

Por eso, porque el tiempo es hoy decisivo, y no lo era en el pasado. Era sencillamente el curso natural de los fenómenos de la salida y la puesta del sol, transcurría una vida más, digamos, pasiva y menos cargada de potencialidades y de realidades. Y por eso hay que dar tiempo al tiempo, que es imprescindible para ubicarse hoy y no en el pasado de una manera plena. Porque dar tiempo al tiempo, es decir, racionalizar nuestra ubicación temporal significa mucho, produce efectos inexorables en el transcurso de nuestra vida. Nos proporciona mejor organización. Es decir, los presupuestos del tiempo, al igual que los presupuestos económicos. Tenemos un dinero para gastar en unos objetivos, y hay que presupuestarlo y tenemos esas veinticuatro horas para sacarle partido.

Tiene efectos igualmente en la productividad. Es decir, un uso racional del tiempo es exactamente igual que un uso racional de los recursos económicos. Produce efectos en la productividad de cada uno de nosotros, en la creatividad, y sobre todo en dos parámetros que me parece que son básicos y que alcanzan de pleno al ámbito también de los valores y de la necesidad de conciliar. Uno de ellos es nuestra interacción en la esfera privada, donde englobo precisamente los problemas de conciliación en nuestras responsabilidades laborales, personales y familiares. Hoy día es un problema de primera magnitud la necesidad de articular esa conciliación, como decía, no sólo por el hecho de que, en fin, se ha generalizado, está en vías de generalización, la incorporación plena de la mujer a la esfera laboral, fuera del hogar. En el hogar ya se sabe que es otra responsabilidad laboral que ha sido histórica sólo para la mujer, y ha de ser compartida por igual entre varones y mujeres. Pero no sólo en esa esfera, sino por la imperiosa necesidad de articular ese equilibrio que debe cada uno materializar entre las distintas esferas, que es lo que nos da la posibilidad de vivir un mundo en plenitud. Sencillamente las responsabilidades asumidas libremente en nuestra esfera personal, laboral y familiar son lo que nos proporciona, por una parte, esa potencialidad de una vida en plenitud, equilibrada, y sin que sea estresante como en tantas ocasiones lo es, como consecuencia de problemas sociales, desde luego, de embotellamientos, jornadas de trabajo partidas en lugar de jornada continua, como debiera ser en la mayoría de las actividades sociales, etc. Pero también a veces porque nosotros mismos no gestionamos nuestros presupuestos personales de tiempo de una manera acertada y previsor para todos los miembros del entorno, sean familia o sean colaboradores en el ámbito laboral, etc.

Por eso mismo asumir la conciencia del tiempo en nuestra vida cotidiana es una frontera imprescindible para articular y organizar nuestra libertad. Es decir, tener una organización de vida y planificada del tiempo es también un impulso imprescindible para poder ejercer nuestras libertades. La libertad de escoger, la libertad de actuar, la libertad de desenvolvernos, se basa también en que tengamos una vida organizada para poder articular nuestras preferencias en el camino que sea. Una vida desorganizada temporalmente es exactamente lo mismo que una vida desorganizada desde el punto de vista económico, sin ninguna previsión o planificación; sería un fracaso inmediato, caos continuo, estaríamos en bancarrota.

Hay riesgos en la sociedad moderna, como falta de planificación de vida en las esferas temporales, que conducen a una carencia de libertad precisamente por instalarnos en el caos organizativo y en el caos de desarrollo de nuestra vida. Por eso el tiempo y por eso la labor de estas jornadas y la labor que ha emprendido para racionalizar los escenarios temporales y los horarios españoles, la capacidad de movilización de Ignacio Buqueras son absolutamente encomiables porque más allá de lo que es la esfera singular cronológica o temporal, están sus efectos colectivos en la articulación de la vida con mayor calidad de vida y con mayores márgenes y esferas de libertad, de desarrollo, y por consiguiente, de plenitud. Eso es lo que creo, me parece digno de resaltar; como consecuencia de la gestión adecuada de los presupuestos temporales, y ese es también el alcance, si me apura, revolucionario que esta iniciativa tiene y que gracias a ustedes, estoy seguro, será esperanzadora para nuestras vidas y nuestra sociedad.

Muchas gracias.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador

Esta mesa parte de una premisa imposible cual es que el tiempo no se puede parar; por tanto, o hacemos algo o podemos acabar haciendo lo que no queríamos. En definitiva, que la vida pase bien o mal, que responda a nuestros objetivos o no lo haga.

Hablaremos en esta mañana de la interacción entre los sistemas de valores y el uso del tiempo, de su equilibrio o desequilibrio.

Si partimos de que los valores morales perfeccionan al ser humano, en su voluntad, su libertad o en su razón, su ausencia, por tanto, tiende a su destrucción. En este sentido, hablamos de valores absolutos: nobleza, amistad, amor, lealtad,...

El ser humano busca la felicidad en la combinación de logros emocionales y materiales, pero la felicidad es una combinación de la propia y la de los demás, por tanto, también debemos procurar la felicidad a los demás y enseñar la búsqueda de la misma a nuestros hijos y a las nuevas generaciones. A este particular, hemos de ser conscientes de que todos somos educadores, ningún niño nos es ajeno.

Quizá la interacción entre los valores y el tiempo es la clave sobre cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás y eso, seguro, nos hace más inteligentes, más eficaces y, especialmente, más felices.

Ahora vamos a tener la oportunidad de profundizar en este tema con las intervenciones de tres ponentes y de tres invitados especiales. A su izquierda tenemos a los ponentes. En

primer lugar, tenemos a Dña. Celia Parceró Torre, que es catedrática de Historia del Instituto Zorrilla de Valladolid, y Presidenta de Promedia. Ella es doctora en Historia, tiene más de treinta años de experiencia en la docencia, y preside la Asociación Promedia cuyo objetivo es promover la paz social mediante el ejercicio de la mediación en cualquier ámbito. Luego tenemos a Dña. Dolores Flores Cerdán, que es Directora General del Área de Familia, Infancia y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid. Ella es licenciada en Derecho y ha ocupado muchos puestos en la Administración Pública que tienen que ver con la igualdad, con el empleo, con el consumo... A mi derecha, a su izquierda, tenemos a D. Pedro César Martínez, que es Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec. Él es diplomado de estudios de Doctorado en Economía Aplicada, es licenciado en Ciencias Políticas y Sociología. Tiene más de veinte años de experiencia en consultoría de empresas. Y luego están los invitados especiales. Tenemos a su derecha, a mi izquierda, a Dña. Rosa Heredero, que es Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo CEU. Es licenciada en Derecho, ha sido coordinadora académica general de la Escuela de Negocios CEU, y también tiene experiencia en labor docente en determinadas facultades, todas relacionadas con el ámbito económico y jurídico. A continuación, está D. Félix López, que es catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca. Seguramente hayan leído algún artículo o libro suyo. Quizás se pueda destacar temas de educación sexual, amores, desamores... Y, finalmente, está una "vieja" amiga, porque la conozco hace mucho tiempo no porque ella lo sea, Dña. M.^a Luisa Sacristán, que es la Presidenta de APROME, una asociación muy interesante e importante. Ella es diplomada en Trabajo Social y máster en Mediación Familiar. APROME es la Asociación para la Protección del Menor en procesos de separación de sus progenitores. Ella empezó a gestionar el primer punto de encuentro familiar y ahora ya gestiona veinticuatro. Después nos podrá explicar qué son los puntos de encuentro familiar; una idea muy feliz, aunque en realidad parte de una idea no tan feliz.

Empezamos con Dña. Celia Parceró.

Dña. Celia Parceró Torre

Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia
Ponente

Buenos días, en primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Directora General de Familia de Castilla y León, Ilma. Sra. Dña. Aurora Romera, por invitarme a participar en este Congreso y a D. Ignacio Buqueras por solicitarme escribir esta ponencia y por su impagable contribución a la racionalización de los horarios en España.

Parafraseando el título de la mesa: "Parar el tiempo: Tiempo de valores" me gustaría comenzar esta exposición hablando de los valores del tiempo ya que el valor del tiempo es algo, eminentemente, subjetivo y depende del modo en que cada uno lo valora en función de la percepción que tiene del mismo.

Es cierto que para una gran mayoría, el tiempo es percibido como un valor o como un bien porque reúne dos cualidades fundamentales que lo definen: es necesario y es escaso. Sin embargo, desde nuestra perspectiva de docente percibimos a diario que una gran parte de los jóvenes o no es consciente de estos valores del tiempo o lo es cada vez a una edad más tardía, sobre todo, si se compara con generaciones anteriores.

Muchas veces nos hemos preguntado qué puede explicar este retraso en la toma de conciencia del valor del tiempo y, desde nuestra doble condición de historiadora y de docente, hemos echado la vista atrás para recordar quiénes nos enseñaron a valorar tan pronto el tiempo; no ha sido difícil encontrarlos: la familia y la escuela, estos eran los ámbitos en los que escuchábamos machaconamente varias veces al día la frase *“tienes que aprovechar el tiempo”* seguida siempre de otras, muy breves pero muy claras, como por ejemplo: *“no sabemos el tiempo que vamos a vivir, tampoco el que podremos hacerlo sin que tú colabores en el mantenimiento de la casa”*, etc., todas expresaban la preocupación de generaciones con menor esperanza de vida o a las que los acontecimientos desgraciados de nuestra historia contemporánea habían puesto de manifiesto lo frágil que puede resultar el bienestar e incluso la paz.

En la escuela, se veía, también, el gran número de niños y de niñas de tu misma edad que ya no acudían a clase porque debían ayudar en casa, y los maestros nos recordaban constantemente la suerte que teníamos por poder asistir a un centro educativo y aprender cosas que otros chicos y chicas no aprenderían jamás. Con este recordatorio iba también el de nuestra obligación de aprovechar el tiempo para devolver, tanto a la sociedad como a nuestras familias, lo mucho que nos estaban dando y el sacrificio que suponía renunciar a nuestra aportación por ejemplo, al cuidado de los hermanos pequeños y de la casa, en el caso de las mujeres, o a su mantenimiento económico en el de los varones.

El progreso de nuestro país trajo consigo la posibilidad de que cada vez más jóvenes pudieran estudiar hasta edades más avanzadas y la Ley General de Educación de 1970, culminó este proceso declarando obligatorio permanecer en la escuela hasta los 14 años que se prolongarían a 16 en la década de los noventa cuando se puso en marcha la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). De este modo, lo que era considerado un privilegio, se convirtió, por su carácter obligatorio, en un suplicio para muchos jóvenes que no entienden por qué deben cumplir normas dictadas antes de que nacieran, ni acaban de encontrar el valor de la educación ni de prolongarla tantos años.

Ante esta situación, las familias e, incluso, los maestros han ido cambiando el discurso de *“aprovecha el tiempo”*, *“el tiempo es oro”*, *“es una enorme oportunidad poder estudiar sin pensar en otra cosa”*, etc., etc. por el de *“vete haciendo lo que puedas”*, *“tómate el tiempo que necesites, para eso nos tienes a nosotros”*, *“lo importante es que finalmente alcances la titulación que persigues”*, etc. Este discurso da, evidentemente, mucho menos valor al tiempo, el resultado es que a finales de 2010 y a las puertas del 2011, si nos atenemos a las cifras oficiales,

no deja de aumentar el fracaso en la Enseñanza Secundaria, tanto Obligatoria (ESO) como Bachillerato y en la Formación Profesional de grado medio.

El Congreso Nacional de Abandono Escolar temprano celebrado en Valladolid entre el 7 y el 13 de octubre de este 2010, en el que participaron 350 expertos y contó con la presencia de las máximas autoridades del estado central (Ministro de Educación) y del gobierno autonómico (Consejero de Educación de la Junta de Castilla y León) se puso de manifiesto que la tasa nacional de abandono escolar es del 31,2 % en la Secundaria Obligatoria y, en palabras del Ministro de Educación, “este es uno de los problemas fundamentales de España y la lucha contra el abandono escolar es un objetivo de Estado”.

Respecto al abandono en el Bachillerato y Formación Profesional de grado medio, el periódico especializado, *Magisterio*, de 29 de septiembre de 2010 incluía, a toda plana, una información de la Agencia Eurostat en la que se afirma que el nivel de formación de los jóvenes españoles ha descendido seis puntos desde el año 2000 en contraste con la mayoría de los países de la Unión Europea en los que se aprecia una tendencia ascendente desde el citado año. En España, menos del 60 % de los jóvenes consigue el título de bachillerato o el de formación profesional de grado medio, lo que representa un 6 % menos que hace diez años.

Nos preguntamos si estos datos tendrán algo que ver con el valor que le dan al tiempo nuestros jóvenes y creemos que puede responderse afirmativamente. Para muchos jóvenes, el tiempo no es un valor y por tanto no tienen conciencia ni de perderlo ni, mucho menos, de hacerlo perder a los demás, véase, padres, profesores, compañeros, etc. Una gran mayoría se conforma con pasar de curso como sea, desconoce el significado de la palabra *eficacia* y qué decir del de *eficiencia*. Nuestra escuela es claramente ineficiente y no podemos esperar, por tanto, que pueda prepararse en ella una sociedad eficiente.

Sin embargo, nuestra pertenencia a la UE va a exigir, exige ya, un cambio de ritmo y de actitudes pues la eficiencia está en la base de la excelencia, que tanto en términos de estudio como de producción intelectual o manual se define por hacer las cosas bien en el menor tiempo posible.



En el terreno del estudio y del trabajo intelectual, es bien sabido que a la eficiencia se llega con una ordenación racional del tiempo diario y con una sistematización férrea, esto es la rutina. Estudiar exige convertir el trabajo intelectual en una rutina diaria, tan cotidiana como levantarse cada día, asearse, alimentarse y asistir a clases, y, en esto, el apoyo de las familias es esencial (nadie hubiéramos ido a clase cada día ni, seguramente, llegado a tiempo, si un adulto no nos hubiera ayudado a crear esta rutina), en el estudio resulta exactamente igual de necesaria la tutela de un adulto responsable que ayude al niño y al joven a convertir el estudio diario en una rutina y para ello es imprescindible que cuente con su presencia en las horas en que deben desarrollar esta actividad y que esta sea vigilada y controlada.

Somos conscientes que esto es más fácil de entender que de poner en práctica, pues un cuidado responsable provoca, no cabe duda, un enorme cansancio, pero como señalamos en nuestra intervención, los hijos no dejan de ser nuestra responsabilidad hasta su independencia (entendiendo por tal su capacidad para valerse por sí mismos en todos los sentidos) y ser padre o madre es un compromiso de tal magnitud y tiene tal trascendencia personal y social que la preparación para la maternidad y la paternidad debería estar incluida en la formación de los jóvenes con carácter obligatorio. Gran parte de las desgracias de nuestra sociedad tienen mucho que ver con una maternidad y paternidad irresponsables, lo comprobamos cada día en nuestro trabajo.

Sin entrar en el derecho de los menores a tener padres y madres responsables en un sentido mucho más estricto que el que nuestra sociedad admite, creemos que la corresponsabilidad está unida al otro tema que nos convoca en este Congreso: el de la conciliación de la vida familiar con la laboral, no de un progenitor sino de ambos. Esto resulta absolutamente esencial y por eso es tan importante que la jornada laboral acabe a una hora que permita compartir con los hijos su rutina de estudio y de tiempo libre cada día. Obviamente, esto exigirá, también, que los establecimientos públicos de ocio en donde suelen acabar muchos adultos su ya larga jornada, cierren, también, a la hora que sería deseable que todos estuviéramos ya en casa. Sólo así podremos ser partícipes de la educación de nuestros jóvenes y completar la educación que la escuela proporciona.

Esto poco o nada tiene que ver con la realidad que se desprende de las respuestas que jóvenes de 12 años han dado a la pregunta de si estudian todos los días. No es posible entender que un adolescente, de primero de Educación Secundaria, pueda responder a esta pregunta “cuando puedo”, “cuando me sobra tiempo”, “más o menos”, o preguntado por su horario de estudio conteste, por ejemplo, que de 15 a 16 horas y de 18.45 a 19.15 horas. La mayoría dice estudiar unas dos horas al día pero preguntados por el tiempo que dedican a Internet y a ver la televisión, la media es de cuatro horas diarias, y más del doble los fines de semana. Observamos también, no sin preocupación, que ver la televisión se confunde con estar con la familia de modo que no lo consideran como tiempo de ocio sino de familia, ni un solo alumno aprecia que es un elemento exógeno que impide o limita escuchar y hablar en familia, lo que muestra una forma nueva de comunicarnos o de crear

que nos comunicamos pues, como es sabido, si en condiciones normales escuchamos la mínima parte de lo que oímos, una interferencia tan potente como la televisión puede reducir la comunicación a cero sin que nadie parezca enterarse. No es difícil deducir las consecuencias de este hecho, socialmente aceptado, en la educación de los niños y jóvenes que no practican la escucha atenta que está en la base de un buen aprendizaje.

Aún más escuchar es la base de la educación entendida como respeto al otro porque significa ponerle por delante de uno mismo, de sus intereses, dedicándole lo que para casi todos es el bien más preciado, su tiempo, pero un tiempo activo que debe adaptarse a las necesidades de cada uno y tiene por tanto diferentes velocidades, por eso suele ser incompatible con otras ocupaciones o actividades.

En el caso de la enseñanza-aprendizaje es bien sabido que ha sido siempre una tarea lenta y que, salvo excepciones, para enseñar bien hay que ser paciente y no menos para aprender del mismo modo. Sin ambas circunstancias la enseñanza-aprendizaje no es posible. La relación entre el que, en cada momento, desempeña uno u otro papel (a lo largo de la vida todos realizamos ambos según en qué momento) necesita gran cantidad de tiempo porque el proceso exige una comunicación profunda y las menos interferencias posibles. Cualquiera que haya intentado enseñar algo a alguien sabe el grado de interés que exige a las dos partes y lo difícil que es que un solo maestro pueda “hipnotizar” a unos cuantos discentes cuando trata de enseñar a la vez a todos y a cada uno.

Si conseguir esto era un milagro cuando las interferencias eran menores, hoy se ha convertido en una empresa heroica porque aparatos de todo tipo se han colado en las aulas con una fuerza tal que nadie ha podido, de momento, detener. Nos referimos, obviamente, a móviles permanentemente activos aún en silencio, a “emes” de todas las numeraciones habidas y por haber, etc. Este fenómeno nuevo y desconocido hasta ahora, puede tener unos efectos tan importantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje convencional que debemos estar muy atentos a sus repercusiones y, tal vez, sea necesario llegar a la prohibición absoluta de este tipo de artilugios en los centros educativos.

Racionalizar los horarios también en la escuela facilitaría las cosas, una jornada de seis horas diarias de todo tipo de materias es más que suficiente para un adolescente si pensamos que a cada una de ellas corresponde posteriormente un tiempo de reflexión y de estudio; añadir a ellas más clases por ejemplo, de refuerzo para los menos aventajados o de actividades extra para los más capaces puede acabar provocando un efecto parecido: aborrecer el aprendizaje. En nuestra opinión, el sistema educativo proporciona a los niños y niñas una educación tan variada que ni es necesario ni conveniente, salvo excepciones, completarla con nada más. Lo que sí es importante es que las horas de clase sean de calidad en el sentido de paciencia e interés mutuo por enseñar y por aprender en un clima que permita concentrarse sobre lo que se está haciendo y en su importancia, pues no es cuestión de abarcar más sino de trabajar mejor y en la mitad de tiempo.

Volvemos así al punto de partida: el de una escuela eficiente que se complete con una familia que, como la escuela, racionalice la distribución y el uso del tiempo para poder cumplir su doble papel de colaborar en la formación de sus hijos enseñándoles a aprovechar el tiempo de estudio a fin de generar tiempo libre para su educación, que empieza por una buena comunicación y termina por plantear la familia como una empresa común regida por la corresponsabilidad. Todo ello pasa por racionalizar los horarios y por una organización más eficiente del tiempo lo que, sin duda, constituirá un proceso lento porque atenta contra hábitos seculares difíciles de cambiar, pero absolutamente necesario para afrontar el futuro.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador

Muy bien. A continuación, Dña. Dolores Flores.

Dña. Dolores Flores Cerdán

Directora General de Familia, Infancia y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid
Ponente

Buenos días a todos los asistentes que están aquí, y me van a dejar felicitar en persona al Viceconsejero de la Junta de Castilla y León por haber organizado estas jornadas; a Ignacio Buqueras, buen amigo, por su iniciativa en organizar estos foros de debate muy interesantes; y tener un especial saludo para Aurora, la Directora General de Familia, que es una buenísima amiga y una mujer muy valiosa a la que tengo mucho cariño.

Y luego tengo que agradecer estar aquí en Valladolid, porque para mí es un sitio donde siempre lo paso muy bien, porque tengo muchos amigos, y me encanta venir a verlos muy a menudo, con lo cual, la oportunidad de estar aquí, en esta estupenda ciudad, también es una satisfacción para mí.

Bien, voy a ajustar mi tiempo de intervención, y la he traído escrita, como me ha dicho Ignacio, porque si no me enrolló, en tres aspectos fundamentales. La familia como transmisora de valores, el tiempo para compartir, y el papel que deben jugar las Administraciones para facilitar las funciones familiares.

Contando con un factor transversal, que es el factor de crisis, que no se trata como ocurría en ocasiones anteriores, de remontar unos indicadores económicos negativos. Ahora debemos afrontar las consecuencias de una quiebra de confianza en los mercados, en las instituciones, y por qué no decirlo, en nuestras propias posibilidades como individuos. Pero más allá de las necesarias medidas económicas que se deben adoptar, tenemos que volver

la vista a los valores. Y los valores que son indispensables para superar los problemas económicos y laborales, pero también para garantizar la convivencia social. Valores que se creen, como ha dicho muy bien mi predecesora, una magnífica intervención, fundamentalmente en la familia, a través de la educación, el apoyo y el estímulo que transmiten los padres a los hijos. Y este es el desafío que tenemos hoy. Revisar los valores vigentes y aprovechar esta crisis para convertirla en una oportunidad. Así nos encontramos el primer escalón de mi intervención, que es la familia y los valores.

La verdad es que la familia no puede afrontar este reto en soledad, pero también tenemos que decir que la familia dispone de un potencial único insustituible para hacerlo. Ahora bien, para rentabilizar este potencial es preciso que creamos en la familia. Y comprender que la familia no es sólo un grupo de personas que vive bajo un techo, y que la familia es mucho más. La familia la consideramos como el escenario de socialización de nuestros chicos y jóvenes, es la escuela de los valores, es el ámbito privilegiado de solidaridad, y es ante todo una unidad básica de convivencia, que desempeña un papel que es imprescindible en la articulación y ordenación y en el desarrollo social. Por lo tanto, para mí, la familia es la garantía de una sociedad mucho más fuerte.

Pero la función de la familia en cuanto a la educación la tenemos que enmarcar en el informe que todos ustedes conocerán, que es el informe Delors, en el que cita cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a convivir; y aprender a ser. Lo que de nuevo nos conduce a la educación en valores. Los valores son elementos centrales en el sistema de creencias y conforma así nuestras aptitudes y orienta nuestros comportamientos y proporciona criterios para evaluar a los demás, lo que ocurra a nuestro alrededor y a nosotros mismos. La familia transmite unos valores y estos conforman una prioridad; en cuanto a esos valores conforman también la forma de ser de esa familia y de esos jóvenes. Y esos valores pueden ser de honestidad, de responsabilidad y de esfuerzo, o pueden también ser de consumismo o de *presentismo*. Y esos valores que cada familia elige, dan significado y orientan cada aspecto de la vida familiar; desde la forma en que se gasta su dinero, a la manera en que se relacionen entre sí, hasta el uso diario que hacen del tiempo.

Del tiempo y la familia es de lo que estamos hablando. Porque sí es cierto cómo han titulado esta mesa redonda: estamos en un tiempo de valores. Yo quiero precisar que para educar en valores se necesita tiempo. Y si queremos educar a nuestros hijos tenemos que dedicarles tiempo. Y que si queremos una familia que sea dialogante, necesitamos tiempo. De tal modo podemos afirmar que el interés que tenemos por alguien, o por algo, se puede medir en el tiempo que le dedicamos. Y hablamos a menudo de conciliar e insistimos en la necesidad de reducir las largas jornadas laborales, pero yo creo que, estarán de acuerdo conmigo, en que no se trata de ganar tiempo al trabajo, sino de hacer un mejor uso del tiempo.

Estoy muy de acuerdo con mi predecesora en la palabra; no tenemos que hablar de conciliación, sino de responsabilidad familiar. La mayoría de los españoles, sean hombres o

mujeres, manifiestan que lo más importante en su vida es su familia. Sin embargo, un estudio reciente que hemos hecho en el Ayuntamiento de Madrid concluye que hay una insuficiencia de tiempo y de energías disponible para la familia. Y es lo que manifiestan los madrileños. Pero si esta encuesta que hemos hecho en el Ayuntamiento de Madrid la unimos con la encuesta que se ha hecho por parte de la Universidad de Comillas, que recoge que el 27 %, es decir, uno de cada cuatro de los niños que hay entre 6 y 14 años en nuestro país manifiesta que se sienten solos al llegar a casa. Pero lo más significativo de este dato es que mientras el 7,5 % de estos niños no cuentan con la presencia de un adulto, el resto no están físicamente solos. Es decir, pueden tener un adulto con ellos que no les presta atención. En consecuencia, podemos afirmar que el reto de la conciliación pasa por un cambio de hábitos horarios, pero también por un cambio profundo en los valores, actitudes y comportamientos de todos nosotros, y lo que es más importante, la asunción de una serie de responsabilidades por parte de todos los miembros de la familia. Porque está científicamente demostrado que los niños con padres altamente implicados tienden a ser socialmente más competentes y mejor adaptados. Por tanto, insisto, en el conflicto de la responsabilidad, en el concepto de responsabilidad familiar, de todos los miembros que están y están viviendo en la misma casa.

Me voy a referir al tercer elemento de mi intervención que es el papel de las Administraciones públicas.

Las familias, en el momento en el que estamos, necesitan apoyo de todas las organizaciones sociales y lógicamente de las Administraciones públicas. Todas debemos promover un conjunto de medidas, instrumentos, de políticas públicas dirigidas a aportar recursos a la familia para que puedan cumplir en las mejores condiciones posibles sus funciones. Lógicamente, las políticas familiares están en competencias estatales, y tengo que decir que desde el 2004 el Gobierno no ha hecho (y ya ha caducado el plan de familia), ningún movimiento. Es más, ha reducido todo lo que es presupuesto para políticas familiares y ha subido el IVA a los productos básicos de consumo, con lo cual penaliza también a las familias. Y a las comunidades autónomas, en donde tienen competencias y se han desarrollado de una manera desigual. Yo tengo que poner el ejemplo, y no porque sea mi amiga, de aquí de Castilla y León, en donde tienen una política decidida. Desde los municipios, pues no tenemos competencias directas, en lo que dijimos de una manera explícita. Sí de una manera subsidiaria. Lo que sí quiero decir es que el Ayuntamiento de Madrid ha apostado de una manera clara y decidida por la familia. En el 2005 se aprobó el primer plan de familia, y este año se ha aprobado el segundo plan de familia, se han unido las políticas... Se hizo una evaluación del 2005, había un plan de familia y un plan de infancia y de adolescencia, y la Universidad Complutense nos propuso que uniéramos en un único plan las políticas de familia y de infancia porque están muy implicadas unas con otras.

Brevemente quiero decir cómo ha evolucionado la familia en Madrid. En Madrid somos 3.298.000 habitantes y hay 1.211.000 hogares. Actualmente, uno de cada cuatro hogares en Madrid tiene un miembro menor en su familia. Eso quiere demostrar que se ha envejecido

la población madrileña. Tiene una característica. La familia es la gran fragilidad de la pareja. Sin embargo, tengo que decir que en estos tres años de crisis, el número de conflictos a los que nos enfrentamos en el Ayuntamiento de Madrid ha subido, pero el número de separaciones ha bajado en un 16 %, puesto que antes, cuando había una situación económica favorable, la gente se separaba más que ahora. Y yo creo que de las características del plan de familia que nosotros hemos puesto en marcha ahora, es un eje que vertebra toda la política municipal, o sea, que afecta a todas las áreas del Gobierno, con una visión de cómo afectan las políticas a la familia. Pero no me voy a extender mucho más en ello. Sí quiero incidir en dos ejes fundamentales de lo que interesa para esta mesa redonda. Una: se apuesta por políticas preventivas en toda la política de familia e infancia, para no tener que actuar cuando la crisis es profunda. Y el segundo tema es la conciliación de la vida familiar y laboral. En cuanto a la conciliación familiar; dos recursos fundamentales: campañas de concienciación social en todos los ámbitos. Y segundo: promover programas. Y promover programas es dar instrumentos a todos los madrileños para que puedan hacer un mejor uso del tiempo y una mejor conciliación. Se han abierto 54 escuelas infantiles y centros abiertos en los que se da cobertura a 300.000 escolares anualmente. Tenemos programas que damos al salir de clase para facilitar a los niños que no estén solos en su casa y que sus padres, cuando finalicen su horario laboral, puedan acudir a ellos. Los centros de atención a la familia, que como está Marisa, los explicará, pero allí damos apoyo a las familias en momentos de crisis. Se potencia muchísimo la mediación familiar en todo tipo de conflictos, y sobre todo tratamos de que familias que tengan una crisis, que esa crisis no se convierta en crónica y soportarlo más. Ahora mismo tenemos siete centros, han acudido 50.000 familias, y es uno de los recursos más apreciados por los ciudadanos. Tenemos servicio de ayuda a domicilio para menores sin familia.

Y por último voy a mencionar cuál es la política interna del Ayuntamiento de Madrid. Un minuto solo.

Tenemos el Plan Concilia para todos los trabajadores, y una cosa muy novedosa, que a partir del 16 de septiembre, a las cinco se cierra la luz en todas las dependencias municipales. Por lo tanto, la gente se tiene que ir a su casa. Esto en palabras del Alcalde, ayuda, es una experiencia que quiere ayudar a que se ponga en práctica y que sea modelo para todas las empresas madrileñas.

Y termino. El Libro Blanco de la Comisión Nacional de Racionalización de Horarios establece que tenemos moneda europea, mercado laboral europeo, pero aún no tenemos horario europeo. Con esta medida, afortunadamente, los que trabajamos en el Ayuntamiento de Madrid, y yo soy una beneficiada, que antes salía a las ocho y las nueve de la noche, ahora tengo horario europeo, y creo que esta apuesta ha sido una apuesta decidida y promovida por el Alcalde, que pienso que puede beneficiar a muchos madrileños porque seremos un buen ejemplo de que trabajando menos horas, producimos más.

Muchas gracias.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Bueno, pues a continuación, D. Pedro, por favor:

D. Pedro César Martínez

*Socio Director de la División de Consultoría y Formación de Psicotec
Ponente*

Muchas gracias, Fernando. Muy agradecido a la Junta de Castilla y León, representada por su Viceconsejero y Directora General de Familia, por darme la posibilidad de participar en este V Congreso. También muy agradecido a mi querido Ignacio, por liderar un año más un congreso de estas características, y porque no pierda la ilusión de seguir empujándonos a todos en la buena y óptima gestión de nuestro tiempo. También quiero saludar al querido presidente de la mesa, a los ponentes e invitados especiales. Gracias por compartir sus enseñanzas y también por tratar de intercambiar ideas que seguramente nos van a venir bien a todos en lo relativo al tiempo.

Me invitaba en su presentación Fernando, que no me ha leído los apuntes, a hablar sobre la formación de los directivos y sobre la formación de las personas en lo que es la gestión del tiempo. Les confieso que hace un par de fines de semana, estaba yo, el sábado por la mañana, tranquilamente, dando los últimos detalles de las cuatro ideas que quería transmitir, y leía una entrevista en la última hoja de un periódico económico a una persona, en este caso mujer, que tiene una alta posición directiva en su organización. Una persona muy cualificada. Perdonen que sea preciso, pero lo tengo que ser para entender el significado de lo que quiero transmitir. Había un recuadrito pequeño donde la periodista había recogido la contestación de la persona a cinco aspectos. Y uno de ellos es horarios. Aparecía horarios, dos puntos, y la contestación de la entrevistada, que era, la misma palabra "horarios", pero con un interrogante al principio y un interrogante al final. A mí eso me llamó muchísimo la atención, porque pensé: "*¿Es incapaz de gestionar sus horarios? ¿Desprecia los horarios suyos y los del vecino y los de sus colaboradores? ¿No tiene tiempo ni para preguntarse ni sobre sus horarios?*". Y ya me escapé y me fui, me excedí ya a la propia entrevista y pensé: "*Bueno, ¿qué nos está ocurriendo a la sociedad que nos preguntan, en definitiva, por nuestros horarios, y en vez de decir: Trabajo de 9 a 18, de 9 a 20, o de 9 a la hora que sea, nos interrogamos sobre si realmente tenemos horarios o no?*". Bueno, a partir de ahí, pensé que no hace muchos años en España, allá por los años setenta, trabajábamos 2.000 horas al año, y que ahora mismo estamos trabajando más o menos 1.760 horas al año. Es decir, que ha habido sobre todo, no solamente en España, sino en las economías occidentales en general, una reducción clara de la jornada de trabajo. Estamos trabajando prácticamente ocho horas al día, 220 días al año, que son los dos factores que multiplicados nos llevan a esas 1.760 horas al año.

Y también, por otra parte, como ciudadanos cada vez somos más peticionarios de un mejor tratamiento de nuestro tiempo. Es decir; que no nos gusta esperar en colas, no nos gusta asumir atascos, nos gusta que no nos hagan esperar... Somos más sensibles a los influjos de los horarios en nuestra propia vida privada, y por tanto pensamos que realmente lo que no queremos es que nos roben el tiempo.

Pero ¿qué está ocurriendo con el tiempo? ¿Que es una especie de juego de suma cero donde el total no cambia, pero lo que sí hay es ganadores y perdedores de tiempo? El tiempo que yo gano lo gano a costa del tiempo de otra persona que está a mi lado. Bueno, si eso es así, me tendré que plantear que como persona, como ciudadano, tengo que preocuparme más de los que están conmigo para no despreciarles ni desfavorecerles en lo que es materia de tiempo. Y como decía Julio Iglesias en su intervención, el tiempo es un bien que nos iguala a todos. Los 1.440 minutos que tenemos al día son iguales para todos; el tiempo no conoce de clases sociales, no se puede almacenar como variable, y por tanto nos lo tenemos que tomar muchísimo más en serio, porque si no, realmente, estamos despreciándolo. Hay una frase que dice que los que pierden más el tiempo son los primeros en quejarse de su brevedad, y en mi vida profesional me he dado cuenta de que personas que son quejicas con el tiempo, al final te tienen al teléfono 15 o 20 minutos; las reuniones se amplifican con ellos, y bueno, empieza a ser un signo muy sintomático de que realmente no reflexionan sobre la importancia que tiene nuestro tiempo.

Porque cuando hablábamos del mundo primario, del mundo más ligado a la agricultura, evidentemente, el tiempo estaba muy condicionado por la naturaleza, con sus horas de luz y sus horas de oscuridad. Cuando llega la época industrial, y sobre todo con la anuencia de la energía eléctrica, se trabaja de noche, con lo cual ya, sobre todo en lo que se refiere al tiempo de trabajo, sufre una pequeña modificación que tiene repercusiones para el ser humano. Y ya en el mundo de los servicios, el tiempo, sobre todo el de trabajo, no está condicionado por el ciclo de proceso productivo, por el ciclo de la máquina, sino que está más condicionado por la persona, que en muchas ocasiones es el verdadero protagonista de este sector servicios. Pero como diría la canción o el tango, el tiempo pasa sin detenerse, somos aves de paso. Y como no lo podemos almacenar, pues al final nos tenemos que plantear que lo tenemos que dominar de alguna manera. Porque al final, efectivamente, dominar el tiempo supone dominarse uno mismo y enfrentarse todos los días al espejo aunque sea irreal, de a ver en qué hemos invertido, no tanto gastado, el tiempo en nuestro día. Porque al final, dominar el tiempo y ser dueños de nuestro tiempo significa hacer un solo tiempo: el nuestro. Aunque luego lo parceledemos y haya un tiempo familiar, un tiempo de ocio, un tiempo de trabajo. Pero al final, el dominio del tiempo significará que el tiempo sea mío, y que por tanto seré capaz de balancear en esos cuatro o cinco escenarios donde me manejo, el tiempo de todos y cada uno.

Hay otros tiempos. En la Grecia clásica, el ocio era propio de los hombres libres. Luego nos llegó la Roma que negó el ocio y lo convirtió en negocio. Y el negocio ya era una actividad

más mercantilista. Con el desarrollo de la economía de mercado a partir del siglo XVI y XVII, realmente empieza a gestarse también una noción de lo que sería la ociosidad. Que sobre todo con el protestantismo, luteranismo, el trabajo era lo que tenía importancia, y la ociosidad, dejémoslo, o digámoslo diplomáticamente, estaba mucho peor vista. Hoy ocio es un término polisémico, que tanto se refiere al tiempo libre como también se puede referir al tiempo de ociosidad. Ya a finales del siglo XIX, Veblen, un sociólogo americano, hablaba en su libro de la "teoría de la clase ociosa", porque manejaba una visión dualista de la sociedad. Unos que vivían de las rentas y otros industriales que empujaban para que la sociedad se enriqueciera. Y Paul Lafarge también hablaba de una clase ociosa, porque dignificaba la pereza, lo que los italianos denominan el *dolce far niente*. Ya a principios del siglo XX, con el reconocimiento por parte del Gobierno francés del derecho de todos los trabajadores a tener un tiempo no productivo pagado, esa mancha se extiende al resto de economías occidentales, pues entendemos ya que hay una parte del trabajo, una parte de nuestra vida que no es laboral, que encima nos la pagan y que podemos disponer de ella. De hecho, un sociólogo francés, Thomas Eddie, casi hace cincuenta años, fue el primero que nos empezó a hablar de la civilización del ocio, como concepto nuevo, y como concepto, no ya sólo personal, sino como un hecho social, que nos afecta a todos. Y sobre la civilización del ocio manifestaba en primer lugar que el concepto de ocio moderno era un concepto en el que había una clara libertad, puesto que es un concepto libre: elegimos nuestro tiempo. Tiene cierto desinterés, puesto que no nos vemos motivados por ningún fin mercantilista o económico. Buscamos la diversión, como también una muestra de esa búsqueda de la satisfacción personal. Y por último, también como desarrollo de nuestra propia personalidad. En definitiva, que esa educación para el tiempo no obliga, no tanto a educarnos para el trabajo; el trabajo viene significado por las horas que, evidentemente, tengamos que llevar a ello, quizás más por nuestros responsables, o yo como responsable con el tiempo de trabajo de mis colaboradores, para que sea mucho más digno; sino que también tengamos que ser educados para el ocio, puesto que además, el tiempo en general, y sobre todo si lo parcelamos en cuanto al tiempo libre, va a estar relacionado con tres aspectos que le están influyendo. Uno: la propia reducción de los tiempos de trabajo, como hemos visto. Otra: una mayor longevidad de los seres humanos que hace que también tengamos un poco más de tiempo libre. Y otra, que



es uno de los motivos también por los que seguimos reflexionando sobre los horarios: la propia racionalización de nuestros tiempos de trabajo. Y quizá es por donde debamos empezar; como nos invitaba Celia en su disertación: con el tiempo de nuestros jóvenes.

Si hablamos del tiempo de los jóvenes, hay un estudio curioso hecho por un par de sociólogos en Italia, donde compararon a abuelos, a padres y a hijos, con distintos factores. Y comparaban trabajo y ocio para ver cuáles le daban más importancia. Evidentemente la correlación es que los abuelos al trabajo le daban mucho peso y al ocio poco, los padres lo igualaban, y los hijos no quieren saber nada de trabajar y quieren saber mucho de utilizar el tiempo de ocio. Y el tiempo infantil, evidentemente, nos preocupa y a los padres nos debe de preocupar mucho más, y yo, como padre que soy de dos hijos, efectivamente me preocupa mucho. Me preocupan mucho esas dos horas de televisión, me preocupan mucho las redes sociales, que ya las conozco, como Tuenti y compañía, de la que, evidentemente, no soy usuario, pero que por alusiones evidentemente tengo que conocer. Y por esa presión social que hace que al final nos tengamos que meter en esos vericuetos infantiles para también tratar de ayudar a nuestros hijos a que gestionen mejor su tiempo de trabajo, a que lo dignifiquen, y a que sepan aprovechar mejor esos días. También a mostrarles que no pasa nada porque lean, porque pinten, porque hagan manualidades, porque den un paseo, porque hablen con sus padres. Que eso es tan digno, humano y rico como chatear en el Tuenti con su colección de amigos y amigas.

Y, por último, me voy a permitir reflexionar sobre una serie de compromisos que en materia de tiempo como valor; deberíamos tener y abrazar en la medida de lo posible para que en definitiva le diéramos mucha más importancia y supiéramos todos más aprovechar nuestro tiempo.

En primer lugar; establecer un compromiso de mejora permanente con nuestro tiempo. Dedicar todos los días un pequeño análisis de dos minutos, no más, no es necesario más, sobre qué es lo que hemos hecho con el tiempo de hoy. Eso nos va a permitir posiblemente llegar a un examen superior; y nos lleva en definitiva a hacer un balance. Pero un mínimo balance, y sobre todo establecer un compromiso de mejora de nuestro tiempo. Porque comprometernos con nuestro tiempo, en definitiva, es comprometernos con nosotros mismos. Y como nuestro cerebro nos ayuda, tenemos el sistema reticular selectivo, que nos ayuda a que, si nos focalizamos en un objetivo, vamos a poner mucho más énfasis y nuestro cerebro y nuestro inconsciente va a estar de nuestro lado para ayudarnos a alcanzarlo.

En segundo lugar; la formación, el aprendizaje, el estar al día. Y sobre todo añadiría una palabra con la que yo tengo una especial relación, porque me gusta y me atrae que es la curiosidad. El ser capaces de abrir nuestra mente a conocer nuevas cosas. Y que en la utilización de los tiempos, y ya no me refiero al de trabajo, sino también al libre, que tengamos curiosidad por aprender; tanto en lo que nos afecta en nuestra esfera laboral, como en la familiar; como en la educación de nuestros hijos, pero que tengamos curiosidad por ser mejores, incluso abrir nuestra mente a nuevos temas. Pero eso nos ayudará en definitiva a mejorar como seres humanos. Y también a mejorar todos como sociedad.

Un tercer elemento es la eliminación de los malos hábitos. Y ahí la disciplina y la perseverancia tienen que acompañarnos. Tenemos que abandonar los malos hábitos para al final quitarlos como humo que nos contamina y verlo todo con más claridad. Porque la cuarta idea que voy a dejar, un poco como conclusión final, es la idea del equilibrio.

No puede ser que el tiempo sea un factor de desequilibrio en nuestra vida. Tenemos que ayudarnos entre todos a manejar nuestros ritmos vitales, a darle peso e importancia a cada una de las cosas que nosotros le demos a nuestra vida, pero en definitiva a tener cierta jerarquía.

Yo no sé cantar, pero me voy a ir con un trocito de una canción de Serrat que nos decía y nos dice que hoy puede ser un gran día y hay otra conocida frase que menciona que cada día tiene su afán. Por lo tanto, que ese afán de todos y cada uno en nuestros días posteriores sea el tiempo y su mejora.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Bien. Y ahora pasamos ya a los invitados especiales, a los cuales recuerdo que tienen siete minutos para administrar cada uno de ellos. A continuación, Dña. Rosa Heredero.

Dña. Rosa Heredero

*Directora de Desarrollo Corporativo de la Fundación Universitaria San Pablo CEU
Invitada especial*

Buenos días. Muchas gracias por la asistencia de todos ustedes. Muchas gracias de nuevo a los organizadores de este Congreso, a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y por supuesto a ARHOE, en la figura de su presidente, Ignacio Buqueras. Y también gracias a la ciudad de Valladolid, que nos lleva dos días acogiendo de una manera magnífica.

Me van a permitir que para iniciar esta exposición, en primer lugar, presente brevemente a la institución que represento, la Fundación Universitaria San Pablo CEU. Es una institución educativa de más de 75 años de singladura, que tiene en la actualidad casi 30.000 alumnos, que cuenta con más de 3.000 trabajadores, por cuyas aulas han pasado más de 160.000 antiguos alumnos, que en la actualidad tiene implementados en España veinticinco centros docentes, tres universidades, nueve colegios, escuelas de negocios, centros de formación profesional, universidades de mayores... Y que, por tanto, tiene una particularidad que nos hace tener también un observatorio privilegiado: la capacidad de formar a las personas

desde los tres pues, probablemente, hasta los 93 años, que he constatado que es la edad de nuestro alumno más longevo dentro de la Universidad de Mayores.

En la jornada de ayer finalizamos la última mesa redonda, si ustedes lo recuerdan, conviniendo en la necesidad de educar para conciliar. Si además recordamos también el título de la mesa redonda que nos ocupa hoy, "Tiempo de valores", me van a permitir apuntar la necesidad de educar en valores para conseguir el objetivo que hoy nos preocupa a todos: la conciliación.

Una cultura de aprovechamiento del tiempo exige importantes esfuerzos en el terreno de la educación y en el terreno de la formación. La generalización de hábitos sanos, de los que acabamos de hablar ahora, y el buen uso del tiempo en la vida, muy singularmente en el trabajo, requieren que desde la infancia los niños sean educados en este sentido. Y en eso voy a centrar mi reflexión. En la síntesis de una serie de valores que la institución que represento entiende como pilares fundamentales a la hora de acometer la importantísima tarea de educar y, al mismo tiempo, yo personalmente entiendo como valores clave a la hora de afrontar el reto de educar en la conciliación.

Y primero voy a situar educar de acuerdo con una concepción integral de la persona. Resulta una obviedad entender que la personalidad humana es compleja y que se conforma de acuerdo con una conjunción de múltiples aspectos. Entre ellos está sin duda la faceta profesional. Pero esta no es la única ni conforma de forma exclusiva a la persona, ni tan siquiera, probablemente, puede que sea la más importante. Las aspiraciones profesionales no deben anular las restantes inquietudes de los hombres y las mujeres. Lo realmente importante es lograr la realización personal en todas las dimensiones de la persona. Por ello es lógico que parezca que la dimensión profesional debe tener su justa medida.

Desde el punto de vista de la educación, y siguiendo esta reflexión, conviene fomentar en los niños la educación del ocio, el disfrute de la actividad cultural, de las actividades extraescolares, probablemente también de la convivencia con otros niños, con otros jóvenes, en la que también puede estar muy bien que se vean obligados de alguna manera a repartirse tareas domésticas y, sobre todo, tareas que desarrollen el gran potencial individual que un niño lleva dentro.

En la Universidad se debe promover también la reflexión y el debate acerca de lo que implica la conciliación. Siendo de especial interés que los estudiantes, en este momento de su vida tan cercano a la incorporación profesional, aprendan a gestionar y planificar el tiempo de estudio. Y esto, por supuesto, jamás deberá anular su vida personal.

El segundo epígrafe que me gustaría destacar es educar en la responsabilidad personal, en el pensamiento crítico y en la conciencia de la libertad individual.

Debemos fomentar desde la familia, y por supuesto también desde el colegio, desde las instituciones educativas, una conciencia crítica en nuestros niños y en nuestros jóvenes. Sólo de esta forma trasladaremos los valores precisos para que cuando se conviertan en adultos sean también conscientes y capaces desde la responsabilidad, para organizar su propia actividad, su propia vida profesional y personal. Probablemente, debemos empeñarnos en fomentar en nuestros jóvenes actitudes asertivas, y de vez en cuando inculcarles que pierdan el miedo a la sana costumbre de decir que no. Eso les ayudará muchísimo a enfrentarse en el futuro a situaciones que entiendan injustas para su desarrollo integral y que impidan de alguna forma armonizar su trabajo con su vida profesional.

En los últimos años, y por la experiencia profesional que yo he tenido en la dirección de la Escuela de Negocios de la institución que represento, varios directores de Recursos Humanos me comentaban extrañados las exigencias de jóvenes talentos, de personas que se incorporaban al mundo profesional, en mantener sus actividades de ocio, sus encuentros deportivos, y hacer esto compatible con su actividad profesional. Probablemente, muchos de los que estamos aquí venimos de generaciones que pueden disentir o que realmente no podemos generar una empatía o no podemos reconocernos en unas situaciones paralelas cuando nosotros nos incorporamos al mundo laboral. Pero precisamente tenemos que reconocer la capacidad de la diferencia y animar a que estas situaciones sean así.

Por último, la realidad nos demuestra que las últimas promociones universitarias parecen no estar ya tan obsesionadas por el éxito profesional inmediato, como lo estábamos en generaciones anteriores.

Educar en el respeto. También parece una obviedad que sólo desde el respeto podamos educar a nuestros jóvenes sobre el uso del tiempo. Desde el respeto al tiempo propio y al ajeno. Se ha citado ya en el Congreso que el tiempo del que disponemos cada uno de nosotros es un bien preciado, un valor democrático y que merece respeto tanto por nuestra parte como por parte de los demás. Hay que educar en el buen uso del mismo, desarrollando en nuestros niños actitudes y hábitos que favorezcan su aprovechamiento. Planificación, gestión, puntualidad... todos ellos son hábitos que se convierten en necesidad. De la misma forma también debemos fomentar el respeto a la capacidad de cada individuo a decidir en las diferentes etapas de su vida, a priorizar de cada forma y que cada uno haga de esas distintas facetas que conforman el desarrollo integral de la persona su propia elección.

Educar en el mérito y en el esfuerzo. Todos entendemos perfectamente que en el ámbito educativo se debe transmitir el valor y el respeto que el trabajo merece. Pero cuando nos referimos al valor del trabajo lo hacemos siempre desde una perspectiva de consecución de objetivos, de esfuerzo personal y colectivo desde el mérito del logro. Esto poco tiene que ver con inculcar actitudes presencialistas, que la mayoría de las veces poco tienen que ver con lo anterior y mucho más con la pérdida de tiempo. Precisamente, las reformas universitarias que estamos abordando en la actualidad y que se están produciendo en toda Europa tienen este

fin: fomentar la autogestión en el trabajo, en el estudio por parte de los alumnos. Las asignaturas ya no se miden por el número de horas de clase, sino en función del tiempo de esfuerzo que requiere de los alumnos, que asumen una mayor autonomía y responsabilidad en la gestión del estudio, igual que lo tendrán que hacer el día de mañana.

El valor de la familia también se ha citado aquí. Muy probablemente dentro de esa formación integral de la persona la familia ocupa el puesto más importante, incluso por delante de la escuela. Y también se ha hablado de este tema durante el día de ayer, y durante el día de hoy, de la incorporación de la mujer al trabajo, que no ha venido acompañada en muchos casos de un reparto equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes. El reparto equilibrado de esas tareas domésticas no puede ser impuesto por la Administración, ni tan siquiera por las normas. Debe ser algo que salga de la propia familia, de la propia pareja, y, obviamente, hay que involucrar a los niños. De nuevo tendremos que hablar de una corresponsabilidad. Hay pocas mamás que ayuden en casa y todavía hay muchos papás que siguen ayudando en casa.

Finalmente, dos puntos fundamentales. Educar fomentando el compromiso de nuestros jóvenes con la mejora de la sociedad. Debemos formar también líderes de opinión que en el futuro nos releven en el ejercicio de este tipo de congresos, que sean capaces de transmitir a la opinión pública estos valores, que sean capaces de generar opinión. Y para terminar, no debemos olvidarnos de un valor que entendemos como supremo en todo esto. El valor de la coherencia. Debemos tener en cuenta que lo que ven nuestros hijos en sus padres juega un papel primordial, por lo que es necesario, de cualquiera de las maneras, predicar siempre con el ejemplo. Cuando hablamos de conciliación, debemos olvidar muchas veces transmitir a nuestros hijos conceptos que no les van a hacer ningún bien en su vida.

Y nada más. Mi agradecimiento y disculpas.



D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

A continuación, D. Félix, por favor:

D. Félix López

*Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca
Invitado especial*

En un tiempo tan rápido, como todo protocolo, os digo gracias y que estoy encantado de estar aquí.

Voy a encadenar una serie de ideas, algunas no las voy a explicar; en otras me extenderé un poquito más.

1ª. No hay sociedad sin valores, ni personas sin valores. Es imposible, porque los seres humanos siempre interpretamos la realidad, damos valores y tenemos prioridades.

2ª. Por ello una pregunta fundamental es: ¿Y cuáles son los valores dominantes hoy? Creo que los valores dominantes los construyen y proponen de forma explícita o implícita quienes manejan la sociedad de mercado en que vivimos. Y en una sociedad de mercado, lo que se nos pide es que dediquemos el tiempo a los dos valores fundamentales para el mercado: trabajar de manera productiva y consumir; cuanto más mejor. El trabajo puede ser físicamente duro, como en el caso del albañil o del barrendero, o puede ser de excelencia, como se nos pide a los universitarios, pero finalmente lo que se requiere es que seamos productivos, competitivos, etc. Y el resto del tiempo, durante el ocio, se nos reclama para que seamos consumidores, cuanto más mejor. Incluso nos adelantan el dinero para consumir; siempre que con nuestras nóminas garanticemos que devolveremos mucho más de lo prestado. Con esta forma de consumir pagamos el producto, con frecuencia, varias veces. Consumo para supuestamente vivir bien y disfrutar de la vida. En el caso de los jóvenes, además, el ocio se convierte en tiempo de consumo, para hacer locuras.

La vida cada vez está más escindida entre tiempo de trabajo (esfuerzo y sufrimiento) y tiempo de ocio (momento de consumo sin freno, tiempo de locuras).

3ª. ¿Qué es, entonces, lo que está sucediendo? Pues que no tenemos tiempo para otras cosas. Se ha acabado el tiempo para los hijos, por eso nacen tan pocos y tan tarde. Se ha acabado el tiempo para la familia; se ha acabado el tiempo para los amigos; se ha acabado el tiempo para la pareja; se ha acabado el tiempo para los padres. Y, por supuesto, no hay tiempo para disfrutar de la vida pero en un sentido gozoso, estético, serio, profundo, no de

mero consumo. De hecho, la publicidad casi ha conseguido acabar con el tiempo de ocio libre, gratuito, sereno, etc. Se trata de hacernos viajar; comprar siempre algo, etc.

4^a. Como consecuencia de ello, pagamos un alto precio: sentimiento de soledad y “sinsentido”, cuando en momentos de lucidez descubrimos que vivimos para trabajar y consumir; no trabajamos y consumimos para vivir mejor.

Hay tres tipos fundamentales de soledad: (a) la soledad emocional, el no tener a nadie que percibamos como incondicional, que nos acepta y quiere como somos, que está disponible para nosotros. ¡Hay tantos niños que sufren de soledad emocional al volver a casa, ante la pantalla de la televisión, el ordenador, etc.! ; (b) la soledad social es la carencia de una red de amigos con los cuales jugar; pasear; charlar; comunicarse, etc.; (c) soledad sexual amorosa: tampoco hay tiempo para la pareja. Las relaciones sexuales se tienen más bien de manera compulsiva, rápida también, y no hay tiempo para la intimidad, para la comunicación, para el encuentro. En efecto, estos tres tipos de soledad son una amenaza en nuestra sociedad de trabajo y consumo.

5^a. ¿Hay alguna solución? No son fáciles, porque las leyes del mercado doblegan a los gobiernos (como estamos viendo de forma bien dramática en nuestros días) y a las personas concretas, aunque estas, afortunadamente tenemos más capacidad de resistencia. En línea con alguna de las intervenciones, creo que educar a la infancia y a los mayores en el pensamiento crítico, ser conscientes de las reglas de juego de un sistema de mercado y saber “resistirse” a los valores que nos inculcan y hasta exigen. Si no descubrimos su falacia y los interiorizamos nos dedicaremos a trabajar e intentar acumular (los pocos que puedan) y consumir. Ser para tener, un grave error. Uno tiene que trabajar para vivir, pero no vivir sólo para trabajar. Y sobre todo tenemos que aprender a organizarnos el tiempo de ocio y hacer un consumo inteligente. Consumimos mucho más de lo que necesitamos. Por eso necesitamos trabajar mucho más y por eso nos quedamos sin tiempo. ¿Tiene sentido comprar tanto como lo hacemos?, ¿consumir tanta televisión basura?, ¿convertir incluso el pensamiento, la reflexión, la investigación y la búsqueda en un mero manejo de información? Si contáramos el tiempo que dedicamos a manejar información en Internet y no a estudiar y pensar... Incluso los profesores universitarios cada vez manejamos más información y pensamos menos.

6^a. ¿Qué consejos me atrevería yo a dar, a estas alturas de la vida, consciente de que estamos en una sociedad de mercado, con los valores señalados (mediatizados por el dinero que se obtiene y se gasta)?, ¿cuál es la manera más inteligente de vivir? Difícil respuesta, que finalmente debe encontrar cada uno de nosotros, porque eso sí, tenemos el patrimonio de poder pensar y tomar decisiones y adoptar un estilo de vida u otro.

Por ello me atrevo a dar una respuesta que no indica la ruta, sino que pone el acento en que conviene que cada cual dedique tiempo y esfuerzo a analizar, sopesar, valorar, como le conviene y puede vivir.

Lo más necesario es una vida reflexiva. Necesitamos tiempo para pensar. También en el trabajo. Trabajaríamos mucho mejor. Mejor pensar que trabajar y consumir compulsivamente. Consumiríamos mucho menos, consumiríamos mucho mejor, y construiríamos una vida con, verdaderamente, sentido. Porque los seres humanos somos seres que interpretamos y pensamos, y no podemos dejar que los demás nos manipulen. Todo parece indicar que hemos pasado de la manipulación religiosa en un mundo organizado de forma muy confesional a la manipulación de los mercados. Y estos nos dicen: “no piense: trabaje y consuma”.

En segundo lugar, necesitamos tiempo para aquellas relaciones que nos acercan más a lo que el moderador llamaba felicidad y que en Psicología, menos ambiciosos tal vez, llamamos bienestar. Se necesita tiempo para la familia, para los hijos, para los padres, para la pareja, para los amigos. Si no hay tiempo para eso y no los disfrutamos, no resolvemos el problema de soledad y, desde luego, no hay ni bienestar ni felicidad. Porque cuando pensamos de verdad o escuchamos a los demás descubrimos que es en las relaciones donde nos jugamos lo más valioso de la vida. Necesitamos tiempo para cuidar y para ser cuidados. Fíjense, hay estudios muy buenos que demuestran que cuidar y ser cuidado es una fuente decisiva de salud y bienestar. Cuidar a los demás y también ser cuidado. Cuidar a los demás siempre que no sea en régimen de esclavitud, que es lo que le ocurría a tantas mujeres. Fuera del régimen de esclavitud, cuidar en libertad, cuidar amorosamente, cuidar en una relación amorosa, es salud. Y ser cuidado, ser cuidado es gozo, ser cuidado es bienestar.

Y, finalmente, antes de que me diga el moderador que acabe en un minuto, decirles que hemos de dedicar el ocio a consumir menos y divertirnos más. Antes de ir a comprar o a ver tiendas, por favor, piensen si necesitan algo. Entren sólo en condición de verdadera necesidad. Piensen si necesitan algo. Porque si no van a ver muchas cosas que les ofrecen y les van a decir: “¿Usted las necesita, no?”. Pues déjense de modas. Es así. Necesitaremos trabajar menos y tendremos más tiempo, para dedicarlo a otros gozos. El gozo de viajar; el gozo de leer, escuchar música, ver pintura, hacer teatro, cantar, hacer deporte, caminar, cuidar un jardín y sembrar una huerta, pasear un perro que nos ama, etc., cada cual con sus aficiones y gozos.

No olviden que estamos en una sociedad en la cual intentan engañarnos. La información se ha convertido en propaganda. En la prensa la información es en gran medida propaganda al servicio de intereses económicos y de partido (incluso consiguen que la gente se vuelva militante de un periódico contra otro, ¡qué curiosa dependencia, nueva religión!). La publicidad intenta crearnos necesidades para que consumamos lo que no necesitamos. Aquí se ha citado un tango muy oportunamente. Yo les voy a citar a un gran poeta español, a Manrique:

Piense.
Avive el seso y despierte.
Cómo se pasa la vida,
tan callando.

¿Cómo la quiere pasar usted?

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Muy bien. Y ahora finalmente, Dña. María Luisa Sacristán.

Dña. María Luisa Sacristán

*Presidenta de APROME (Asociación para la Protección del Menor)
Invitada especial*

Buenos días a todos. La verdad es que había basado mi miniponencia en el agradecimiento. Pero después de escucharos a todos los miembros de la mesa me habéis desbordado. Ahora tengo tanto que agradecer que no me va a dar tiempo.

“El agradecimiento” lo quiero poner en valor; y voy a empezar por orden. Agradezco, en primer lugar, al moderador que me haya llamado “vieja amiga”, porque estamos hablando de tiempo, y eso es mucho. Tristemente una amistad que no la trabajamos, nos vemos poquísimo, pero parte de una entrega de tiempo. Fernando, allá por los años 95-96, nos dedicó un tiempo muy importante al corregir una guía de actuación que se llamaba *Los hijos ante la separación*. Recuerdo aquellas breves lecciones y tachones del texto, se hizo mejor la guía porque nos diste tu tiempo. Y la guía tenía un lema muy acorde con el de hoy. El lema era “*Tus hijos te necesitan ahora*”. Hoy decimos “*Es hora de conciliar*”. Ya teníamos muy claro el “ahora”, el impacto del tiempo, porque el tiempo para los niños es muy importante. Agradecidísima. Y seguiremos siendo amigos Dios quiera que muchísimo tiempo más.

Agradecimiento también para Lola Flores porque nos da otro placer; y es el de poder hacer prevención con las familias de Madrid. Trabajamos con el Ayuntamiento de Madrid desde el año 2002. No voy a poder explicar ni lo que es Punto de Encuentro, porque claro, no me da el tiempo, ni voy a poder explicar lo que es un CAF, luego si queréis... Pero sí que voy a agradecer el placer de hacerlo, de trabajarlo, porque prevenir en familia es un lujo, es un auténtico placer; y el trato con el Ayuntamiento en Madrid también lo es por esa confianza y ese dejar hacer que genera lo mejor de las personas, yo así lo creo.

Agradezco que el Sr. Buqueras haya tomado este testigo y que nos vaya a llevar a buen puerto en el control del tiempo. Y agradezco, sin bajarme de la mesa a vosotros (los ponentes de la mesa) y es que de verdad he aprendido tanto y en tan poco tiempo, espero poder retenerlo, como bien dice la profesora, espero que me dure y lo ejercite, porque hasta ahora soy de nota baja en el uso del tiempo.

El agradecimiento a la Junta de Castilla y León, bueno, Aurora, en este caso, a ti en representación, aunque el moderador te ha sacado del contexto institucional, el agradecimiento de haber acertado tanto, y también de permitirnos estar aquí, yo no sé por qué pensaste en mí, que seguro que fue tu idea, y sobre todo por ese equipo maravilloso y entregado que tienes, y que disfrutamos también en nuestra tarea diaria.

Pero hay más para agradecer. Aparte de a todos los que estáis aquí, hay unas filas completas de gente querida que son mis compañeras, las personas que trabajamos conjuntamente a diario, también están allí en el gallinero, que ya veo que sois los geniales. Por toda la sala hay una buena parte de nuestra plantilla. Porque aparte de ser una organización sin ánimo de lucro, nos hemos convertido en una pequeña pyme. Han venido de Soria, de Ponferrada, León, de Burgos, de Palencia, de Zamora, de Salamanca y, por supuesto, de Valladolid. ¿Cuál me he olvidado? Ávila. ¿He dicho Segovia también, que es mi tierra? Gracias por habernos dado vuestro tiempo al venir.

¿Qué significa esto? El agradecimiento implica habernos puesto en una situación de humildad. Este es otro de los valores que quiero destacar, sé que está en desuso y, además, está muy desprestigiado, pero lo considero una de las actitudes básicas para el crecimiento personal. Sólo sabiendo que el otro nos puede dar y que podemos recibir del otro, estamos en condiciones de llenar ese saco que nos convierte en mejores personas. ¿Y qué provoca la humildad? Ponernos en situación de agradecer sinceramente, e inmediatamente provoca generosidad, el hábito de dar y entender a los demás. Yo no sé si os voy a poder dar algo, voy a intentarlo, tengo la obligación de esforzarme, para aportar algo nuevo que os podáis llevar, por haber hecho tanto esfuerzo en venir, por vuestro tiempo.

La persona, a través de la humildad, genera agradecimiento, que al mostrarlo provoca generosidad, y el mejor lugar para aprenderlo o donde tenemos obligación de enseñarlo es en la familia. Con la solidaridad tenemos una sociedad con cimientos. Luego ya nos podemos entretener en lo que queramos, pero hoy quiero poner este acento, con un poco de tiempo que dediquemos a o nos dediquen los demás, podemos sostener la solidaridad en la sociedad.

Bueno, pues de familia vamos a hablar. He traído también como la profesora, si quiere le dejo una copia, Celia, un ejercicio de un niño de ocho años, a nosotros ya se nos atribuía uso de razón a los siete años, ya sabéis por qué, ¿no? Pues con ocho años, creo que este niño sí tiene bastante "uso de razón", su ejercicio manuscrito, dice: "*Gracias por la naturaleza*". Así lo enunciaba, y contesta a la pregunta: "*¿Por qué daríais gracias a cada uno de estos seres?*". A los pinos.

Y dice el niño: “Por su sombra”. A la nieve: “Por su diversión. Me encanta”. A los pájaros: “Por su forma de volar”. A mis amigos: “Por su generosidad”. A los árboles frutales: “Por su fruto”. A las abejas: “Por su cera y por su miel”. A los animales domésticos: “Por su utilidad”. A mis padres: “Por su cariño, porque me trajeron al mundo y porque se esfuerzan para que mi vida sea buena”. Y me encanta lo que ha dicho de que mi vida sea buena, además de tener una buena vida, que no sé si el chaval la tuvo o no. Pero hago alusión a la vida buena, porque en estos días se celebran numerosos congresos en distintos lugares y anoche encontré en Internet una noticia sobre un congreso: “Médicos y filósofos buscan la fórmula secreta de la felicidad”. Y dice en un trocito de texto: “La buena vida y la vida buena”. El filósofo y teólogo Javier Sádaba ha definido que la felicidad tiene dos niveles complementarios, la buena vida y la vida buena. Así ha explicado que la felicidad que depara la buena vida se basa en los placeres más naturales, más inmediatos, o animales necesarios. La felicidad que da una buena puesta de sol, una buena copa de vino o incluso una buena conversación con un amigo. Pero la vida buena, Sádaba la entiende como la felicidad espiritual y moral que produce el estar a gusto con uno mismo, satisfecho y con la convicción de estar haciendo las cosas bien. Así lo ha explicado él. Esta es un tipo de felicidad más exigente y más interesante. Las dos son necesarias e importantes. Me gusta que este niño agradezca que sus padres se esfuercen por procurarle una vida buena. Su “tiempo” les llevará, tendrán que luchar por horarios racionales.

¿Cuánto tiempo me queda, señor moderador? ¿Un minuto? Pues no he dicho nada, porque ahora tenía que empezar a decir. Pues si quieres acabo.

Agradezco tanto..., terapéuticamente positivo. Antes de terminar tengo que dirigirme de nuevo a las compañeras, porque me preocupa un poquito que están escuchando todo el día lo maravilloso de los horarios racionales, porque en nuestra profesión trabajamos especialmente sábados, domingos y días festivos en horario de mañana y tarde, que termina legalmente a las 20.00 horas, con suerte a las 20.30, probable 21.30, ocasionalmente a las 22.00 horas y excepcionalmente a la una de la mañana. Para atender lo que es “necesario”, la problemática de los hijos de padres separados.

¿Qué hacemos? Atendemos en Castilla y León a más de 1.500 familias de padres separados que tienen dificultad para que los hijos mantengan la relación con ambos progenitores después de la separación, agradezco a la Junta de Castilla y León, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que ha aprobado un decreto de Punto de Encuentro Familiar, porque considera tan necesaria esta función, que por eso se atiende en sábado y en domingo, porque es muy importante. Por eso sois felices los profesionales, porque hacéis algo bueno, y aunque sea en ese horario, lo vamos seguir haciendo, así que no nos toca otra, ¿eh?, para saber que siempre hay otro que puede estar en una situación peor: He traído la poesía dedicada a Guillermina Campoamor, que leí de niña en la enciclopedia Álvarez, con la que yo estudié, que marcó mi vida y de la que os leo sólo una estrofa:

Ya se está el baile arreglando.
Y el gaitero, ¿dónde está?
“Está a su madre enterrando,
pero enseguida vendrá”.
“Y, ¿vendrá?” “Pues, ¿qué ha de hacer?”
Cumpliendo con su deber.
Vedle con la gaita llega..., pero
¿cómo traerá el corazón
el gaitero,
el gaitero de Gijón!

Coloquio

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Bien, ahora tenemos dos periodos de unos minutos. Un periodo para el debate de los ponentes y los invitados especiales, y luego tendremos otros minutos para preguntas que puedan tener los congresistas. Si alguien quiere entrar; pero Dña. Celia antes me había pedido, y como fue muy disciplinada, ahora viene el premio.

Dña. Celia Parcerio

*Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia
Ponente*

Agradezco al presidente de la mesa el tiempo que me concede y la posibilidad de abrir el debate. Me gustaría retomar la idea del tiempo que se necesita para dialogar y también para enseñar porque ambos actos precisan de un tiempo largo que, en mi opinión, de mediadora y de docente, debe tener más silencios que palabras puesto que ambos exigen tiempo de escucha mutua, reflexión de lo escuchado comprobando que se ha entendido bien y reinicio del proceso de comunicación. Por otra parte, cada persona, niño, adolescente, persona madura o anciana tiene un tiempo propio y muy diferente al de los demás. Así, por ejemplo, yo acabo de despedir a mi padre que después de doce años de Alzheimer había olvidado que era su hija pero que recordaba todavía la letra de alguna vieja copla que yo le cantaba cada día y en los días de suerte, a veces después de tres horas de visita, conseguía arrancarle la respuesta a alguna estrofa. Este es otro tiempo, el tiempo largo, parar el tiempo.

Pero, en ocasiones, no me cuesta menos explicar lo que es un valle o la diferencia entre una llanura y una meseta, por ejemplo, si de verdad quiero que algunos de mis alumnos

lo distinguan, porque el tiempo de pensar es también un tiempo lento, y enseñar supone parar el tiempo hasta que el otro aprenda lo que tú quieras o seas capaz de enseñarle. El tiempo tiene para cada cosa y para cada uno diferentes velocidades y la de la comunicación es lenta, verdaderamente muy lenta para que sea eficaz, obligando a veces a parar el tiempo.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

¿Alguna intervención?

D. Félix López

*Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca
Invitado especial*

Simplemente poner un ejemplo de cómo quieren que dediquemos el tiempo a trabajar y a consumir. Y ese ejemplo es especialmente doloroso hoy en el caso de la adolescencia y la juventud. Esta sociedad ha conseguido que los adolescentes y jóvenes dividan el tiempo en tiempo de sacrificio (estar en la familia, estar en la escuela, etc.) y tiempo de locura, que es el tiempo de ocio, tiempo que han conquistado para sí. Y ese tiempo de locura es un tiempo para consumir. Es un tiempo para consumir alcoholes mezclados, es un tiempo para consumir otros productos, pero siempre para consumir. Y por eso nos estamos inventando, en fin, Nocheviejas en las plazas mayores, por eso la principal queja ante el Rectorado el año pasado en la Universidad de Salamanca fue: “Queremos un lugar para el botellón de los universitarios”. Tenemos un problema grave con esta sociedad de consumo, convertido el ocio en tiempo para consumir, y en el caso de los jóvenes, para consumir haciendo locuras. Aspecto que tiene mucho que ver con la salud, las muertes de tráfico, los errores en materia de conductas sexuales y los sufrimientos interpersonales.

Así funcionan las cosas: (a) casi cien bares nocturnos presionan al ayuntamiento para que organice una noche, que además pasan a llamar “Nochevieja Universitaria” (y lo celebran el jueves, en medio de la semana lectiva), (b) el alcalde cede porque no quiere perder votos, (c) 40.000 universitarios creen celebrar su propia fiesta.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Pero la sociedad de consumo no la han creado los jóvenes, ¿no?

D. Félix López

*Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca
Invitado especial*

No, no. Yo creo que ellos son víctimas. La hemos creado los adultos, porque, entre otras cosas, somos nosotros los que les damos el dinero para que consuman. Montones de labradores de nuestros campos de Castilla y León, que tal vez no hayan ido de vacaciones nunca y no hayan viajado, les dan un montón de dinero para que consuman, no sólo los fines de semana, sino el sábado, el viernes, el jueves, etc. Ya han conquistado también el miércoles por la noche. Esta es la sociedad de consumo, y entonces, de verdad, repito la palabra, nos están engañando, y me parece que tenemos que dedicar tiempo para pensar, descubrir el engaño, y por favor, hacerle descubrir a los adolescentes y jóvenes y a nosotros mismos, que esto no puede ser; que es un engaño y que es un grave error. Porque además de las muertes, además de las agresiones, además de la salud, están todos los enormes sufrimientos de soledad. En esta sociedad se sufre. Vivimos mejor en el sentido de bienes materiales, pero sufrimos más de soledad que en la sociedad en que nosotros éramos niños. No puede ser; es ilógico, es irracional.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Dña. Dolores quería intervenir:

Dña. Dolores Flores Cerdán

*Directora General de Familia, Infancia y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid
Ponente*

Muchas gracias, y la verdad es que las intervenciones han sido, estoy encantada de estar aquí y de todo lo que he oído. Yo soy eminentemente práctica, y como al final me tenía que ajustar al tiempo, me gustaría hacer una pincelada.

En el Ayuntamiento de Madrid, desde hace cuatro años, teníamos el Plan Concilia para acortar el tiempo de trabajo. Que se apague la luz en el Ayuntamiento ha sido la única manera en que todos hemos empezado a trabajar de otra manera. ¿Por qué quiero poner esto de relieve? Porque se habla muchísimo de la conciliación, de la responsabilidad y demás, pero que nosotros somos, cuando nos dejan libremente, los que más perdemos el tiempo. Pues desde el 16 de septiembre, en mi propia Dirección General y en todo el Ayuntamiento hemos acortado el tiempo de las reuniones; trabajamos con unos métodos más establecidos. O sea, yo antes tenía una reunión y hablábamos y hablábamos y podíamos

pasar tres horas. Ahora todo el mundo es consciente de que a las 17.00 viene el guardia de seguridad y te echa del despacho, con lo cual, o te llevas el trabajo a casa o tienes que organizarte de otra manera. Y hemos sido capaces, en muy poco tiempo, casi en un mes, de cambiar los hábitos de trabajo. Con lo cual, quiero animar a que todo el mundo tome ejemplo: si se apaga la luz, te organizas mucho mejor, porque la experiencia mía es que si no te apagan la luz te quedas hasta las 20.00 horas. Y quisiera animar a todo el mundo a que empezáramos a tener ese uso del tiempo aunque no nos apaguen la luz, que es posible.

Eso es lo que quería transmitir. Gracias.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador

¿Alguna intervención más? Pues vamos a dar paso al público, a los congresistas más que al público.

Pregunta

Una pregunta para Celia Parceró, con la que usted termina su intervención. Y es: “¿dónde estaba usted?”. Le dice a esa madre: “¿dónde hemos estado y dónde estamos los adultos que hemos generado todo este caos que tenemos en nuestra juventud?”.

Dña. Celia Parceró

Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia
Ponente

Lo primero, muchas gracias por que le haya interesado lo que yo haya podido decir.

¿Me pregunta dónde hemos estado los adultos que hemos creado esta juventud? Pues le voy a contestar personalmente: al pie del cañón tratando de asimilar los cambios. Linda Darling-Hammon, profesora de la Universidad de Standford (Estados Unidos) y una autoridad mundial en Educación, afirma que los profesores no estamos suficientemente preparados para dar clase y creo que tiene razón. Los profesores no tienen la suficiente formación en habilidades sociales ni en capacidad de comunicarse con los demás, no la que necesita una profesión de esta envergadura. En segundo lugar y respecto a los padres. Me quedaba con ganas de contestarle al miembro de la mesa que me comentaba: “mi hija es muy brillante, pero el cuarto no está ordenado, ya me dirás qué se puede hacer”. A las personas mayores, ¿qué nos ha faltado? Valor. Somos una sociedad cobarde de adultos cobardes que

no hemos tenido la valentía de poner los límites. Una sociedad sin límites no se sostiene. Una adolescencia sin límites tampoco. Y si me permiten una metáfora que se me ocurrió un día hablando a padres sobre lo yo que entiendo por educación, es la siguiente...

Bueno, creo que me estoy pasando de tiempo (al moderador).

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

Está bien.

Dña. Celia Parceró

*Presidenta de Promedia (Asociación para la Mediación) y Catedrática de Historia
Ponente*

Yo comparo la educación y el desarrollo de una persona con el de una hiedra; como todo el mundo sabe, una hiedra que no tiene un soporte para crecer en altura, no se eleva, se limita a arrastrarse por el suelo, si crece pegada a un soporte rígido, pongamos un muro de hormigón, crecerá casi perfecta pero muy rígida, yo prefiero que una hiedra crezca apoyándose en una malla elástica que la permita ir y venir, probar el riesgo de caerse y retroceder, y finalmente alcanzar la cima. Esto trasladado a la educación significa que sin algún punto de apoyo nadie se levanta del suelo, que una educación rígida puede dar personas tan intransigentes, tan duras, tan poco tolerantes, que se puede hablar de mala educación, la educación basada en un soporte firme pero elástico permite desarrollarnos lentamente rectificando la trayectoria y los errores pero sin llegar a caerse, esta representaría la mejor educación posible. Pobre de la persona que se vea obligada a crecer sin algún soporte de referencia y sin límites en donde apoyarse.



D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

*Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador*

¿Alguna otra pregunta? Tenemos para una pregunta que no sea muy compleja.

Dña. Belén González Dorao

Gerente de Torre Tavira (Cádiz)

Quería agradecer a la mesa porque creo que ha sido muy enriquecedor todo. Me uno a los agradecimientos de Luisa. Y me quedé un poco preocupada al principio de la mesa al oír que el interés que tenemos por algo se puede medir por el tiempo al que le dedicamos. Luego me he quedado mucho más tranquila al escuchar que Celia decía que cada niño tiene su tiempo. Soy empresaria y soy madre de tres hijos pequeños, cada uno tiene su tiempo. Tenemos que estudiar el tiempo de cada niño, estoy completamente de acuerdo. No podemos dedicarle a cada niño, que es tan diferente, el mismo número de minutos ni de horas ni de tiempo. Tenemos que estudiar muy bien qué tiempo necesita cada niño y darle esa calidad de tiempo que cada niño necesita. Entonces quería también hacer otra pequeña reflexión. Que se critica mucho que tenemos una sociedad en que cada vez los niños nacen más tarde, pero bueno, veámosle el lado bueno, que somos unos padres muy maduros. También he agradecido la reflexión de tu alumna, que estando estudiando y ya tenía una criatura. No sé, ignoro si se es suficientemente madura para traer un niño al mundo, que creo que es una de las cosas más difíciles que hay en esta vida. Y bueno, es cierto que tenemos los hijos más tarde, pero veámoslo desde el lado positivo: somos padres maduros. Estoy totalmente de acuerdo otra vez contigo en que deberíamos estar juntos para ser mejores padres.

Gracias.

D. Félix López

*Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Salamanca
Invitado especial*

Por alusiones, una pequeña observación. La sociedad española de pediatría es la que dice que la media del nacimiento del primer hijo, que en España creo que está en 33 años o algo así, es una media inadecuada. Nacen muchos niños de bajo peso y eso es un factor de riesgo. Y lo lamentable no es que los padres esperen a tener hijos para hacerse más maduros, sino que lo hacen porque priorizamos el currículum de excelencia o el trabajo duro (obedientes, claro está a las leyes del mercado: al fin y al cabo, si no nacen españoles, el

mercado traerá emigrantes para trabajar).Y eso lo hacemos porque estamos en una sociedad con determinados valores. De manera que no es un tiempo en que hayamos cambiado para mejorar la infancia; es un tiempo que hemos cambiado y hemos empeorado algunas condiciones de la infancia. En concreto, la de la época de nacimiento. Lo dice la sociedad de pediatría, no es una opinión personal.

D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira

Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León
Moderador

Como conclusiones, simplemente unos breves retazos de alguna de las intervenciones:

1. El valor del tiempo es una percepción individual.
2. Aprovechar esta crisis de valores como una oportunidad. Pero hemos de preguntarnos: ¿aprovechar cómo y quién?
3. La distribución del tiempo parece ser una batalla entre vencedores y perdedores.
4. Hay que dominar el tiempo, que sea de uno, el objetivo es hacerse dueño del tiempo.
5. No le damos valor al tiempo y, por tanto, en relación a los jóvenes, se sigue que no les preocupe perderlo.
6. Llamamos conciliación a lo que es el ejercicio de la responsabilidad familiar.
7. En la sociedad actual los dos valores básicos son el trabajo y el consumo, y estos dos "valores" han desplazado a la amistad, amor, etc., ahora, tenemos un precio: "soledad".
8. Para organizar el trabajo es necesario tener un pensamiento crítico, fundamentalmente, en el contexto de una sociedad de mercado.

D. Julio Iglesias de Ussel

Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid
Presidente

Creo que es sentir común desde luego de todos los ponentes el agradecimiento a la Junta de Castilla y León, y a la Asociación por organizar este Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Ignacio Buqueras, yo creo que ha sido un sentir absolutamente compartido por todos. Creo que también, desde ese punto de vista, ha sido

evidente la extraordinaria calidad, las aportaciones que habéis hecho todos los ponentes, que han puesto de relieve la absoluta radicalidad de la importancia de la variable tiempo incluso para la felicidad o el bienestar personal.

Creo que es por consiguiente un eje central, un pilar de la configuración de la vida pública y privada de toda nuestra sociedad. Que además repercute en todos los ambientes o en todas las esferas. Yo creo que ha habido varios en donde se ha destacado el enorme efecto y consecuencia que tiene la gestión del tiempo de una manera adecuada, en el ámbito educativo, de una manera radical para la formación debida de los jóvenes y en el ámbito de la vida familiar y desde luego también para la armonización y equilibrio personal. Y por consiguiente, esa corresponsabilidad en la esfera de todos los ámbitos personales, familiares y laborales, creo que es un sentir absolutamente compartido por todos igualmente.

Y se han puesto de relieve también los riesgos que conducen, digamos al ámbito de los comportamientos juveniles, el consumismo, el alcoholismo, algunos otros comportamientos, los riesgos que tienen, digamos, una socialización de los jóvenes que no se adecue a los valores y ejes centrales que tenga la vida y los riesgos igualmente de la soledad que asoma en sectores juveniles en concreto y en otros ámbitos, igualmente, con un uso inadecuado del tiempo. Yo creo, en definitiva, que la mesa ha cumplido su cometido y desde ese punto de vista a mí, como oyente, me complace agradecer también a todos su intervención y a ustedes por el tiempo que nos han dedicado.

Muchas gracias.

6.2. MESA REDONDA “CONCILIANDO CON HUMOR”



De izda. a dcha.: D. Antonio Fraguas de Pablo, Forges, humorista gráfico; Dña. Elsa González, Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España); D. José María Nieto, humorista gráfico; D. Óscar Campillo, Director de RTVE Castilla y León; Dña. Aurora Romera Hernández, Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León; D. Gregorio Bustos Carabias, escritor y profesor de Literatura; D. Luis Ignacio González Fernández, periodista e imitador; y D. Pedro Ruiz, presentador de radio y televisión, actor, escritor, cantante y humorista.

Dña. Aurora Romera Hernández

*Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León
Presidenta*

Presentación: Casada, madre de tres hijos, y funcionaria de carrera. ¿Por qué estoy de presidenta en esta mesa? Porque me puse digitalmente yo. Los que me conocen saben que utilizo con frecuencia el sentido del humor. Especialmente ante las adversidades.

¿Cómo concilio mi vida personal, familiar y laboral? Hago lo que puedo, pero procuro equilibrar trabajo y familia. Cuando mi jefe César Antón me ofreció la Dirección General de

Familia la acepté con una condición: que no me absorbiera mi vida personal y familiar. Su respuesta fue de confianza hacia mí: *“No va a haber necesidad de que vengas a trabajar todas las tardes porque estoy seguro de que sacarás adelante el trabajo dentro de la jornada ordinaria, aunque excepcionalmente haya que trabajar mañana y tarde”*.

Los hijos y el colegio

Está bien que la educación esté compartida por profesores y padres, pero los padres tenemos a veces la sensación, cuando nos informan de la marcha de nuestros hijos, que algo no estamos haciendo bien cuando su rendimiento es bajo o su comportamiento debería mejorar. Mi hijo mayor traía siempre en las notas la misma observación: *“Rinde poco”*. Cuando le preguntamos por qué rendía poco él no lo entendía muy bien, porque él estaba muy orgulloso: le ponían *“rinde poco”* porque cuando luchaba era el último en rendirse.

Los hijos y la casa

La corresponsabilidad de los hijos y de las tareas domésticas no está muy equilibrada; las madres tienen auténtica sobrecarga. Los padres por lo general no tienen muy claro lo que es colaborar a partes iguales. Piensan, por ejemplo, que ayudar en la limpieza es levantar los pies cuando la mujer pasa el aspirador.

Ciertamente cuando toca repartir tareas los hombres son más partidarios de ir a comprar, que fregar o barrer. Ahora bien, ellos quieren una compra planificada. Mi marido acostumbra a decirme: *“¿Me haces la lista?”*. Y yo le respondo con la ironía que solemos usar las madres: *“No, me hago la tonta”*.

En cierta ocasión me fui a comprar al supermercado con los tres, ya de por sí bastante estresante. Cuando llegué a casa subí la compra y me fui a aparcar al garaje. Cuando volví mi segundo hijo me dijo: *“Mamá, la cocina parece un espacio sideral”*. El pequeño había reventado un paquete de cereales con estrellitas y planetas, y estaba toda la cocina galáctica. La perra me ayudaba comiéndose parte de la vía láctea. En esos momentos me acordé de mi amigo Fernando, que decía que era una pena que no hubiera Teleherodes para llamar en casos de emergencia familiar. Sería una medida innovadora de conciliación.

Los hijos y el ocio

Una vez que íbamos de viaje mi hijo pequeño vomitó. Ciertamente debió echar la comida, el desayuno y la cena del día anterior. Mi marido se enfadó muchísimo, especialmente por el coche. Para él era casi una tragedia. Que se manchara la tapicería y el olor que iba a quedar. La escena transcurrió limpiando yo al niño y al coche, porque los maridos llevan mal esos olores y puede ser peor el remedio que la enfermedad, porque empiezan por arca-das y terminan devolviendo. Después de mucho protestar, sobre todo por el coche, yo le

dije: “Parece que quieres más al coche que a nosotros”, a lo que él me respondió: “Que no, tonta, que os quiero igual”.

El trabajo y la vida familiar

No deben mezclarse. Tenía un jefe que tenía por costumbre llamarme a casa a horas intempestivas. En una ocasión estaba bañando a la perra y también cuidaba de mis hijos cuando llamó el jefe. Dejé de bañar a la perra, se fue la luz, el pequeño se puso a gritar desafortunadamente y la perra se salió de la bañera llenándolo todo de agua. No obstante, atendí a mi jefe, arreglé los plomos y recogí el agua. Me sentí fatal porque tenía la sensación de no ser buena trabajadora ni buena madre. Con los años he aprendido a decir “no” a los jefes y a mi marido sobre cuestiones de conciliación y de corresponsabilidad.

Me encanta mi trabajo y creo en lo que hago. Haber podido elaborar y desarrollar la II Estrategia de Conciliación me ha permitido disfrutar con ello: impulsar la creación de 15.000 plazas públicas de 0 a 3 años; impulsar medidas como la flexibilidad horaria, la reducción de jornada o el cheque-servicio con medidas de sensibilización sobre corresponsabilidad de los hijos y de las tareas domésticas.

Me hicieron una entrevista con ocasión del V Congreso y yo hablé de la importancia de usar bien el tiempo, de trabajar por objetivos más que el *presentismo*; de formar y motivar a los trabajadores; de impulsar la flexibilidad de horarios. Hablaba también de las ventajas del equilibrio del trabajo y la vida personal para la competitividad de las empresas, para la salud y el bienestar de las personas y para la educación de los hijos. La entrevista salió en la prensa digital. Una chica comentó textualmente: “*Dan un poco de risa estas peperas que se han aprendido cuatro consignas para parecer más modernas*”. Cuando lo leí, a la que le entró la risa fue a mí. Luego pensé que seguramente era alguien que tenía difícil conciliar su vida personal y familiar. Lo que puedo asegurarles es que las medidas de conciliación y la racionalización de horarios son algo que por encima de creencias nos afecta a todos: niños, jóvenes, mujeres, hombres, personas trabajadoras, empresarios y todos. Por ello debemos gestionar bien nuestro tiempo para conseguir una sociedad donde haya más igualdad de oportunidades para todos.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Vamos a empezar; pero yo soy periodista, llevo la información en la sangre, y no sé si saben ustedes que nos hemos despertado con una remodelación del Gobierno muy profunda, con el cambio de seis ministros, entre ellos la Vicepresidenta Primera, que cae del Gobierno, y para mi asombro, aquí, en este Congreso de Valladolid tenemos al Presidente

del Gobierno. Él nos explicará mejor que nadie, sólo en un minuto, perdonen la digresión, qué es lo que ha hecho, y por qué. Presidente, adelante.

D. Luis Ignacio González Fernández

Periodista e imitador

Invitado especial

Presidente del Gobierno:

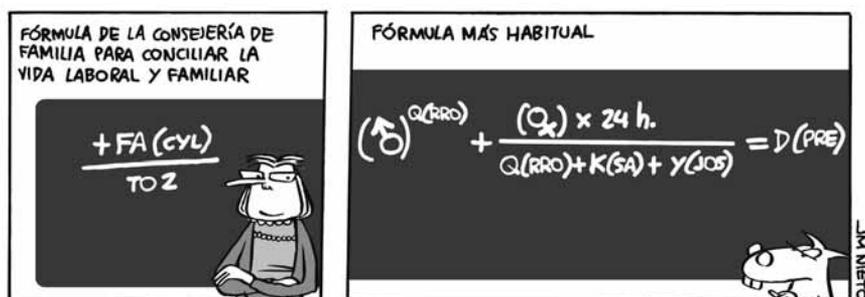
“Yo se lo voy a contar. No sé si se me escucha. Déjeme el micrófono, querido moderador. No puedo consentir que el moderador tenga un micrófono más grande que el mío. Mire, he creado nuevos ministerios. Efectivamente, pues con funcionarias de carrera, como Leire Pajín, que ocupará la cartera de Sanidad, con zeta. Y también la novedad que les voy a decir a todos ustedes, porque es que esto se ha filtrado. Yo pensaba haber anunciado mi remodelación después de comer, antes de la siesta. Suelo acabar sobre las 17 o las 18 de la tarde de la comida y luego me echo un ratito. Voy a crear, y esto lo digo para ustedes, en exclusiva, un cuarto ministerio, con un cuarto vicepresidente político del Gobierno, que será el ministro relojero. Ministro para conciliar esos horarios laborales. Después desarrollaré con más detalle y con talante mi intervención. Muchas gracias. Y buena suerte”.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Muchas gracias, Presidente, qué honor tenerle aquí entre nosotros, en esta última mesa del Congreso. Bueno, estamos en esta mesa con una acumulación de talento, inteligencia, capacidad de trabajo, esfuerzo... Nos explicarán cómo hacen para estar en tantos sitios al mismo tiempo. Unos son más conocidos, otros menos. Algunos tienen auténticas legiones de seguidores, a los que han ayudado desde que eran jóvenes a interpretar la realidad, para los que han sido una guía, y personas que durante todos los años de su carrera o de su trayectoria profesional han sido muy importantes para mucha gente.



Hay humoristas, sobre todo, trabajan en clave de humor; hay periodistas, escritores, ilustradores, dibujantes, profesores. Hay un poco de todo: artistas en el sentido amplio de la palabra. Y dominan todos los medios. Todos han estado en la radio, en la televisión, en la prensa escrita, en Internet, en el cine, en los libros. En fin, son un grupo de personas, tres ponentes, tres invitados especiales, que les presentaré a continuación, con algunos elementos en común. Los que les he dicho, son personas rebeldes en el sentido de inconformistas, son espíritus libres en su mayoría. Son comunicadores empeñados en dar voz a los que no la tienen y en hurgar allí donde habitualmente, con una maestría que no tenemos quienes quizá nos dedicamos a contar las cosas con la palabra, allí, donde no llega todo el mundo, o donde no dejan llegar a todo el mundo. Los ponentes de derecha a izquierda: tenemos a Antonio Fraguas de Pablo, Forges, conocido por todos ustedes. Yo diría que es un gigante del humor: Los más mayores le seguimos desde que trabajaba en aquellas míticas publicaciones de la Transición, como *Hermano Lobo*, *Por favor*, *El Jueves*, o *Sábado Gráfico*, *Interviú*... Publicaciones legendarias que forman ya parte de la historia de España y de la lucha y de la historia de la libertad. Él ha trabajado en *Diario 16*, en *El Mundo*, *El País*... Ha dirigido dos películas, es cineasta, en televisión ha pasado por "Protagonistas" de Luis del Olmo, y "La Ventana" de la Cadena Ser con Sardá y Gemma Nierga. Ahora está en Radio Nacional de España donde muchas mañanas del sábado y fines de semana le escuchamos. Es un ferviente partidario de las nuevas tecnologías, lo que demuestra que la edad no te separa de la modernidad. Ha publicado alguna antología y ha ilustrado libros de todos los grandes autores de este país.

Elsa González es Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España. Es periodista. Trabajó en el diario *Pueblo*, también mítico diario de los últimos tiempos del Franquismo, también en los comienzos de la Transición, y posteriormente en la Cadena Ser, aunque ahora es jefa del área de Sociedad de la Cadena COPE. Como les decía, es Presidenta de la FAPE y pertenece además a la directiva de la Asociación de la Prensa de Madrid. Es doctora en Ciencias de la Información y su tesis fue: "Cadena COPE, proceso de transformación de una radio competitiva". Es una luchadora por los derechos de los periodistas, una voz que denuncia sin reservas los abusos que se quieren cometer en esta profesión. Está muy vigilante en estos tiempos de crisis para que las empresas no carguen el peso de la crisis sobre los más débiles, en este caso, los periodistas.

José María Nieto es un viejo conocido, un viejo amigo. Trabajamos juntos en *El Mundo* de Castilla y León. Es ilustrador. Su tira en *El Mundo* de Castilla y León es una referencia obligada en la prensa regional. Hay muchos miles de personas que cada día, bien directamente a través del periódico, bien a través de los demás medios que se hacen eco en esa tira, se despiertan o se levantan con una sonrisa que él pinta en sus rostros con el análisis, en fin, inteligente de la realidad de la comunidad. Él comenzó en *El Norte de Castilla*, después pasó a *El Mundo*, donde sigue aún, junto con el periódico *20 minutos* en las ediciones de Madrid y Barcelona. Recientemente, ha publicado una edición de sus primeros cinco años

como humorista, y esta misma tarde está de bautizo: presenta *Ironías renovables*, su último libro, a las 20.00 horas. Son nuestros ponentes. Van a disponer cada uno de catorce minutos para contarnos como Dios les dio a entender, su opinión sobre el tema que tratamos aquí.

Invitados especiales tenemos otros tres: Gregorio Bustos, escritor y profesor de Lengua. Es de Valladolid, apasionado de la enseñanza, de la música, de la escritura; como decía: artista. Ha conseguido sacar tiempo, nos explicará luego cómo, para dedicarse a todas estas artes. Y da clases, él suele decir, desde la Prehistoria. Ha colaborado como crítico musical en la prensa local, y ahora es coautor del libro *El club de las malas madres* junto a Lucía Etxebarría.

Luis Ignacio González es muchos hombres a la vez. Le han visto hace un rato siendo nada menos que el Presidente el Gobierno, pero, bueno, si él quiere, querrá demostrarnos que es también jefe de la oposición, con lo cual tenemos aquí ni más ni menos que al Parlamento español en una sola persona. Es de León, como yo. Empezó muy niño con su afición a la radio. Construía su propia radio pirata con 15 años. Estudió en la Facultad de Ciencias de la Información pero no le aprovechó mucho y salió corriendo de allí. Fue becario en varias cadenas de radio y ha estado en todas: en Antena 3, en Cadena Rato, en Onda Cero. ¿Os acordáis de “El Jardín de los Bonsáis”, con Luis del Olmo? Uno de los espacios que más popularidad ganó en su momento, y después en Punto Radio. Actualmente le conocéis en Intereconomía Televisión con “Los clones”, divertidos y ácidos, y en “La batalla de los clones” en Radio Intereconomía.

Y, por último, tampoco es muy necesario que presente a Pedro Ruiz, porque él es el artista total, es el hombre polifacético que ha hecho de todo: presentador, radio, televisión, actor, escritor, cantante, humorista, ¿qué no ha hecho Pedro Ruiz? Una voz que se ha levantado siempre cuando a él le ha parecido, un espíritu libre que ha dicho lo que tenía que decir en cada momento sin importarle las consecuencias. Ha protagonizado, escrito, producido... hasta diecisiete espectáculos personales. Él es un hombre que llena los teatros allá donde va. Es un comunicador muy reconocido al que se le rifan las diferentes cadenas de televisión y radio. Todos nos acordamos de “Estudio Estadio”. Es un espíritu libre. Es un hombre que atrae a mucha gente, que mucha gente le sigue, pero su capacidad, su empeño, su voluntad de decir siempre lo que piensa, caiga quien caiga, no están muy bien vistos. Todos recordáis lo de “Como Pedro por su casa” o “La noche abierta”. El cine, los libros, la música... No hay nada que se le resista. Es rebelde, sobre todo, y ahora venía la alusión a la incomodidad en que suele provocar a sus jefes en los medios de comunicación. Sin más. Empezamos.

Empieza José María Nieto con su ponencia.

D. José María Nieto
Humorista gráfico
Ponente

Gracias, Óscar. Buenos días. (Mirando a Forges) Con su permiso, maestro.



Vamos a acabar de una vez por todas con este problema. He escogido para empezar mi ponencia una viñeta de un cómic que hice hace tiempo sobre conciliación, el Concilióptero de Castilla y León. Refleja muy bien la vida que llevamos. ¿Qué es conciliar? Conciliar es ir corriendo a todas partes. ¿Y por qué?

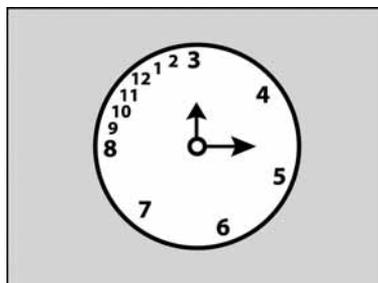


Porque no cumplimos ese pequeño esquema del que tanto se habla que consiste en repartir las veinticuatro horas del día en tres grandes bloques: ocho horas para descansar, ocho horas para trabajar y ocho para todo lo demás. Por una razón o por otra es imposible. Nunca llegamos a ello. Yo creo que lo tenemos casi como una misión imposible.



Lo que os voy a exponer son unas alternativas a este esquema que yo llamo Estrategias Radicales de Conciliación. ¿Qué son las Estrategias Radicales de Conciliación? Pues eso que digo: a grandes males, grandes remedios.

La primera estrategia es muy sencilla, muy barata, y consistiría en racionalizar la esfera del reloj con unas pequeñas pegatinas y solucionaríamos el problema.



A las ocho llegaríamos a trabajar y al mediodía habrían pasado las ocho horas de nuestra jornada, con lo cual podríamos irnos a casa a hacer la comida y pasar una larga tarde con nuestros seres queridos. Esta solución tiene un pequeño problema, y es que nos estropea del todo la vida a los que tenemos horario partido. Los que trabajamos por la tarde con este reloj pues trabajaríamos todo el día. En fin, la mayoría de la gente no tiene horario partido y entonces se podría valorar:

**ESTRATEGIAS RADICALES
DE CONCILIACIÓN**

ESTRATEGIA II

 Racionalizar el calendario

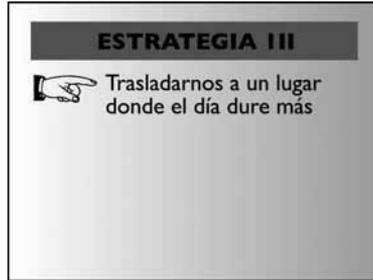


Profundizando en este concepto he pensado que se podría también racionalizar el calendario.

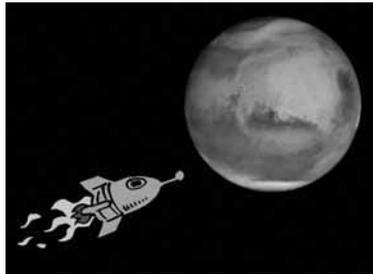
TRABAJIEMBRE

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

He puesto ahí un pequeño mes convencional que como veis se caracteriza por tener al final de cada semana un día pintado en rojo¹. Es el festivo.



Ya se ha ensayado antes. En el Imperio Romano, hasta Claudio, la mitad de los días del año eran festivos. Hombre, afectaría en cierto modo a nuestra productividad, pero nos haría a todos más felices. Y desde luego yo creo que es un calendario bastante equilibrado.



Esto en cuanto a las estrategias baratas o sencillas. Ahora vamos a pensar las cosas a lo grande. ¿Qué es lo que nos falta cada día? Tiempo. ¿Qué podemos hacer? Vayámonos a un sitio donde los días sean más largos: ese lugar existe.



Eso es Marte. El planeta Marte es un lugar maravilloso. Tiene ciertas desventajas: hace un frío que pela, es un desierto repugnante: nada a lo que no estemos acostumbrados en Castilla y León, pero tiene una ventaja y es que su rotación es un poco más lenta.

¹ Al reproducirse la imagen en blanco y negro, los días a los que se refiere el autor se visualizan en un tono más claro.



El día de Marte dura 41 minutos y 18 segundos más que el día de la Tierra. Qué bien nos vendría cada día tener 41 minutos más. Bueno, el traslado tendría unos costes. Pero sólo tendríamos que trasladar a la civilización occidental. Las otras culturas... Bueno, ahora que ha dicho Angela Merkel que el multiculturalismo no funciona, pues dejamos la Tierra a los musulmanes y nosotros nos vamos a Marte.



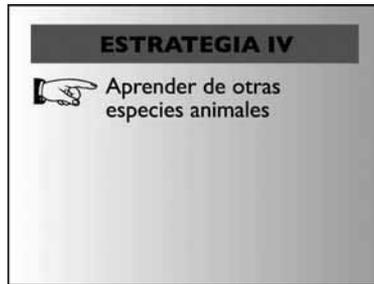
Si estamos dispuestos a asumir el coste de este traslado, podemos hacer un pequeño esfuerzo más y podemos irnos a Venus. Venus tiene un clima horrible, hay un efecto invernadero repugnante; la atmósfera es venenosa... Nada a lo que no estemos acostumbrados en nuestras ciudades. Pero su rotación es aún más lenta. El día dura un poquito más que en Marte.



En realidad dura 5.832 horas. Por tanto, podemos trabajar ocho horas, dormir ocho horas, y dedicar 5.816 horas a estar con la familia y los amigos, leer, no sé...



Además, Venus tiene otra gran ventaja, y es que el año dura dos días... y el 1 de enero es festivo. Por lo tanto creo que Venus reúne condiciones para organizar una migración. No creo que haya problemas con los papeles. No está demostrado que viva nadie. Y solucionaríamos el tema. Bueno, hay otras ventajas, y es que uno de los dos días sería nuestro cumpleaños. Imagínate no acordarte del cumpleaños de tu mujer cuando ocupa 972 días.



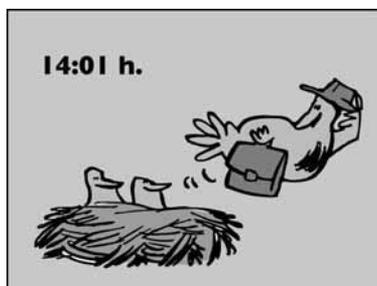
El tiempo es muy caro, así que vamos a volver a la Tierra y vamos a estudiar otra estrategia. La última estrategia que quiero proponeros está basada en la ingeniería genética. Ya sabéis que ahora se están haciendo muchos avances y se está abriendo la puerta (si no se ha hecho ya y es que no nos lo han contado), a que nos mejoremos, a que podamos eliminar enfermedades o asumir características de otros seres vivos. ¿Por qué no aprendemos de otros seres vivos y vemos cómo concilian ellos? Me estáis viendo venir, pensáis que voy a hablar del canguro... ¡No!... ¡¡El canguro NO!! Mamá canguro va con el bebé a todas partes. El canguro no cumple los requisitos de conciliación e igualdad. Sólo es la mamá la que lleva a todas partes al bebé. Miremos mucho más cerca.



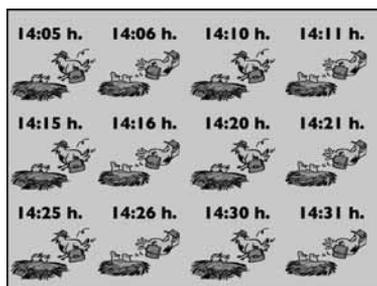
El gorrión común es un animal maravilloso. El gorrión y la gorriona comparten las tareas domésticas. Hacen el nido a medias, empollan los huevos, se ocupan del sustento de los polluelos... Todo lo hacen a medias. Son una familia perfecta desde el punto de vista de la igualdad. ¿Cuál es la estrategia del gorrión común para conciliar? Vamos a verlo.



Tiene horario partido hasta el paroxismo. No es que se vaya ni una sola vez a casa a dar de comer a los niños y a estar con la familia. Lo hace varias veces. A las dos llega papá gorrión: “Hola niños, ¿qué tal os habéis portado? ¿Habéis hecho los deberes?”. “Bien, papá, bien. Danos de comer”.

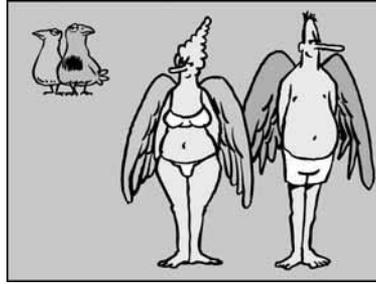


Y las 14.01: “Bueno niños, me voy, hasta luego, que tengo que ir a trabajar. Portaos bien hasta que venga mamá”.



A las 14.05 vuelve otra vez a casa: “Hola, hola niños. ¿Qué tal os habéis portado? ¿Habéis hecho los deberes?”. “Bien, papá, bien. Danos de comer.” A las 14.06 vuelve a irse y así todo el día.

Por eso digo que tiene horario partido hasta el paroxismo. Podría pensarse que es una vida estresante y desquiciada. No. La vida familiar del gorrión es envidiable bajo muchos puntos de vista. ¿Saben ustedes... lo impresionante que es la vida sexual de los gorriones? Pueden hacer el amor hasta quince veces seguidas. Lo que quiere decir que viven relajados y tranquilos.

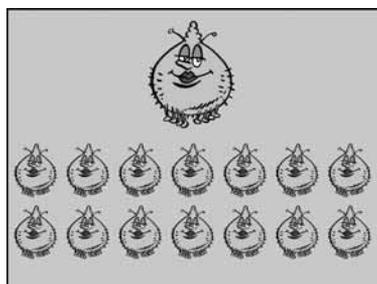


Así pues, volviendo a lo que decíamos al principio, deberíamos poder desarrollar alas para poder permitirnos esos desplazamientos del trabajo a casa varias veces seguidas e integrar la vida familiar y la vida laboral.



Pero hay otro ser vivo en el que me he fijado, buscando un poco en las enciclopedias sobre los animales, que todavía da un paso más allá en la integración de la vida familiar y laboral y en la conciliación. Y está mucho más cercano que el gorrión. Posiblemente esté aquí entre los tejidos de los asientos: un ácaro el polvo. No sé si es exactamente así, pero como soy humorista gráfico, me puedo permitir estas licencias. El acarophenax tribolli es un ácaro maravilloso porque resulta que cuando lo han estudiado los científicos sólo han encontrado hembras. ¿Cómo es posible? Algún científico (al que me encantaría conocer porque debió volverse loco para descubrirlo), descubrió que este ácaro, el macho, no llega a nacer. Fecunda a sus catorce hermanas en el vientre materno y luego se muere.

De tal manera que cuando mamá ácaro tiene a sus catorce hijitas, ya están embarazadas, y además, fijaos qué curioso, ya son sus nueras. Lo cual evita muchísimos problemas. Las ácaras se van a trabajar en el polvo (yo creo que todas trabajan en la Administración, no



sabemos muy bien qué hacen), y mientras están en su jornada, cada una de ellas tiene una rica vida familiar en su interior. Porque ya están embarazadas y están desarrollándose el macho y las catorce hembras de la siguiente generación. Así que podríamos también aprender del ácaro. Bueno, esto parece un delirio feminista, pero pensad que cumple también los sueños de muchos hombres: vivir toda la vida en el vientre materno y dedicarse sólo al sexo.



Así que, en resumen, podemos como estrategias radicales de conciliación, trampear la esfera del reloj, hacer trampas con el calendario, emigrar a otro planeta, desarrollar alas como los gorriones o recurrir a la fecundación incestuosa prenatal.



Y si todo esto os parecen un montón de tonterías o algo imposible, siempre podemos hacer lo razonable, lo oportuno y lo equilibrado, que es dedicar ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas para lo demás.

Muchas gracias.

D. Óscar Campillo

*Director de RTVE Castilla y León
Moderador*

Muchas gracias, Chema, te has convertido además en una estrella del teatro. Muchas gracias por no ocupar todo tu tiempo porque así además nos dará tiempo para que la gente que quiere intervenir pueda hacerlo. Elsa, tu turno.

Dña. Elsa González

*Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)
Ponente*

Buenos días.

Para hablarles de la realidad del periodista en cuanto a la racionalización de horarios y conciliación, lo mejor en estos casos es describir la propia experiencia.

Casi todas las mañanas despierto a mis hijos y, después de desayunar con ellos, les llevo al colegio. Otras veces les acompaña su padre –que también es periodista– y, en ocasiones, los dos.

Ahora son algo mayores, pero durante su infancia también les recogíamos, uno u otro, hacia las cinco de la tarde.

Hemos procurado ayudarles a hacer los deberes.

Asimismo, les hemos acompañado en los juegos, las lecturas, ofreciéndoles confianza, para que nos hablaran de sus problemas, de sus inquietudes, de sus amigos durante el tiempo libre que nos ofrece esta profesión.

Lo mejor de todo es que hemos podido mantener esas conversaciones serenas y oportunas que necesitan en su adolescencia para formarse como personas; con valores como la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad, la integridad... Seguir un camino de humanidad en la vida.

Algunas tardes nos acercamos a ver a los abuelos, dábamos un paseo, o, simplemente, nos sentábamos a leer un buen libro. Después, la cena, sólo algún día veíamos un capítulo de la serie de moda y a la cama ¡que hay que descansar!

Los fines de semana, aún más relajados. Con tiempo para despertarte sin el sonido de la alarma o del teléfono reclamándote, porque... al fin y al cabo es fin de semana... tu tiempo libre. Con un cafetito caliente y unas tostadas desayunamos juntos para leer los periódicos...

¡hombre, habrá que inculcar a nuestros hijos el maravilloso mundo en el que nos hemos metido! Así que, finalmente, todo el día para ti y para los tuyos.

Quien se haya sentido identificado con este día a día, decididamente no está en el mundo de la comunicación... o, al menos, que no me lo diga para que la envidia no me corra.

Muy a mi pesar, hablo de unas jornadas utópicas para nosotros. Los horarios de trabajo de un periodista son ilimitados, vivimos por y para el trabajo. La ausencia de tiempo libre es un clamor y el abandono familiar demasiado frecuente. Con un itinerario que, si no te mantiene en la redacción, te obliga a no apagar el teléfono jamás, por si acaso... Raro mes es el que te deja todos los fines de semana libres y de las tardes... ni hablo.

Tenemos que esforzarnos por conseguir un horario racional. Gran parte de los países europeos, en ocasiones me he referido a Alemania, establecen el fin de la jornada laboral en torno a las cinco de la tarde. Económicamente les va mejor y el salario de nuestros colegas, allí, también es superior:

La dificultad, desde luego, radica en las empresas y más en estos momentos de crisis y de precariedad laboral. Pero... no sólo es una cuestión de los medios de comunicación. También es una responsabilidad del periodista. Trabajar más horas no es sinónimo de mayor eficacia.

Frecuentemente no rentabilizamos el tiempo. Y se ha extendido la creencia de que quien no está en la redacción no rinde. Tenemos que desterrar ese dogma inútil e irreal.

La Administración debe dar el primer paso y la sociedad exigirlo. El papel de los medios de comunicación es fundamental en el cambio de usos y costumbres.

Y, en cuanto a nuestra profesión, lo he dicho alguna vez, la familia también es patrimonio del periodista aunque parezca mentira. Y, desde luego, lo es de la sociedad.

Quiero insistir en otro mensaje: alrededor de 2.500 periodistas salen de las universidades cada año. El 70 % de ellos son mujeres, sin embargo, un 75 % de los cargos directivos en este sector son hombres. No quiero hacer de esto una guerra de sexos, pero las renunciadas al progreso profesional suelen tener nombre de mujer. Y el factor tiempo, además de otros clichés sociales, suele estar relacionado con estas ausencias femeninas en los puestos directivos.

Es nuestra responsabilidad educar a los hijos y hasta podría enorgullecernos que decidan seguir nuestros pasos en lugar de temblar ante el futuro que les espera.

Os digo que el periodismo es una profesión completamente vocacional, dura, pero maravillosa. Tenemos la oportunidad de transmitir al mundo hechos históricos, humanos, trágicos, trascendentales y también cotidianos. Todo eso no lo podemos hacer sin pisar la realidad –desde

ir al cine a pasear por un parque—, sin una formación permanente, sin abandonar a la familia... algo que, sin duda, nos impiden estos horarios. El periodismo es una profesión que incita y estimula la ausencia de horario, pero no la irracionalidad.

No puedo transmitir sólo una visión pesimista de nuestro día a día. Es verdad que el trabajo nos mantiene más que ocupados, que llegamos tarde y cansados a casa y que tenemos encendido el móvil al acostarnos...

Sin embargo, el periodismo nos ofrece experiencias únicas que podemos transmitir a nuestros hijos y que les resultarán valiosas para convertirse en grandes personas... arquitectos, médicos, abogados o ingenieros... ¡nunca periodistas!

Tengo que decir que con mi hijo lo conseguí y que con mi hija... bueno, nadie es perfecto. Nos toca cargar con otra periodista ¡Algo bueno ha debido de ver para que se enamore de esta profesión! Tendré que preguntarle...

D. Óscar Campillo

*Director de RTVE Castilla y León
Moderador*

Muchas gracias, Elsa, también muy racional en el uso de tu tiempo. Sin más, Forges.

D. Antonio Fraguas de Pablo, Forges

*Humorista gráfico
Ponente*

Muchas gracias por estar aquí todos los que estáis. Esto es durísimo. Yo lo sé, pero debo decir que estamos en un país donde se demuestra una teoría increíble: dice la Organización Mundial de la Salud que la salud mental de una nación se mide en la cantidad de personas que van hablando solas por la calle, menos en España, que la gente que va hablando por la calle sola es que tiene albañiles en casa. ¿Por qué digo esto? Porque creo que en España, y parodiando a la antigua forma de definirnos, que era la que se decía cuando yo era muy pequeñito, cuando los que aquí somos algo menos jóvenes, pues era que España es una unidad de imprecisión temporal en lo universal. Aquí lo que nos pierde es que el tiempo no importa. Y el ejemplo es bien ese. Tú puedes decir: “¿Pero cuándo vais a tardar en hacer esta estantería?”. Y te dicen: “Yo qué sé, cuatro horas y tal”. Dos semanas después aún sigues preguntando: “¿Cuándo vais a acabar?”. ¿Qué es lo que está pasando? Lo que está pasando es que nos dejamos las personas que tenemos intenciones, de que las cosas funcionen de una manera más o menos clara, pues nos dejamos avasallar por dos técnicas que son reiteradas y continuas: una es la técnica a) y la otra, curiosamente, es la técnica. Y entonces preguntaremos: ¿qué se conoce como técnica a)? Pues es muy

fácil. Los arregladores de cosas. Se me ha roto la lavadora. Que es esa cosa que usan las mujeres en las casas. Porque es muy curioso que la lavadora tiene algo de matriz, porque a los tíos nos da no sé qué. Podemos freír un huevo sin plano. Podemos incluso poner el lavaplatos sin manual de instrucciones; teóricamente es mucho más complicado. Pero ¿qué pasa con la lavadora? Esa renuncia lleva a veces a que la lavadora se sobrecarga y al tiempo se rompe. Tú llamas al servicio técnico: “Buenas, buenas”. “Si quiere usted que vayan a arreglarle la lavadora, marque 8”. Marcas 8. “Bueno, es que quería...”. “Deje usted claramente la dirección de...”. Bueno. Cuando ya acabas todo el proceso, automáticamente la persona que te contesta, que es una máquina, te dice: “El día 22 de 10 a 20 llegará el técnico”. Y tú te quedas de 10 a 20, que es una cifra un poco proclive a la molestia, esperando a que pueda llegar el técnico cuando le dé la gana. ¿No se puede decir voy a ir de 10 a 11, por ejemplo? O iré por la mañana... ¿Esto qué es? Pero bueno, es en esa forma de la imprecisión donde se agazapa un gran problema que es la informalidad. Así de claro. Podemos decir que somos un país de informales. Pues país no lo sé, pero unas comunidades autónomas de informales... os lo garantizo.

Y hablando de oficialidad, hay una cosa que me pone frenéticamente de los nervios y yo ahora espero que os pase a vosotros, sobre todo recordando la cantidad de segundos que habéis perdido en vuestra vida cuando habéis recibido una notificación de lo que sea, que te dice: “El próximo día 14 de octubre en la Sala Pleyel se va a dar el magnífico concierto”. ¿Por qué no se pone el día? ¿Por qué estamos todos perdiendo segundos de nuestra vida pensando si el 14 de octubre es martes? Todos esos segundos juntos nos retrasan de Europa, de la modernidad. Nos retrasan, nos retrasan, nos retrasan. Por la misma razón por la que teóricamente buenos programas o los de mayor audiencia se colocan en la televisión lo más tarde posible. ¿Eso qué tiene que ver? Claro, al día siguiente, estamos tontos todo el Estado. Y los políticos siguen haciendo mangas y capirotos por un lado; los empresarios siguen haciendo “diazferranadas” (es un verbo que me he inventado, pero que es la verdad). No digo que todos, pero sí es verdad que después de haber soportado ese programa hasta altas horas de la madrugada, pues está ocurriendo. Hay soluciones, por ejemplo, sí. Como hay soluciones para acabar con la telebasura. Yo tengo la solución: una ley nacional por la cual sea imprescindible y necesario que toda comunicación televisiva, todo programa, telediario, lo que sea, en la parte superior de la pantalla aparezca el nombre del presidente de administración de la empresa, y en la parte inferior, el nombre de la madre del presidente del consejo de administración.



Yo esto, que parece que no se puede llevar a cabo, pues digo yo, ¿y por qué no se puede llevar a cabo?

Si es simplemente votarlo en Cortes y que salga la ley. ¿O habrá alguien que se oponga? Eso es lo terrible. Y finalmente, porque estas cosas también hay que decirlas, cuando la mitad de la población, los hombres de España, sólo nos preocupamos del tiempo, la única ocasión de nuestra vida, sólo nos ocupamos del tiempo cuando nuestro equipo va ganando 1 a 0, tiene dos jugadores menos y vamos en el minuto 44. Y gritamos: “Árbitro, tiempo”, gritando, porque es la única manera. Claro. Lo que pasa es que no nos damos cuenta de que está ocurriendo el gangsterismo de nuestro tiempo. Hay ladrones de tiempo. Hay una estrategia ahora que consiste (os la cuento, porque probablemente es mentira, pero a ver quién demuestra que lo es). Hay empresas que se dedican a fabricar muy mal una cosa. Rápidamente el usuario de esa cosa que se ha publicitado se ha gastado un herraje para que tú te la compres. Automáticamente llamas a Servicio de Atención al Cliente. Pero curiosamente es un 902 de los que pagas. Y las empresas ganan mucho más dinero con el Servicio de Atención al Cliente por teléfono por lo que ingresan, que vendiendo las porquerías que venden. ¿Y por qué? Porque el cliente no tiene posibilidad de acceder a la mente superior de esa empresa para que esa mente superior escuche y se entere de lo que está pasando. Y ahora aquí podría hacer una exhibición de estilo y hablar de facultades (no lo voy a hacer), y os podría dar el teléfono particular profesional del Sr. Alierta, presidente de Telefónica. Nos íbamos a reír mucho porque tendría que cambiarse de teléfono otra vez. ¿Por qué cualquier ser humano no puede acceder al teléfono del Sr. Alierta y el Sr. Alierta está en el mercado negro de teléfonos directos acerca de 8.000 euros? Pues porque es muy complicado conseguir que te escuche algún responsable de algún servicio de alguna empresa que funcione relativamente, por decirlo de alguna manera, asquerosamente.

Yo tengo un truco. En Telefónica, cuando llamo a Atención al Cliente siempre me gusta, tengo un cierto oído para los acentos, y entonces las personas que me atienden el día que llega alguna persona a atenderme, le digo: “¿Usted es de Puerto Rico pero de la parte de la izquierda, no?”. Y dice, “sí”. O de Sarriá. El otro día pesqué a una chica de Sarriá en Galicia. Claro, estas cosas son cosas incompresibles. Porque todo ello deviene que es imposible conciliar tu vida profesional, tu vida familiar y tu vida con la realidad que te rodea. Hay unas distancias siderales. Yo por ejemplo, fijaos adónde llega ya el extremo, que esta mañana, en esta desconciliación, a Dolores le he pegado una bronca que no veas. No tiene que ver, porque ella trabaja en el Ayuntamiento de Madrid, muy bien, pero claro, un madrileño, cuando cogemos a alguien del Ayuntamiento de Madrid por banda, nos vamos a lo nuestro.

Estas cosas nos llevan a que también perdamos el tiempo en vez de charlar amigablemente y contarnos chistes y estas cosas, en este follón. Para acabar, yo os quería decir que no perdáis la esperanza. Yo ya soy una persona muy mayor. Esto ha mejorado muchísimo y vamos a conseguir que se mejore más. Y hay un ejemplo que os voy a relatar, y es un ejemplo que vosotros ojalá también lo sintáis.

En este momento de desesperanza general, de esto no funciona para nada, os llegará un momento en que os digan: “*Os habéis jubilado*”, por eso digo que ojalá. Y entonces tú dirás: “*Bueno... ahora verás tu...*”. Y resulta que el día 1 del mes siguiente te pagan. La Administración, sí, el Estado, sí. Te han pagado. La pasta está en el banco. ¿Se habrán equivocado? Al mes siguiente otra vez. Te pagan la pensión... Existe formalidad. Luego, ¿qué ocurre? Que los que somos informales somos el común de los mortales hispanos. Y simplemente hagamos algo tan simple como hacer las cosas correctamente. Y siempre para hacer una cosa correcta no sólo tiene que ser en forma, sino correcta en tiempo.

Muchas gracias.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Muchas gracias, Antonio, correctamente en forma y en tiempo. Pasamos a los invitados especiales. Tienen algo menos de tiempo, siete minutos. Gregorio, cuando quieras.

D. Gregorio Bustos Carabias

Escritor y profesor de Literatura

Invitado especial

En primer lugar, quería dar las gracias por haberme hecho un hueco en esta mesa; me siento abrumado en tan espléndida compañía, y ya de entrada les aseguro que la sensación de responsabilidad no ayuda en absoluto al tono jocoso que se supone que mi intervención debe tener. Y en segundo lugar, decir que mi reflexión (o recurso de la pataleta, según se mire) gira en torno al terreno que conozco un poco más, que es el educativo.

Voy a intentar explicarles por qué creo que la sintonía entre las demandas laborales de nuestra sociedad y la educación de los niños falla; por qué la conciliación de los horarios, a grandes rasgos, no termina de funcionar. Y como en una reunión previa que mantuvimos D. Ignacio Buqueras fue muy claro en cuanto a la necesidad de aportar datos concretos que respalden nuestras teorías, yo voy a intentar justificar mi opinión en base a un hecho objetivo y fácilmente cuantificable: cada curso, el número de niños que al dirigirse a mí se confunden y me llaman “papá” en lugar de “profe” o “Gregorio” es mayor. Sí, es preocupante, pero les aseguro que más me preocupa a mí cuando el error va más allá y, encima, me llaman “mamá”.

La primera sensación de que algo no encajaba la tuve cuando comencé a ejercer de maestro hace ya más años de los que me apetece recordar. Una empresa que se dedicaba a

ofrecer clases extraescolares a los colegios me contrató como docente; el que tenía problemas para conciliar su vida laboral con el resto de su existencia en aquel momento era yo, puesto que daba cuatro clases diarias en cuatro colegios diferentes situados casualmente en los cuatro puntos cardinales de la ciudad. Y por cuatro perras, todo sea dicho. Además, un profesor de una asignatura extraescolar es, por si alguien lo desconoce, un profesional a quien nadie se toma muy en serio; ni los alumnos ni los padres ni tan siquiera el personal de Secretaría porque no pones notas, que al fin y al cabo es lo que cuenta en nuestra sociedad de resultados.

Bien, pues una madre, al comienzo de una de mis primeras clases se dirigió a mí con el rostro desencajado y signos de evidente ansiedad y me preguntó: *“¿A qué hora termina esto?”*. Yo le contesté que sobre las seis y media y ella, con cara de terror, me espetó: *“¿Y no hay nada que acabe más tarde? Me da igual, lo que sea: baloncesto, guitarra, ajedrez... Es que ando fatal de tiempo, ¿sabes?”*.

En aquel momento yo no le di mucha importancia al comentario; bastante tenía con conciliar mi horario con los autobuses urbanos. Sin embargo, con los años me he ido encontrando con que la demanda de la sociedad, a grandes rasgos, suele ir por los mismos derroteros que los que me comentó aquella agobiada madre: la conciliación, en muchos casos, sigue sin entenderse como una necesidad de pasar más tiempo con los hijos, sino como una obligación institucional de proporcionar custodia a las criaturas. Ojo, con esta reflexión no culpo a los padres/madres, nada más lejos de mi intención; esa custodia es absolutamente necesaria para poder satisfacer las demandas de una carestía de la vida galopante y de unas empresas que, por lo general, funcionan como auténticas aspiradoras de tiempo y energía y de talante más bien poco o nada solidario.

Exagerando un poco, a veces tengo la sensación de que se cree que la solución pasa porque la escolaridad comience justo al final del embarazo, a ser posible, y que continúe siete días a la semana, 365 días al año. Algo así como un regreso al modelo espartano: entreguemos nuestros retoños al Estado y que nos los devuelvan a ser posible hechos, derechos, con oficio y con beneficio. Ojalá fuera tan sencillo, pero custodiar y educar son cosas muy distintas, me temo, y ejercer una maternidad o paternidad responsable es complicado si hay que estar fuera del hogar durante todo el día y a la criatura sólo se la ve mientras duerme.

Yo, quizá pecando de inocente en exceso, pienso que las medidas a adoptar deberían ir encaminadas a ofrecer cierta flexibilidad, a facilitar que las jornadas de progenitores y descendencia coincidan en lo posible, a que tengan ambas unos horarios razonables y logren eso que antes era costumbre y que ahora, en ocasiones, es un milagro: reconocerse como familiares. Pero al parecer estoy equivocado, porque lo que se vislumbra como solución, a tenor de lo que yo olfateo por ahí, es que los colegios, los centros cívicos, las academias de sevillanas o de judo, las abuelas, los abuelos y demás parentela, se conviertan en guarderías perpetuas mientras los pobres padres y madres se dejan el pellejo trabajando de sol a sol,

o más bien de tubo fluorescente a tubo fluorescente en estas latitudes, en un intento desesperado de no dejar a sus hijos la hipoteca como única herencia.

¿Es lo que los niños necesitan? No, es lo que necesitamos nosotros desesperadamente para sobrevivir en la jungla de las jornadas maratonianas, de los horarios caóticos y de los contratos volátiles. Al parecer, hay quien todavía piensa que si un niño está en actividades lectivas dos horas, pongamos por caso, aprenderá dos cosas, y si está tres, aprenderá tres y así hasta el infinito en una progresión geométrica. Craso error: En base a mi experiencia directísima les diré que la capacidad de aprendizaje y atención de un niño tiene un límite, al igual que lo tiene la suya o la mía, y que sobrepasado ese límite es más que probable que el tierno infante se aburra o dé guerra o ambas cosas a la vez. Y les voy a confesar otra sospecha: detrás de algunas dificultades de aprendizaje, detrás de ciertos problemas de conducta, de hiperactividades, de déficit de atención, incluso de supuestas limitaciones intelectuales, a veces lo que hay, triste y llanamente, es un niño inadaptado ante el ritmo de vida que le toca llevar. Me van a perdonar la expresión, pero nuestra ocupada sociedad hace tiempo que dio una patada en el culo a sus mayores colocándolos en residencias y lleva camino de terminar haciendo algo parecido con sus miembros más valiosos, los niños. Pero claro, a ver cómo encajo yo esta sospecha en una mesa que se llama "Conciliando con humor". Con humor negro, podríamos decir:

Entonces, ¿qué necesitamos adultos y niños para que esto funcione? Tiempo y ganas, me temo. Los niños lo que necesitan es un adulto disponible y dispuesto, como en el conocido proverbio africano ese que dice que para educar a un niño hace falta una tribu; el problema es que en nuestra sociedad la tribu entera está en el trabajo, en el Mercadona o haciendo números en el banco. Y el adulto, a su vez, necesita algo de tiempo y energía, porque muchas veces las demandas escolares también se suben a la parra, y ponte tú a las 10 de la noche a repasar con tu hijo las conjugaciones verbales cuando a esas horas ya no sabes ni cómo te llamas.

Yo deduzco que vivimos un evidente desencuentro entre teoría y práctica; bien es cierto que hasta hace poco apenas teníamos las teorías, pero ahora que ya nos las sabemos (conciliación, corresponsabilidad, reparto de tareas, igualdad de oportunidades), va siendo hora de empezar a aplicarlas. Porque a veces tengo la sensación de que tenemos la teoría del año 2010 y las prácticas de los años sesenta.

Para terminar, me gustaría ilustrar esta divergencia con otro ejemplo que se me ha ocurrido tras escuchar la excelente intervención de Elsa González y su asombro ante el raquítico porcentaje de mujeres en puestos directivos en las empresas relacionadas con el periodismo: a mi centro, como a otros muchos, llegan anualmente preciosos materiales sobre la igualdad de oportunidades y el sexismo: pósters, trípticos y cuadernillos mil. Bien. La teoría. Pero en Navidad también llega el catálogo de juguetes de varios centros comerciales y el curso pasado observé cómo se anunciaba un fantástico microscopio negro, muy sobrio, con el que jugaban cuatro niños, con "o", vestidos a su vez también de forma muy sobria; dos páginas más adelante, sin embargo, lo que se anunciaba era un aspirador de juguete, en concreto de la Barbie, y lamento la publicidad

gratuita, con el que ¡jugaban? unas niñas vestidas como bailarinas del carnaval de Río, por decirlo finamente. Ante mis dudas metafísicas, consulté a los verdaderos destinatarios del folleto, mis alumnos, que, en efecto, me confirmaron por aplastante mayoría que ellos pensaban que los microscopios eran cosa de chicos y las aspiradoras rosas, de chicas. Sin embargo, luego te das una vuelta por la facultad de Ciencias de la Salud y te encuentras, si no me fallan los datos, con un 73 % de mujeres, y allí, que yo sepa, usan microscopios, no aspiradoras...

Necesitamos, entre todos, empezar a comprometer nuestros hábitos cotidianos con las teorías que manejamos; sin ellas, sin una aplicación práctica, diaria, en mi clase, en su trabajo, en mi casa o en la suya, todo lo dicho aquí se queda en bonitas palabras.

Muchas gracias.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Muchas gracias, Gregorio. Pasamos la palabra a Luis Ignacio González Fernández, alias el Presidente José Luis Rodríguez Zapatero.

D. Luis Ignacio González Fernández

Periodista e imitador

Invitado especial

Bueno, hay un poco de todo. Cuando escuchaba a Elsa me daba cuenta de que efectivamente hay ciertos trabajos en los que parece que no hay horarios, y trabajar en un medio de comunicación (yo en este momento estoy en Intereconomía y colaborando también en



Punto Radio) he estado en muchos sitios haciendo de todo, desde retransmisiones de corridas de toros hasta programas de humor; como es el caso del de ahora, o grabaciones publicitarias donde a golpe de teléfono móvil o buscaperonas, te dicen: "Vente dentro de una hora", o a lo mejor tienes una cosa a las diez, y luego hasta las cuatro no tienes la siguiente. Es una profesión complicada, pero ciertamente coincido con Antonio Fraguas en que todo esto data de que somos bastante informales en general, y que si todo el mundo se aplicara un poquito el cuento, pues seríamos todos un poco más felices, viviríamos mejor, y celebraríamos menos reuniones, que es lo que nos mata en los medios de comunicación habitualmente.

Bueno, realmente, como las personas que han hablado aquí están mucho más documentadas que yo para hablar en serio, yo he querido contar con las personalidades más importantes de la vida nacional para que por lo menos ellos, ya que no han podido venir en persona, pues me han dejado sus mensajes y nos digan cómo conciliarían ellos la vida nacional, empezando por dar ejemplo. Y efectivamente, como decía Óscar Campillo, pues el primero que tenía que hablar era el Presidente del Gobierno, que hoy ha hecho una revolución ministerial y ha cambiado todo. No sé si es que, cuando dijo en León, en Ponferrada, que sólo iba a cambiar un ministro, es porque estaba mintiendo o porque ha improvisado de entonces acá esto. Yo más bien creo que es lo segundo.

D. José Luis Rodríguez Zapatero:

"Porque esto de la conciliación laboral ciudadanas, ciudadanos y ciudadanes, es la leche. Y en especial que te paguen por reducir la jornada, o sea, trabajar menos, y mejor, esto es lo que a mí más me gusta. El problema también lo tengo en casa. Y ya era hora de que me llamarais para venir a la ARHOE que rima con PSOE. Ya era hora. He escrito cuatro líneas, con talante, con honestidad, sinceridad y agradezco a la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles que me reciba y a ustedes que no me hayan abucheadado de momento, muchas gracias... Es que... últimamente... Bien. Creo que llaman al camarero por ahí. Sin ir más lejos, Sonsoles, mi señora, no para de presionarme para que concilie más los horarios laboral y familiar. Claro, que con tanto concilia que concilia lo que acabo sin conciliar es el sueño, miren ustedes. Aparte de crear un ministerio para el uso horario, con un vicepresidente relojero, voy a recortar los sueldos, las pensiones y, por qué no, las jornadas laborales, porque puestos a recortar... Me ha encantado el calendario venusiano. Se me tendría que haber ocurrido a mí, caramba.

En fin, a fin de cuentas, mi partido hizo de este asunto su caballo de batalla en las últimas elecciones. No en vano, nuestro eslogan de campaña fue 'Por el pleno empleo', y lo que quisimos decir fue 'Por el pleno empleo, de la luz solar', se entiende. Muchas gracias".

Bueno, espero no extenderme mucho, pero ya saben que los políticos es que no tienen freno. Cómo no, tendría que hablar el líder de la oposición, a ver qué piensa y qué puede hacer si llego algún día a gobernar para solucionar este y otros problemas. D. Mariano Rajoy, ¿usted qué piensa de todo esto, si es que piensa algo?

D. Mariano Rajoy:

“Pues fíjese. Yo estoy a favor de la ARHOE. Porque la ARHOE es un gran adelanto, y para mí todo lo que sea adelanto pues está bien, ¿verdad? O no, claro. Si el adelanto es electoral, pues mucho mejor todavía, claro. Porque lo que no puede ser es que mientras Europa trabaja nosotros estemos almorzando. Y que cuando Europa cena, nosotros estemos comiendo, caramba. Y cuando Europa duerme, plácidamente, soñando con tiempos mejores y con la caída de Zapatero (esto no sé si lo sueña Europa, yo sí), nosotros estamos en la sobremesa con un puro y discutiendo a quién le toca pagar la cuenta. Vamos a destiempo todo el tiempo. Luego es normal el retraso de nuestros horarios que se convierta después en un retraso generalizado, ¿verdad? Al final, en Europa llegará el día de mañana y nosotros, fíjense ustedes, seguiremos anclados en el día de ayer. Y eso es porque los horarios españoles son una broma. Por eso, ha llegado la hora de que se impongan las tesis de Arhoe, ahore o nunca. Este chiste... Mira que le digo a Pujalte que me escriba bien los chistes... Y que me escriba chistes de centro, no estas cosas. Bueno, en fin. A ver si así, con los horarios racionales que plantea la ARHOE y acertando las jornadas, se nos pasa un poco más rápida esta interminable legislatura socialista. Muchas gracias”.

Qué exagerado es usted, D. Mariano. Yo voy a terminar ya, porque teniendo a mi izquierda a Pedro Ruiz, realmente acojona un poco hacer estas cosas. Realmente no soy yo quien las hace, son los propios personajes que pueblan la vida nacional, superan la ficción. Yo quiero terminar con una cosa que leí cuando estaba preparándome, cuatro líneas ojeando la Biblia, en uno de sus libros sagrados que se llama el *Eclesiastés*, se dice lo siguiente:

“Hay un tiempo para cada cosa bajo el sol. Un tiempo para nacer, y un tiempo para morir. Un tiempo para llorar y un tiempo para reír. Un tiempo para buscar y un tiempo para perder. Un tiempo para guardar y un tiempo para tirar. Un tiempo para rasgar y un tiempo para coser. Un tiempo para callar y un tiempo para hablar”.

Bueno, y así sucesivamente. No les voy a leer el libro entero, aunque lo traigo aquí. Sólo tenía siete minutos y ya me parecen muchos. Bueno, pues recordando al primer racionalizador de horarios de la historia, voy a cerrar la intervención de mis personajes que he elegido al azar (podrían haber sido otros de mucho más calado, como Bibiana Aído, Leire Pajín, Belén Esteban...). El caso es que he cogido a alguien ilustrado, con la experiencia que dan los años, y el haber escrito tantos libros como es mi amigo Antonio Gala Clon. Y nos ha hecho una oda, precisamente al hilo de estas líneas del *Eclesiastés*, que habla de lo que hoy nos ocupa, de la conciliación de horarios que como, aunque no haya que desesperarse, parece que esté un poquito lejana, pues nos lo tenemos que tomar con cierto sentido del humor.

D. Antonio Gala:

“Buenas tardes ya casi a todos. Mi oda dice así:

*‘Lo dijo el Eclesiastés
Hay un tiempo para todo
Todo tiene su periodo
Hay un antes y un después
Muchas horas tiene el mes
Y más si no hay la anarquía
La vida no está vacía
Ordena tus calendarios
Si organizas tus horarios
Aprovecharás el día’*

Muchas gracias”.

D. Óscar Campillo

*Director de RTVE Castilla y León
Moderador*

Muchas gracias, Luis. Es una maravilla moderar a personas tan disciplinadas. Pedro, es tu turno.

D. Pedro Ruiz

*Presentador de radio y de televisión, actor, escritor, cantante y humorista
Invitado especial*

Buenos días. Ante todo muchas gracias, Valladolid. Esta es la tierra de mi padre. Como todo lo importante lo han dicho ya ellos, yo solamente voy a añadir unos respuntes anecdóticos. Uno: estoy de acuerdo con Antonio Fraguas. Hay que poner encima de las pantallas el nombre del presidente de los que hacen telebasura. Una cosa es racionalizar el tiempo, querido Ignasi Buqueras, por el que estamos aquí casi todos, y otra cosa es excederse. Antes de empezar esta conferencia o charla, o reunión, he ido al baño y la luz está temporizada. En una micción se ha apagado cuatro veces. Me parece bien que tengáis este propósito, pero no seáis fundamentalistas. Porque uno se queda con la gota en la mano y sin papel. En fin. No es una ocurrencia, es la narración de una realidad. En el baño de abajo, cada quince segundos se apaga la luz. Entre que no sabes dónde tienes la cabeza, las manos y el papel, acabas mal.

Ha hablado Antonio de la informalidad y los demás ponentes también, y a mí me ha parecido siempre que la puntualidad es una de las cuestiones que demuestran la educación. Hay

un dicho inglés que me gusta, que dice que *“la puntualidad es una virtud absolutamente inútil porque nunca hay nadie allí para comprobarlo”*. Pues me apuntaría a que el tiempo que nos hacen perder los demás es tiempo de nuestras vidas y cuando nosotros somos los impuntuales, nosotros somos los responsables también de hacer perder la vida a los otros. Hay un pensamiento de Cioran que habla de todas estas cosas que a mí me gusta, aunque es un poco trágico, y que dice que *“mientras yo mato el tiempo, el tiempo me mata a mí”*. Qué bien se vive entre asesinos. Bueno, pues tener consideración con el tiempo de los otros es un acto de respeto, de educación, que no practicamos en mi opinión con demasiada frecuencia, ni con demasiada vocación. Yo no sé lo que soy. Soy polifacético, y en España o en las autonomías españolas, que es un zafarrancho de autonomías unidas por El Corte Inglés, es peyorativo, así que yo no sé cómo conciliar mi *showman*, mi poeta, mi escritor, mi actor, mi “loquesea”, pues cuando juego al fútbol, cuando hago deporte, que es una cosa que me gusta mucho, ando siempre pensando cosas que voy a hacer. Por lo tanto, no soy ningún ejemplo, no valgo para dar ningún tipo de pauta de conducta. Digo también siempre que yo no soy rico: soy soltero. Por lo tanto, la conciliación con la vida familiar la llevo mal. Intermitentemente soy soltero, salvo cuando en los programas de la telebasura sale alguna señorita diciendo que se ha acostado conmigo. Yo no estaba. Pero ella cobra 6.000 euros. En fin. Las putas son más baratas. Pero esto es responsabilidad también del presidente de la cadena, que no se anuncia en el lugar concreto.

Chema ha hecho una brillante exposición, y divertida, de cómo se podría hacer desde la ciencia ficción o quizá no, que las jornadas sean más largas, etc.

A mí me parece que el tiempo fuera de tiempo es perder el tiempo y que una cosa que a todos nos perjudica mucho es que alguien tarde demasiado tiempo en tomar una decisión sobre nuestras vidas. Vas a presentar un proyecto y alguien te dice: *“La semana que viene, el mes que viene,...”*, y cinco meses más tarde estás preguntando por lo mismo. Eso sí es una pérdida de tiempo. Así que sería una delicadeza por parte de los que dirigen la sociedad, tener a bien decir las cosas con prontitud, para nosotros. Pero también ha dado él ese ejemplo del día en Júpiter y lo que durarían nuestras jornadas si fueran de otro modo. Yo le pido a Ignasi Buqueras y a sus colaboradores que concilien estos horarios pero que no lleguen al punto en que se expresaba Jardiel Poncela al hilo de lo que decía Chema. Jardiel Poncela, al respecto de los puentes de España, o (Espacateuskadilucigón y cia, como ustedes prefieran), decía Jardiel Poncela: *“¿Cuánto tiempo trabaja un español?”*. Y hacía esta curiosa, pero tramposa y divertida reflexión: *“De 365 días que tiene el año, le quitamos la mitad, que son las noches y nos quedamos en 170. Menos 52 fines de semana dobles, 104 días: estamos en 65. Menos 30 de vacaciones, 35; menos 10 de Navidad, 25. Menos 10 de Semana Santa, 15. Menos cuatro o cinco puentes que hay, estamos en siete días: el Día del Padre, el Día del Maestro, tres días, y de esos tres días, ¡todos los días no vas a ir a trabajar! Bien”*.

Sería excesivo. Pero a mí me gustaría que del tiempo recuperar el valor que tiene no solamente en lo positivo, no, también hasta en lo negativo, que a veces nos recuerdan.

Y es que el tiempo lo borra todo. Bueno, hay cosas que no borra, lamentablemente, o afortunadamente.

Y para terminar este pequeño manojito de respuntes, a lo que han dicho los demás, os quiero contar una anécdota que con el tiempo no se ha borrado todavía y que viví cuando todavía tenía 19 o 20 años con mi amiga Mercedes Milá. Por aquel entonces no hacía “Gran Hermano” ni salía el nombre el jefe en “Gran Hermano”, porque a pesar del tiempo transcurrido todavía hay gente que me la recuerda. Era un tiempo en que las conexiones de Madrid con Barcelona (y esto Antonio lo sabe muy bien), o con Bilbao o con Sevilla, podían durar un minuto. No se podía conectar con Televisión Española con unidades móviles porque no había. No había centros territoriales, etc. Y las entrevistas se enviaban a Madrid por línea y tenían que durar un minuto las conexiones. Y entonces Mercedes Milá empezaba. Hizo una entrevista al campeón del mundo de Gimnasia Deportiva, un japonés de nombre Totshiro Ketmosho. Pero la entrevista duraba cinco minutos, y cinco minutos en un telediario no cabían. Yo pasaba entonces por Miramar, Barcelona, y ya tenía fama de dedicarme a lo que me he dedicado después: el espectáculo, el cine, el show, etc. Y el director de informativos, Juan Antonio Sáez Herreros, que en paz descanse, estaba desesperado. “¡Hija mía, Mercedes, esto no cabe, son cinco minutos! Mándame sólo un minuto”. Y me vio pasar por un pasillo con unas latas, porque todavía la película era celuloide, eran latas. Cuando empecé “Estudio Estadio” empezábamos con tres partidos y el resto de partidos los tiraban con paracaídas encima de Prado del Rey. Esto es así. Bien. Entro en la Moviola, hoy es ¿Unavit?, entonces era la Moviola, y miro aquello. “¿Qué se te ocurre, qué se puede hacer?”. Intentamos montar la voz del intérprete encima del japonés. Hicimos veinte combinaciones y no había caso. Duraba tres minutos por lo menos. En resumen, que le digo al director: “¿Me dejas una cámara?”. Y él: “Sí, ¿qué vas a hacer?”. Y me voy al Palacio de los Deportes de Barcelona, donde estaba el caballero Totshiro Ketmosho, al que le voy a hacer dos preguntas para que dure un minuto. Pero antes llamo al intérprete y le digo: “Dile a Totshiro, por favor, que me conteste dos preguntas exactamente como tú se las traduces”. Y ahora escribeme cómo se dice en japonés por qué este año usted ha sido campeón y el pasado no y por qué Japón siempre tiene ventaja en esta disciplina. Me las aprendo, las memorizo (me las sé todavía a día de hoy). De modo que viene el atleta y le hago la



pregunta. Se queda acojonado, me mira y me responde. Le pregunto al intérprete que qué ha dicho. Él se ríe mucho. Y le digo al intérprete: *“Dile por favor, que ahora cuando rodemos la entrevista de verdad responda lo mismo, que yo reduciré la respuesta”*. Pero cuando grabo de verdad la entrevista, en vez de decirlo de un tirón, lo que hago es fingir que estoy buscando en mi amplio vocabulario japonés. Entonces digo: *“Está con nosotros el actual campeón del mundo de Gimnasia Deportiva Totshiro Ketmosho, a quien vamos a preguntarle por qué este año ha sido campeón y el pasado no”* (en japonés). Resumen de la cuestión: termino con el *arigato, sayonara*, etc. Al día siguiente, a las dos y media de la tarde, mi padre, vallisoletano, en Barcelona, hora del telediario, y aparece Miguel Orts, diciendo: *“Conectamos con Barcelona... Entrevista Pedro Ruiz al campeón de gimnasia deportiva”*. Y mi padre me ve hablar en japonés y se le cae la cuchara. Pero la que estuvo mejor fue mi madre. Teníamos una tienda de bacalao y al día siguiente las clientas o clientes, como preferáis, iban a la tienda y le preguntaban a mi madre: *“Juana, ¿su hijo habla japonés?”*. Y mi madre respondía: *“Se defiende”*.

Bueno, pues que el tiempo valga no solamente para la memoria histórica sino para el olvido y la armonía histórica. Es todo.

Coloquio

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Bueno, como les había anunciado, estamos en una no-mesa de lujo con personas de nuestra vida periodística y del arte de primera línea. Ahora tenemos la oportunidad de hacer un debate entre nosotros, que se puede abrir ya al público. Quien quiera preguntar desde ahora mismo puede levantar la mano y yo mismo iré dando el turno de palabra, según el orden. Me lo he pasado muy bien, da la impresión de que todos pensamos que con los horarios que llevamos en este país es difícil conciliar, es un desafío, un reto y lo podemos tomar con más o menos humor, pero realmente, ¿llegaremos algún día a la conciliación? ¿Hay posibilidad de que un periodista como nosotros o como casi todos tenga la posibilidad algún día de las ocho+ocho+ocho que Chema Nieto nos puso en la pantalla al principio?

Dña. Elsa González

Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)

Ponente

Yo estoy segura de que sí, de que conseguiremos mucho. Cuando Chema hablaba de la época de los romanos que calificaban al tiempo como oro, yo sería desde luego una esclava, si tenemos en cuenta el número de horas que trabajo y que trabajamos todos

los periodistas. Bueno, pues ahora no se llama así. Cobramos más o menos lo mismo, hasta tenemos algún derecho, y las mujeres aparecen por ahí. Las cosas, aunque cueste, se consiguen. Hace no muchas décadas en España y en Europa (Suiza fue el último país, por ejemplo), la mujer no tenía derecho al voto. Esto hace cien años era simplemente implantable. Y las sufragistas parecía que estaban piradas. Pues resulta que ha sido posible. Seguramente por una serie de intereses, fundamentalmente políticos, seguramente poco éticos en lo que está detrás, en esa intrahistoria que consigue las cosas. Pero fijaos qué avances hemos conseguido. Así que esto, que es mucho más fácil, claro que será posible.

Dña. Aurora Romera Hernández

*Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León
Presidenta*

Yo estoy convencida de que sí, y de hecho creo que estamos avanzando hacia una sociedad donde hay más igualdad de oportunidades. Pero fundamentalmente por dos motivos. Uno: porque cada vez hay mayor incorporación de la mujer al mundo laboral, y estoy convencida, sin ser feminista, de que la mujer racionaliza mucho mejor los horarios y los tiempos, y el trabajo y la casa y todo. Y después porque, efectivamente, yo creo que la educación que tiene nuestra generación de hombres y mujeres es una educación que está más a favor de la igualdad. La generación de nuestros padres no tiene nada que ver en la forma que les han transmitido los valores, en el sentido de que parece que el hombre era el que tenía que llevar el dinero a casa y la mujer fundamentalmente cuidar de los hijos. Con lo cual, creo que ahora, en estos momentos, la formación de las mujeres y de los hombres está en un plano de igualdad. Incluso hay muchas mujeres más cualificadas, estoy convencida de que sí. Y hay otra cosa que quiero apuntar, y que los que no lo estéis practicando, sobre todo las mujeres, que lo hagáis. Es muy importante empezar a decir “no”. Cuesta al principio, pero una vez que cojáis la carrerilla, sale con más facilidad. Empezad a decir “no” a vuestros jefes y maridos cuando consideréis que realmente no podéis con todo el trabajo o que realmente no está dentro de vuestras parcelas o de vuestras competencias.

D. José María Nieto

*Humorista gráfico
Ponente*

Eso de “*Siento un gran placer al decir no*” me recuerda a las mujeres conservadoras americanas con respecto a la moral sexual y esas cosas. Yo quiero decir algo positivo. Sí que se ha avanzado algo. Y es que hace unos años la palabra “conciliación” nadie sabía a qué se refería y ahora es de uso común. Yo recuerdo hace unos años que tenía que salir antes de trabajar, que era una

cosa muy importante ir al concurso de disfraces en Navidad de mis hijas en la guardería, ¿cómo dices eso en el trabajo? Una por una, todas las cosas de los niños son tonterías sin importancia. ¿Cómo dices en el trabajo...? Es imposible. Pero es que ahora dices: “Tengo que conciliar”. Y no tienes que dar más explicaciones. Entonces, es un avance. En ese sentido yo sí que soy un poco optimista. Aunque sí que creo que seguirá habiendo gente que renuncie a su vida familiar por un mayor éxito profesional y viceversa, gente que, independientemente de su sexo, que renuncie al trabajo para estar más tiempo con la familia, y es absolutamente respetable, y no debemos caer en la tentación de fomentar estilos de vida desde los poderes públicos.

D. Antonio Fraguas de Pablo, Forges

Humorista gráfico

Ponente

Yo quería simplemente referirme a algo. Uno se da cuenta de que está casado (en mi caso, por ejemplo), con una maestra porque por las noches en sus pesadillas lo que hace es decir solamente: “Shhh, shhhh...”. Esto viene a cuento de que hay personas que se dedican a la enseñanza, que se han jubilado anticipadamente por no poder soportar más a los padres. Una realidad absoluta. ¿Por qué? Porque cuando hay cientos de miles de niños con llave al cuello, que llegan a su casa con su llave y tienen que pasarse hasta altas horas de la noche, en muchos casos, con una abuela que se llama televisión, y una mucama que se llama ordenador, pues la cosa va complicada. Y os quiero decir esto porque si de verdad es necesario que los dos estén fuera, yo no tengo ningún inconveniente, pero es necesario en el 80 % de las veces. Eso es lo que se hace en las plazas de toros. Ale, cuando uno torea, y le aplauden y tal y cual, siempre hay uno en el público que dice con el dedo: “No”. ¿Qué ocurre? Gran parte de los todoterrenos verdes que se usan en las familias están comprados con el tiempo de no estancia con los hijos correspondientes. Y esto es así. Es verdad que hay mucha gente que necesita los dos sueldos, claro que sí, pero también es verdad que hay otra pasada por ese otro lado. Y simplemente, y acabo, tengo que decir que una de las cosas que tenemos en España y que muchas veces no nos merecemos, es la gente extraordinariamente lúcida que sabe además practicar una secuencia de coordinación, contemporización, y sobre todo esfuerzo curativo. Y yo quiero aprovechar estos quince segundos que me quedan para que, por favor, de verdad, delante de una joya de la mente española, le demos de verdad el aplauso que se merece a este compañero que es una de las mejores cosas que me han pasado a mí en mi vida profesional. Poderme reír a mandíbula batiente con su fe de erratas. Muchas gracias.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Se ha puesto rojo de verdad.

D. Gregorio Bustos Carabias

Escritor y profesor de Literatura

Invitado especial

Yo quería terminar simplemente con un apunte enlazando al maestro. No sólo al dormir decimos “shhh, shhhh”, sino que tenemos que explicar todo hasta la saciedad a todo el mundo que no sean alumnos nuestros. Porque a mí me lo dicen mis amistades: “*Cállate, que ya te he entendido*”. Pero yo sigo, y sigo explicando. Para pagar el adosado y el todoterreno verde, incluso el perro de raza que luego hay que dejar en una guardería canina, es para lo que trabajamos. Es un sinsentido. El otro día me lo decía un niño: “*Nos hemos comprado un perro, pero los fines de semana lo dejamos en un hotel canino*”. Y yo pienso: “*Pues habérselo comprado de peluche*”. Sinceramente, es menos problemático. Yo quisiera ser tan optimista como todo lo que he escuchado aquí. Pero que no quedara en bonitas palabras. A veces tengo la sensación de que nuestra sociedad, y perdonen la expresión, ha dado una sonora patada en el culo a sus mayores colocándolos en residencias y a veces tengo la sensación de que está siguiendo la tendencia con sus miembros más valiosos, que son los niños. Yo pediría por favor que esto no ocurriera así. Ya lo estamos haciendo con los mayores, espero que en nuestra carrera por ganar dinero para pagar todo lo que nos hemos comprado no dejemos de lado a los niños.

D. Pedro Ruiz

Presentador de radio y de televisión, actor, escritor, cantante y humorista

Invitado especial

Me sumo al homenaje de Antonio, pero he venido aquí a hablar de mi libro. Y el día 6, 7 y 8 de diciembre vuelvo al Teatro Zorrilla de Valladolid. Algo debe estar ocurriendo porque el mundo del espectáculo, que es un mundo, como sabéis, extravagante y fuera de horarios, está sufriendo una transformación en este tema. Cuando empecé a trabajar en el *show*, lo que vio Elsa delante de Radio Madrid y Antonio y mucha gente de la que hay aquí, mucha gente de la que ahora se llaman monologuistas (yo no hago monólogos, hago todólogos o lo que sea), mi actuación empezaba a la una y media de la madrugada. Es decir, la gente cenaba a las 22.30 o a las 23.00 horas, y venían a ver el espectáculo a la 1.30 horas. Yo hacía un espectáculo (o hago), de casi dos horas de duración, con lo que un miércoles o un jueves la gente salía de ver el espectáculo a las tres de la madrugada, para irse a trabajar al día siguiente. Hoy en día en el teatro las funciones de noche han dejado de producirse. La del sábado por la noche, que era la más fuerte de la semana, la función empezaba a las 23.00 horas. Luego a las 22.00 horas. Ahora empieza a las 21.45 horas. Si hay función de tarde y noche, que es tremendo, la que se llena menos es la de noche. Estamos incluso pensando en hacer sólo función de tarde. Yo he trabajado este fin de semana en Coruña, en el Teatro Colón, y la función ha sido a las 20.30 de la tarde del sábado y a las 19.00 horas del domingo. Esto hace

veinticinco años era inconcebible. Cualquier función de noche empezaba a las 23.00 horas y lo llamado *late night*, el espectáculo, el *show* de los monologuistas que conocéis por El Club de la Comedia o de lo que hago yo o de otras cosas, empezaban a partir de la una de la madrugada. Luego algo debe estar cambiando, porque de algún modo no se habrán conseguido los objetivos, ni siquiera la conciencia, pero sí que es cierto que ya a nadie en el mundo del espectáculo se le ocurre programar una función a las 23 horas. Incluso veteranos, jóvenes, empresarios nuevos, se están planteando seriamente hacer una sola función los sábados y que sea una función de tarde. Ya no por la competencia con el fútbol, que también tira lo suyo, sino porque de noche la gente, será por la costumbre, será porque se ha levantado antes, será porque está cansada, será porque ve el fútbol, pero la función del sábado por la noche, y esto lo cuento pues por ser altamente llamativo, es la peor función de hace mucho tiempo. Antes el sábado noche garantizaba el fin de la semana y la recaudación global de toda una semana. Hoy en día ya no. Algo está pasando, Ignacio. Por lo tanto, lo que no recaude un sábado por la noche, te lo pediré.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León
Moderador

Y qué me decís de la influencia de las nuevas tecnologías en la falta de tiempo, en robarte más tiempo que antes, como los horarios imposibles de los periodistas, y al resto de la gente, a los que el teléfono móvil, la *blackberry*, el *iphone*, el *ipod*, todavía nos roba un minuto más. Porque ahora ya, incluso en esos cuatro segundos que dura la luz temporizada del baño, puede ser que te suene el móvil, puede que tengas que coger el móvil, mientras con la otra mano sujetas lo que puedes. ¿Qué opinión tenéis? ¿De qué manera ha agravado también la situación las nuevas tecnologías?

D. José María Nieto

Humorista gráfico
Ponente

Las tecnologías son un arma de doble filo, permiten que cada vez haya más posibilidades de trabajar desde casa, lo cual es una ventaja innegable, pero al mismo tiempo si tú las utilizas mal... Es que Internet es un enemigo de la familia. Tú te sientas delante de tu ordenador, te pones ahí a perder el tiempo y ni estás con tu mujer ni estás con tus hijos ni estás haciendo nada más que estar delante de una pantalla. O sea, que no se trata sólo de llegar a casa y apagar el teléfono móvil, sino de utilizar la tecnología no sustituyéndola por la vida real, sino aprovechando las cosas buenas que tiene.

Dña. Elsa González

Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)

Ponente

Y tanto que es un arma de doble filo. Por una parte, te permite como comentaba antes, en lugar de estar en la redacción permanentemente, cuántas cosas podemos hacer a través de Internet, mismamente desde enviar una crónica en nuestro caso hasta con un teléfono móvil estar en el cine y en un momento dado pues hasta te tienes que ir, pero no estás presente. De todas maneras la cultura del presencialismo espero que desaparezca. Pero efectivamente es un arma de doble filo. Y ahora estamos yo creo que bastante más atados que antes. Resulta que te tienen localizado de manera que en cualquier momento puedes salir disparado. Estás con Internet, respondiendo a los correos y a veces es la una de la madrugada y efectivamente no has tenido ni esa pequeñísima velada después de la cena. Yo en lugar de ir hacia adelante creo que hemos ido hacia atrás. Igual que la mujer, que no es que nos hayamos caído, sino que nos hemos tirado a la piscina directamente y trabajamos no ocho horas sino catorce.

Pero bueno, en cualquier caso, se trata de aprovechar bien la tecnología y es una cuestión de todos. Cuando hablabas de los horarios, lo de los espectáculos, me parece una aportación valiosísima. Pero vamos a ver: el adulto era el que tenía hace unos años ese patrimonio nocturno más elevado. Ahora son los jóvenes. Ahora los jóvenes quedan a la una de la madrugada y ahí empieza la noche. Y, sin embargo, todos estos espectáculos a los que también van jóvenes, pero generalmente el que paga suele ser a partir de 25 o 27. Sí hemos ganado tiempo a todo esto. Lo fundamental es que el telediario empiece no a las nueve de la noche sino a las ocho, y el programa *prime time* a las nueve de la noche. Y todo a las once haya concluido, y "Los Clones" un poco antes, desde luego. Y así. La verdad es que los medios de comunicación en ese aspecto podemos ejercer un papel fundamental en el cambio de usos y horarios. Sería muy importante esa complicidad.

D. Antonio Fraguas de Pablo, Forges

Humorista gráfico

Ponente

En esto que habéis dicho de que el diario *El Mundo* en el año 1989 se puso en marcha, nosotros teníamos una mesa para que viera toda la jefatura lo que costaba un puesto de trabajo in situ. Y fue determinante. Era tan claro como que el 40 % del coste laboral de una persona globalmente estaba en que estuviera trabajando en el edificio. Con esto, simplemente conseguimos eso. Yo estoy de acuerdo con que en ese momento se empezaba ya a trabajar fuera y se iba uno a casa. Y descubrimos además el sistema

para evitar eso de que a la una de la mañana tú estés enganchado a tu ordenador. Y el sistema es una cosa muy sencilla, que es colocar tu ordenador con un conmutador que a las nueve se apaga y además no lo puedes encender. Que esa es otra. Es una cosa muy fácil. Hasta las doce horas siguientes. Y así te disciplinas y ya está. Pero os pregunto ahora: ¿qué pasaría si no lleváramos el móvil en el bolsillo? Es algo maravilloso. Increíble. Y si hay que llevarlo, lo mejor, en tu caso, en muchos casos de los que estamos aquí es apagarlo.

D. Luis Ignacio González Fernández

Periodista e imitador

Invitado especial

Sí, bueno, yo voy a apuntar que estoy de acuerdo con todo esto pero que no es que la tecnología suponga un problema. Lo que supone un problema es cómo la utilizamos. Es decir, yo recuerdo cuando me dedicaba a la locución publicitaria, que tenía que ir a estudios de grabación de Madrid de punta a punta... Siempre que iba en coche llegaba tarde a la grabación primera, con lo cual ya me retrasaba las del resto del día. Así que decidí comprarme una moto: me compro una moto y esto es un bien porque llegaré a tiempo. Pues no. Cogía más grabaciones y seguía llegando tarde. Hasta que me metí tal leña-zo que tuve que vender la moto y olvidarme de aquello. En cuanto al tema del móvil, yo tengo mi compañero de Clones, que es telefonoadicto. Lleva tecnologías de todo tipo y tal. Yo llevo un móvil que sólo es un teléfono. Ahora lo que te venden es una cámara de cine que además puede mandar mensajes, y hacer un montón de cosas y además es un teléfono. Ayer mismo comí con mi compañero, y esto es verídico, estaba sentado en el restaurante esperándole, y me pone un mensaje de texto que decía: "Estoy entrando". Digo: "Si ya te veo...". No son las nuevas tecnologías, sino el uso que hagamos de ellas. También se ha inventado el contestador automático, el buzón de voz... Se puede racionalizar de esa manera. Es un buen consejo, y no pasa nada. Es decir, a no ser que uno trabaje en el Samur, o en una de estas cosas de emergencias... No es cuestión de vida o muerte.

D. Pedro Ruiz

Presentador de radio y de televisión, actor, escritor, cantante y humorista

Invitado especial

El genial Quino ya definió esto hace tiempo con un chiste suyo de Mafalda, donde decía esta niña: "Papá no tenía carro porque no tenía plata para tener carro porque trabajaba sólo por la mañana. Pero encontró otro empleo y ahora con el carro llega a tiempo a los dos empleos"

Dña. Ester Toulla

Buenos días. Aprovechando que hay aquí muchos periodistas, yo quería plantearles la posibilidad de que se diera más bombo y platillo, más si cabe. Me llamo Ester Toulla, no vengo de parte de ninguna organización, soy parada y eso me ha dado lugar a disfrutar de mi tiempo los últimos dos meses, cosa que para mí antes era imposible. Era de las que iba corriendo a todas partes, y no podía ver a los amigos. Sigo sin poder ver a los amigos, porque están trabajando, pero por lo menos yo estoy más tranquila, hasta que se me acabe el subsidio y no haya encontrado nada. Lo que quería decirles es que en estos últimos meses en los que yo ya conocía la existencia de esta asociación y del trabajo que estáis haciendo me he dado cuenta de que nadie tiene ni idea de qué es esto. Hay mucha desinformación. Hay mucho miedo al cambio sobre todo en el terreno del comercio de a pie, porque no es lo mismo un Madrid o un Barcelona que aquí. Aquí todo el mundo a mediodía cierra y se acabó. Entonces, he hecho mi pequeña campaña intentando recoger firmas, intentando informar a la gente y me he encontrado con que la gente lo da por imposible ya de entrada. No te firman porque dicen: “Estás loca”, “eso es una utopía”. Todo el mundo lo ha hecho así y todo el mundo se ha intentado organizar, no puede, y qué vas a hacer tú. Entonces les digo que yo desde aquí les quería pedir a todos los periodistas que lo están sufriendo en sus carnes, que si puede ser posible hagan un tipo de campaña como las que saca Antena 3 o cualquier cadena: un mes por la conciliación. Pero con medidas concretas, que la gente sepa de qué se está hablando. De que no pasa nada por cerrar el comercio a las seis y trabajar de nueve a seis, como se hace en otros países. He vivido en otros países, he vivido la experiencia. He vivido en Inglaterra, en Irlanda, tengo una hermana en Francia, conozco gente alemana... Sé que se puede hacer. También sé que hay muchas excepciones. Mi amiga alemana vuelve a las ocho a casa; mi hermana no quiere tener otro hijo porque no tiene tiempo para el que tiene, y es funcionaria, profesora. Que esto se materialice. Que a ver si puede ser que los periodistas, que tenéis una profesión privilegiada, llaméis la atención a la gente que ya lo ha dado todo por imposible. O por desconocimiento.

Muchas gracias.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

No sé si recogéis alguno el guante. Yo soy periodista. No el único. Sí me parece importante que divulguemos esto. Tú has dicho algo muy importante. En Alemania se puede, en Francia también... el problema es que en España hay españoles, en las comunidades autónomas de España. No sé qué pensáis.

Dña. Elsa González

Presidenta de FAPE (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)

Ponente

Tengo poco que decir y dar voz a los que tienen poco que decir es peligroso. Pero con el ánimo y la fuerza con la que has hablado ten cuidado porque el Sr. Buqueras te va a coger por banda y no te va a soltar nunca. Vas a tener trabajo. Nada más.

D. Pedro Ruiz

Presentador de radio y de televisión, actor, escritor, cantante y humorista

Invitado especial

Ester, yo no soy periodista. Empecé ahí, me siento un tipo raro. Pero has dicho una cosa que sí me ha interesado. ¿Cómo se hacen ese tipo de campañas? Pues supongo que Ignacio Buqueras estará encantado de que alguien le ofrezca esa vía, ese canal, esa posibilidad de aparecer y decirlo. No me gusta hablar de temas personales porque puede parecer una especie de presunción, etc. Yo he dedicado doce años de mi vida al cuidado de mi madre, que me falta desde hace un año y medio, porque era una prioridad. He dejado mi trabajo porque puedo, evidentemente, y me he encargado de ello. Quizá ese tipo de mensajes tendrían una cierta efectividad si desde el momento en que os concedieran el espacio, que es lo más difícil de conseguir, hubiera unas preguntas que el individuo al formularselas a sí mismo se sintiera culpable de no llevar a cabo lo que tiene que hacer. Cuánto tiempo hace que no ves a tu abuelo, cuánto tiempo le has dedicado a tu hijo esta semana, pudiendo tener en casa a un familiar tuyo, lo tienes en una residencia, o no lo tienes, has creído que es más importante tu partida de bolos que el cariño a tu gente. Quizá ese tipo de campañas que nunca son gratas, como algunas de tráfico, pero que te ponen en evidencia a ti y te ponen frente a ti mismo, son muy efectivas. Pero lo primero que tienes que conseguir es el espacio, que no es gratuito ni te lo da la televisión pública, quizá Antena 3, por fingir que luego no da "Dónde estás, corazón", así son las cosas. Quizá Telecinco, por justificar todo el resto de la programación, pero yo es que no me callo ni delante de mí. Pero es interesante lo que dices y en mi opinión humilde, personal, intransferible, quizá eso tendría sentido no solamente desde el hecho de la racionalidad, sino desde el sentimiento. Tienes un abuelo al que no ves hace cinco meses. ¿Te parece bien? Ahí lo dejo.

D. Óscar Campillo

Director de RTVE Castilla y León

Moderador

Ignacio, la televisión de Castilla y León te da el espacio desde hoy mismo. No tenemos que disimular y seguramente la idea de Pedro sea aceptada por mala conciencia o por interés

de verdad, por el resto de cadenas. Te animo a hacerlo. Que no sea por nosotros porque con nosotros ya cuentas. Muy bien, pues terminamos esta mesa. Hemos tenido conferenciantes, ponentes, invitados de lujo, los que veis aquí más el Presidente del Gobierno, el líder de la oposición, Antonio Gala, nada menos.

Conclusiones:

En un clima distendido en el que se trataba de hacer llegar el mensaje de un tema tan importante como es el de la conciliación bajo el paraguas de la sonrisa ya aproximándonos de forma desenfadada a la irracionalidad de los horarios, citamos las siguientes conclusiones:

1. El tiempo no importa en España. ¿Somos un país de informales? Un país no, pero comunidades autónomas de informales sí. Hay niños que en esta confusión reinante llaman “papá” al maestro y “mamá” a la maestra, lo que denota un déficit de conocimiento entre padres e hijos.
2. Pero hay esperanza: el verbo “conciliar” ya puede ser conjugado en el trabajo sin miedo al jefe y sin ponerse colorado ante el resto de compañeros. Los espectáculos de madrugada, antes populares, están desapareciendo. Algo está cambiando en los horarios.
3. Y tenemos soluciones con humor: el reloj milagroso con menos horas para trabajar, el calendario conciliador con medio mes en rojo y festivo. También ir a vivir a Marte o a Venus donde el año consta de dos días, contando con que el primero sería festivo al ser 1 de enero y el otro el día del cumpleaños.
4. Se propone también acabar con la telebasura, que nos hace perder el tiempo y tanto sueño nos roba, aprobando una ley que obligue a las cadenas de televisión a poner en la parte superior de la pantalla el nombre del presidente del consejo de administración de la misma y el de su madre, cuando se emiten esos programas.
5. Y se aportan ideas como:
 - La fórmula del 8+8+8, 8 horas para trabajar, 8 para dormir y 8 para todo lo demás.
 - Hacer las cosas correctamente en tiempo y forma.
 - Puntualidad.
 - Celebrar menos reuniones.
 - Utilizar de forma racional las nuevas tecnologías.
 - Recurrir a la fórmula: más fácil entre todos.
 - Aprender a decir que “no”.
 - Y aprender del *Eclesiastés* que hay un tiempo para cada cosa.

Conciliar, tener vida propia no es un lujo; disponer cada uno de su tiempo es algo esencial.

Conclusión final: todos aspiramos a ser felices y esto podemos conseguirlo si todos distribuimos el tiempo de forma racional y equilibrada.

Dña. Aurora Romera Hernández

Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León
Presidenta

Para acabar, espero que de verdad os hayáis relajado un poco, os hayáis reído de verdad y pensad que hay que tener tiempo para todo y que el tiempo de todos también es importante. De verdad, os invito a que pongáis vuestro granito de arena para avanzar en este tema y sobre todo que nunca os falte el humor.

Muchas gracias.

6.3. CONCLUSIONES DEL V CONGRESO NACIONAL

PRIMERA MESA REDONDA

“Conciliación y competitividad: nuevas formas de organización del trabajo”

1. Las **personas** nacen para desarrollar su vocación y ser felices. Las **organizaciones** nacen para cumplir sus objetivos, y las **empresas**, además, para obtener beneficios, entendidos también desde una concepción de responsabilidad social. Todo esto hay que hacerlo compatible.
2. Disfrutar de un **ambiente adecuado en la familia y en el trabajo** es lo que más influye en la felicidad.
3. La **conciliación** redunda en el negocio (reputación, atracción de talento, mayor compromiso de los trabajadores, mejor clima laboral, excelencia) y en la sociedad (igualdad-diversidad, salud y bienestar, apoyo a la familia y a la discapacidad).
4. Hoy es preciso que muchos **puestos de trabajo** no tengan un horario ni un local fijo, y que la **retribución** no dependa del IPC sino de la productividad.
5. Conciliar no es trabajar menos, sino trabajar mejor: Un trabajador motivado y en un buen clima laboral, rinde más y es más feliz.
6. Las políticas de **racionalización de horarios** que conducen a la conciliación y a la igualdad entre la mujer y el hombre, permiten elevar la productividad de las empresas y el bienestar de las personas.

SEGUNDA MESA REDONDA

“Conciliación 2.0: estudio, trabajo y ocio”

1. Si queremos que el mundo sea cada vez mejor, debemos **escuchar a la juventud**.
2. Las **nuevas tecnologías** hacen posible un contacto entre las personas que de otro modo no se podría realizar. Es muy importante hacer un buen uso de ellas. Internet se ha consolidado como una herramienta audiovisual desde la cual también se comparten emociones.

3. La participación de los jóvenes en las **redes sociales** tiene una dimensión de identidad y relacional. Se muestran tal como son, esa es su voz y tenemos el deber de entenderlo. No obstante, se apunta también la necesidad de hacer un buen uso de las nuevas tecnologías.
4. Están sucumbiendo los referentes clásicos de autoridad. No se ha cumplido la máxima de que el esfuerzo obtiene su recompensa. Los jóvenes así lo perciben y por ello buscan **alternativas**.
5. Los jóvenes actúan más por vocación y menos por obligación.
6. Tenemos que replantearnos el **modelo de conciliación** para que sea plenamente aceptado por los jóvenes. La verdadera conciliación requiere un profundo cambio de cultura.
7. Es muy importante establecer una jerarquía en lo que se quiere hacer y dar prioridad a lo principal sobre lo accesorio. Igualmente es importante atender y fomentar las actividades que conllevan relación con otras personas.

TERCERA MESA REDONDA

“Parar el tiempo: tiempo de valores”

1. El **tiempo** es actualmente un hecho decisivo, cosa que no ocurría en el pasado. La vida pasará bien o mal según el uso que hagamos del mismo. El tiempo además es democrático, ya que nos iguala a todos.
2. Los **valores** son indispensables para una sociedad en paz y se transmiten a través de una educación de los padres hacia los hijos. Educar en valores exige disponibilidad de tiempo.
3. La **familia** no puede realizar este reto en solitario, pero tiene un potencial enorme y por ello ha de ser apoyada desde las Administraciones. La familia es una unidad básica de convivencia con un papel social insustituible.
4. Hay que enseñar a los jóvenes que, además de la relación con los amigos, es muy gratificante dedicar el tiempo de **ocio** a leer, pasear, estar con la familia...Y que el **estudio** ha de ser un hábito diario.
5. El padre, la madre y los hijos deben ser corresponsables en el **trabajo de la casa**.
6. Tendemos a **consumir más de lo necesario**, lo que implica la necesidad de trabajar más. Hay que ser conscientes de ello para no caer en el círculo vicioso.

CUARTA MESA REDONDA

“Conciliando con humor”

1. Hay niños que en esta confusión reinante llaman “papá” al maestro y “mamá” a la maestra, lo que denota un déficit de conocimiento entre padres e hijos.
2. Pero hay **esperanza**: el verbo “conciliar” ya puede ser conjugado en el trabajo sin miedo al jefe y sin ponerse colorado ante los compañeros; los espectáculos de madrugada, antes populares, están desapareciendo...
3. Se aportan **ideas** para la conciliación y el uso racional del tiempo como son:
 - La fórmula de los tres ochos –ocho horas para trabajar; ocho para dormir y ocho para el resto de actividades–; realizar las tareas correctamente en tiempo y forma.
 - Puntualidad como pauta cultural y exigencia ética.
 - Celebrar menos reuniones y más eficaces.
 - Recordar la fórmula: más fácil entre todos.
 - Aprender a decir “no” a jefes/as no conciliadores y a padres o madres no responsables.
 - Y seguir el principio del *Eclesiastés* de que *“hay una época para cada cosa y un tiempo para cada propósito bajo el cielo”*.
4. Todos aspiramos a ser felices y esto podemos conseguirlo con buen humor y distribuyendo el tiempo de forma equilibrada.

6.4. ACTO DE ENTREGA DEL V PREMIO PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES



De izda. a dcha.: D. Fernando Bermejo, Coordinador General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid; D. Sergio Jiménez, Jefe de Ventas de Germaine de Capuccini; D. José María Sánchez, Jefe de Redacción en Castilla y León de La Razón; D. Ignacio Buqueras y Bach, Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE; D. César Antón Beltrán, Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León; D. Rafael Daniel, Delegado en Castilla y León de El Economista; D. Rubén Mateos, Director del Gabinete de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco; Dña. Gloria Múgica, Directora de Innovación Sociolaboral del Gobierno Vasco; D. José Bratos, Director de Recursos Humanos en Castilla y León de Asepeyo; y Dña. Aurora Romera, Directora General de Familia de la Junta de Castilla y León.

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE

Habrán observado que estas conclusiones del V Congreso Nacional son muy importantes. Considero que deben promoverlas no solamente los congresistas, sino todos, empezando

por la Junta de Castilla y León, que ha sido la gran promotora junto con la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Debemos darlas a conocer a los medios de comunicación y en otros ámbitos: Administraciones públicas, sociedad civil, etc. Ahí tenemos un reto importante y hay que tener en cuenta que estas conclusiones vienen avaladas por todas las personas que han participado activamente en este V Congreso Nacional.

Acaba de incorporarse a esta mesa el Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, al que doy la bienvenida, y, tal como tenemos previsto, en estos momentos hacemos entrega de los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, que anualmente convoca la Comisión Nacional. Antes de que D. Ángel Lafuente, presentador del Congreso, intervenga para decir quiénes son las instituciones y entidades premiadas, me voy a permitir hacer una breve historia del mismo. Fueron creados con motivo del I Congreso Nacional, que se celebró en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid en 2006; por tanto, llevamos cinco años entregándolos, y debo recordarles que cada año nosotros entregamos tres distinciones: una, a la entidad o ciudadano que más haya contribuido a la adopción de unos horarios racionales; otra, a la empresa que más haya hecho en este aspecto, y una tercera al medio de comunicación que más se haya distinguido en la promoción de unos horarios racionales.

El primer año, el premiado en la modalidad de entidad fue la Fundación Once (Fundosa). El segundo año, el bufete Cremades & Calvo-Sotelo. El tercero, la Fundación Alares. Y el cuarto, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, por eso estamos celebrando este V Congreso Nacional en la ciudad de Valladolid.

Asimismo, en 2006 la empresa premiada fue MRW; aquí nos acompaña su Presidente, un segoviano ilustre. En 2007 premiamos a Tecnol, una empresa del campo de Tarragona que es muy innovadora. En 2008 el galardón correspondió a Iberdrola, la primera empresa del Ibex 35 que ha aplicado la jornada continua para sus trabajadores: desde noviembre de 2007 unos 9.000 de sus 14.000 inician todos los días su jornada a las 7.30 de la mañana y finalizan a las 15.30 de la tarde, con veinticuatro minutos de flexibilidad a la entrada y a la salida. Ha logrado los tres objetivos que esta compañía eléctrica, presidida por D. Ignacio Sánchez Galán, se había propuesto: mayor productividad, un considerable ahorro energético y una satisfacción amplia por parte del personal. En 2009 premiamos a Bancaja.

Entre los medios de comunicación, el primer año otorgamos el Premio al diario *Qué!*, porque nos sorprendió a todos. Es un diario gratuito, uno de los que tienen mayor difusión, y acordamos con su director la publicación de siete artículos en siete días. Cuando vieron que era tanto el interés que mostraban los lectores, se prolongó a 18 el número de días consecutivos que este periódico abordó la importancia de los horarios en sus diferentes vertientes. En 2007 premiamos a la revista *Yo Dona*, que se distribuye con *El Mundo*, y que dirige Dña. Charo Izquierdo, que está en la línea de nuestros planteamientos. En 2008 el reconocimiento de la Comisión

Nacional recayó en *La Vanguardia*, que ha sido el único periódico español que ha apoyado en dos editoriales la necesidad para España de unos horarios racionales, como también lo ha hecho en reportajes, entrevistas y otros artículos, pero yo destaco estos dos editoriales, porque hasta ahora no nos consta que ningún otro medio de comunicación nacional lo haya hecho. Y en 2009 fue reconocido el diario ABC; en el acto de clausura del IV Congreso estuvo D. Ángel Expósito, su Director, para recoger el premio.

A continuación, D. Ángel Lafuente dará a conocer los premios de 2010.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Con el permiso del Presidente, también indico para conocimiento del público y de los que nos siguen a través de Internet, que hay tres premios y tres accésit. Los premiados reciben un pin de oro que dona gentilmente la joyería Yanes desde el comienzo y un diploma. Y los accésit reciben un diploma. Concederemos la palabra muy breve a los premiados que quieran tomar el micrófono. Vamos de tiempo justos, porque a las seis hay que clausurar.

Leo el acta del jurado: *“Acta del jurado del V Premio Nacional de Horarios. Reunido en el Club Financiero Génova de Madrid, el jurado del V Premio Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, integrado por D. Javier Benavente, Presidente de la Fundación Alares; Dña. Nuria Chinchilla, Directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE, cuyo veredicto comunicó en su nombre Dña. Pilar Martín Zafra, Gerente del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE de Madrid también; D. Rafael Fuertes, Director General de la Fundación Másfamilia, acudió en su lugar Dña. Elena Cascante, Gerente de la Fundación; Dña. Elsa González, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España, y con la asistencia de D. Ignacio Buqueras y Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE, acuerdan conceder por unanimidad, una vez analizados todos los trabajos recibidos, el premio al ciudadano o entidad que más haya contribuido a la adopción de unos horarios más racionales al Ayuntamiento de Madrid. Recoge el premio D. Fernando Bermejo, Coordinador General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid”.*

Tiene la palabra D. Fernando Bermejo.

D. Fernando Bermejo

Coordinador General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid

Buenas tardes a todos. Consejero, Directora General, Presidente... En nombre del Gobierno de la ciudad de Madrid y, en especial, de su Alcalde, quiero agradecer este premio. El agradecimiento además es muy especial, Ignacio, en la medida en que tiene ese doble valor, que a lo

largo de distintas sesiones que hemos tenido, hemos ido analizando, por una parte, el reconocimiento a las acciones que el Ayuntamiento de Madrid en los últimos años ha venido llevando a cabo en pro de la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados y que se ha traducido en un horario flexible, en el incremento del horario de paternidad y de maternidad. Somos la entidad pública que más tiempo dedicamos a facilitar la paternidad y la maternidad, y últimamente, el 15 de septiembre, lo recordarás, se instauró en el Ayuntamiento de Madrid el cierre de las oficinas a las cinco de la tarde. Es verdad que tiene un componente de ahorro energético importante, tal y como están las circunstancias, pero sin duda alguna ha sido uno de los elementos clave para que nos planteemos nuevos modos de trabajar; nueva eficiencia directiva, y en ello vamos a seguir; y por tanto, es un estímulo para continuar con los programas de eficacia directiva que tenemos en marcha. Antes se comentaba en las conclusiones, en la medida que queremos que el liderazgo de toda la función directiva municipal es la que tiene que lanzar y tratar de conseguir, por fin, el que la hora de trabajo sea una hora eficiente y productiva y no por más trabajar se va a conseguir eso.

Muchísimas gracias.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Agradecemos las palabras de D. Fernando Bermejo y su brevedad. Pues bien, dentro de este premio al ciudadano o entidad, se ha concedido un accésit a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. Recogen el premio Dña. Gloria Múgica, Directora de Innovación Sociolaboral, y D. Rubén Mateos, Director del Gabinete de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, Sra. Zabaleta. Toman la palabra los dos.

Dña. Gloria Múgica

Directora de Innovación Sociolaboral del Gobierno Vasco

Buenas tardes a todas y a todos. Lo primero que quiero hacer es decir que este es el mejor regalo que he recibido en mi cumpleaños, que fue ayer. Y sobre todo porque no es un regalo material, sino porque representa el reconocimiento al esfuerzo que el departamento y el equipo ha realizado por mejorar en el campo de la conciliación y por mejorar la vida de las personas. Sí queríamos dar las gracias, en primer lugar, a la Comisión y a la Organización, en nombre de la Consejera, que por sus múltiples obligaciones no ha podido estar hoy aquí. Y en nuestro propio nombre agradecer a la Organización, porque para nosotros esto tiene un gran valor y refuerza sobre todo nuestras ganas de seguir adelante. El departamento ha hecho una apuesta decidida por favorecer e impulsar un cambio de horarios laborales a la europea, que favorezca el equilibrio de la vida personal y laboral, y por ende la productividad y competitividad de las empresas.

Nosotros en la comunidad autónoma vasca vemos que en los últimos diez años la productividad ha descendido un 2 %.Y también hemos hecho la valoración de que si las cosas siguen igual y no hacemos nada, la tendencia seguirá así. Sin embargo, la manera de cambiar las cosas es empezar a trabajar. Queremos seguir interviniendo poniendo en marcha programas, acciones, porque sabemos que esta es la única manera de conseguir el objetivo. También sabemos que estos cambios son muy lentos. Queremos que esto sea como un chirimiri, una lluvia fina que vaya calando. Esta es nuestra intención y por eso también sabemos que tendrán que ser muchas las medidas, actuaciones a poner en marcha, y en ello estamos.

Hasta la fecha hemos realizado un estudio para ver las consecuencias de un cambio de horario en las empresas, la implicación que tiene para la conciliación de la vida personal, pero también para ver qué efectos tiene en la productividad. Tenemos una experiencia piloto con cuatro empresas vascas seleccionadas de manera voluntaria (ellos son los que han querido implicarse en este proyecto), pero que además representan el tejido empresarial vasco. Son cuatro empresas pequeña, mediana y grande, de 20, 90 y 600 trabajadores. Queremos que se vea que esto puede hacerse en todo tipo de empresas. Ellas se han implicado y estamos ahora en su desarrollo. Son empresas diferentes: de servicios, industriales... de los tres territorios de la comunidad vasca. Veremos los resultados a principios del año que viene. Queremos darlo a conocer porque nuestro objetivo es conseguir que esto cambie y mejore sobre todo la vida de las personas.

Quiero reiterar nuestro agradecimiento a la organización y comentar que otra de las acciones que nos proponemos llevar a cabo es organizar una jornada, a la que querríamos invitarles. En-hora-buena para todos.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Pues muchísimas gracias a Gloria Múgica por sus palabras. Creo que esa metáfora del chirimiri la vamos a tomar. Lo que ocurre es que la gestión de la Comisión Nacional, capitaneada por Ignacio Buqueras, está convirtiendo el chirimiri en tremenda tormenta tropical. Esperamos que nos ayuden en ello. Y gracias al amigo Rubén Mateos porque ha cedido la palabra, ya que vamos un poco justos de tiempo. Damos paso al premio a la empresa que más se haya destacado en la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales. Y la empresa premiada es Germaine de Capuccini, y va a recoger el premio D. Sergio Jiménez, jefe de ventas de esta entidad.

No se sientan comprometidos, pero sepan que tienen la palabra todos. Escuchamos a D. Sergio Jiménez.

D. Sergio Jiménez

Jefe de ventas de Germaine de Capuccini

Agradezco enormemente a la Junta de Castilla y León y a ARHOE que se hayan acordado de nosotros para entregarnos este premio. Me han gustado mucho las conclusiones que se han hecho, porque es un poco lo que nosotros llevamos haciendo veinte años: llevamos implantando el horario europeo, cerrando a las cinco de la tarde, con medidas de igualdad, pues el 80 % de la plantilla son mujeres, donde el 50 % de los directivos también son mujeres. Estamos muy orgullosos del premio, agradecemos a Dña. Carmen Vidal, nuestra fundadora, todo lo que ha hecho por implantar estas medidas.

Muchas gracias a todos.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Muchas gracias a D. Sergio Jiménez. Da gloria comprobar cómo la iniciativa de D. Ignacio Buqueras y Bach ha concretado realizaciones que ya se estaban llevando a cabo; pero la CNRHE ha actuado la gran lanzadera para toda España. Dentro de esta misma modalidad de premio a la empresa que más se haya destacado por la implantación de horarios que propicien una mayor racionalidad, ha merecido el accésit Asepeyo. Recogerá el premio D. José Bratos, su Director de Recursos Humanos en Castilla y León.

D. José Bratos

Director de Recursos Humanos en Castilla y León de Asepeyo

En primer lugar, quiero dar las gracias por tenernos en cuenta en esta serie de premios, y recompensar con esto nuestra labor; que estamos intentando hacer a pesar de la complejidad que tenemos de dar un servicio sanitario las veinticuatro horas, cosa que es muy difícil, y que dificulta mucho más la racionalidad de los horarios, pero no por eso lo damos por imposible y sin prisa pero sin pausa seguimos intentándolo.

Gracias.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Muchas gracias a D. José Bratos. Y pasamos al tercer premio. Premio al Medio de Comunicación Social que, a través de artículos, entrevistas o reportajes, más se haya destacado en la

sensibilización de la sociedad a favor de un cambio en nuestros horarios. El premio se lo lleva en esta ocasión *El Economista*, y lo recoge D. Rafael Daniel, delegado en Castilla y León de esa importante publicación.

D. Rafael Daniel

Delegado en Castilla y León de El Economista

En primer lugar, quiero dar las gracias en nombre del editor Alfonso de Salas y del director del periódico Amador Ayora, y de toda la redacción por supuesto por este premio. Para un periódico joven como es *El Economista*, conseguir un premio de estas características tiene un valor muy especial. En primer lugar, por lo que tiene de reconocimiento por la labor que todos los días hacemos las personas que formamos parte de este proyecto. Se pueden imaginar que la ilusión que invertimos desde hace unos años ya para habernos convertido en el líder en información económica de España ha sido mucha. Pero además este premio es un magnífico indicador de que *El Economista* ha estado muy atento al palpito social que es el objetivo último de la comunicación. Y lo es porque la racionalización de horarios no es una iniciativa más, de una asociación más que aparece, sino que creemos que se ha convertido en un verdadero movimiento social que gana día a día adeptos. Si desde *El Economista* hemos ayudado a llevar a la opinión pública los beneficios de unos horarios más racionales, cosa que no es tan difícil, porque yo creo que todos los españoles sentimos una sana envidia de los vecinos europeos, pues nuestra satisfacción es triple. Por último, para acabar, quiero ratificar el compromiso de *El Economista*, de nuestro periódico, por contribuir a lo que ayer definieron como una revolución, pues se haga más palpable día a día.

Muchas gracias por el premio y gracias a ustedes.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Cerramos esta entrega de premios dándole las gracias a D. Rafael Daniel; y pasamos al accésit al medio de comunicación social que ha contribuido a sensibilizar a nuestra sociedad española en favor al cambio de horarios; accésit concedido a *La Razón*, y que recogerá D. José María Sánchez, jefe de redacción en Castilla y León de este periódico nacional.

Cierra las intervenciones de gratitud por los premios D. José María Sánchez. Adelante.

D. José María Sánchez

Jefe de Redacción de La Razón en Castilla y León

Gracias, Consejero, Directora General. Quiero dar las gracias en nombre del Presidente del periódico, del Director, del Delegado en Castilla y León y de todos mis compañeros, que son los que fundamentalmente tratan estos temas en un suplemento que muchos de vosotros conoceréis que se llama *A tu salud*. Esa labor es muy importante, porque si hemos aportado aunque sea un granito de arena para contribuir a difundir esa idea de reducir o ajustar mejor los horarios, pues bienvenido sea. Se están haciendo cosas, pero queda mucho por hacer. Esta mañana lo escuchábamos, se debatía en el Parlamento europeo, el coste es elevado. Tomar medidas de este tipo es costoso para las Administraciones, pero si todos empujamos quizá dentro de unos años, esperemos que no muchos, quizá consigamos que poco a poco se vayan ajustando los horarios. Y también entono el mea culpa entre comillas. Mi profesión quizá sea una de las que menos tiene en cuenta esto de racionalizar los horarios. Ya que tenemos aquí a un político ilustre de la comunidad, debo pedirle que nos pueden echar una mano convocando esas ruedas de prensa en horarios más ajustados, y ahora que se adentra en la campaña política, ya hablaremos de la racionalización de los horarios también. Aplaudo esta iniciativa; espero que continúe muchos años, y que como veo que se están obteniendo frutos, con estas empresas y Administraciones que logran estos objetivos de racionalizar horarios, pues espero que se sigan consiguiendo objetivos.

D. Ángel Lafuente

Presidente del Instituto de Técnicas Verbales

Suban los premiados para una foto colectiva, mientras esperamos la llegada a esta sala del Presidente de la Junta de Castilla y León.

Por lo demás, voy avisando de que los premiados se sienten en la banda aquí a mi derecha para dejar las primeras filas a las autoridades que puedan acompañar al Presidente.

Ruego al público que no se levante porque vamos a continuar con el acto de inmediato.

Pues bien, aquí concluye la entrega de premio. Agradecemos a D. César Antón, Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades su presencia porque con ella ha ennoblecido este acto.

6.5. CLAUSURA DEL V CONGRESO NACIONAL

D. Ignacio Buqueras y Bach

Presidente del Comité Ejecutivo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE



Durante dos días y medio, algo más de veinte horas, hemos desarrollado y vivido intensamente este V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, y los actos previos al mismo en el Ayuntamiento y en las Cortes de Castilla y León. Han participado directamente en el Congreso casi 300 personas, concretamente 289. El 70 % (205) mujeres, y el resto hombres (84).

En sus labores de preparación han intervenido más de 300 personas, y lo han seguido por Internet varios miles.

Es de destacar también la fuerte proyección que el Congreso ha tenido a través de los medios de comunicación social. Hoy los periódicos que se editan en Valladolid lo han reflejado al igual que varios de carácter nacional. Mención especial son las cadenas de radio.

Hasta el momento han intervenido más de cincuenta personas que han expuesto con claridad y en muchos casos con contundencia sus ideas sobre un tema muy importante y trascendente que diariamente nos afecta a todos los ciudadanos: el uso del tiempo, su gestión, su distribución... y la necesidad de tener claras nuestras prioridades. Las cuatro mesas redondas, que no deberían tener la citada denominación por la colocación abierta de los ocho componentes de la misma, han suscitado el máximo interés por parte de todos los congresistas.

Mención especial merecen dos mesas redondas por sus planteamientos polémicos e innovadores. La última de ayer: "Conciliación 2.0: estudio, trabajo y ocio"; y la última de hoy: "Conciliando con humor".

He dicho muchas veces, y lo reitero en este acto de clausura del V Congreso Nacional, que nuestros horarios perjudican gravemente a las mujeres y a los niños, y esto no puede continuar así. No lo resolveremos con las buenas palabras de muchos, las sonrisas comprensivas de otros y la falta de sensibilidad de algunos ciudadanos, especialmente hombres, que por cultura, hábitos y egoísmo interesado no se moverán e intentarán retrasar lo que es de justicia.

Hoy, a la finalización de este acto, daremos máxima difusión a las conclusiones aprobadas en este V Congreso Nacional. Mañana, proyectaremos junto a las conclusiones todo lo realizado en este V Congreso Nacional. Espero y deseo que todos los participantes de este importante evento podáis colaborar en la difusión de las conclusiones, al tiempo que ser unos referentes claros de la nueva sociedad que estamos impulsando.

Una sociedad en la que la conciliación, la igualdad, la calidad de vida, el humanismo... tengan un lugar prioritario en nuestra escala de valores. Sin olvidar que la productividad es imprescindible si deseamos ser competitivos en un mundo cada día más globalizado. Pero tenemos que tener muy claro que la productividad no pasa por estar más horas en el trabajo. Continuamos siendo destacados líderes europeos en este área al tiempo que estamos en la cola de la productividad.

Este modelo no debemos seguirlo más. Hay que optimizar el tiempo. Hay que ser eficaces.

Debemos abandonar el *presentismo*. Debemos cambiar a la cultura de la eficiencia buscando la excelencia. Sólo así, España podrá ocupar el puesto que le corresponde. Para ello es imprescindible, no a partir de mañana sino de hoy, tomar medidas. Una de ellas debe ser terminar con la impuntualidad. Nadie tiene derecho a hacer esperar a nadie.

Igualmente, es preciso erradicar las reuniones faltas de preparación y a horas inadecuadas, y exigir puntualidad tanto en su inicio como en su terminación. Las reuniones sólo se deben convocar teniendo claros sus objetivos, que se han de reflejar en el orden del día; tras haber estudiado la fecha y la hora apropiados; y fijando hora de finalización, que es conveniente señalar de antemano para no perderse en divagaciones.

Los llamados almuerzos de trabajo deben reducir su duración, y si es posible convertirlos en reuniones, o en desayunos de trabajo, que al tiempo que precisan de menor tiempo su coste es inferior y en estos momentos de crisis pueden suponer un ahorro importante.

Entre las diferentes actividades que hemos desarrollado a lo largo del 2010, y que esperamos continuar en el próximo año, me permito destacar las siguientes:

- Hemos iniciado con fuerza y decisión las gestiones necesarias para impulsar la firma de cinco **Grandes Pactos Nacionales**, que deberán ser respaldados por las Administraciones, las empresas de televisión, las entidades de la sociedad civil, las organizaciones empresariales y sindicales, y los partidos políticos.
- Con motivo del 1 de mayo, Día del Trabajo, lanzamos el **Manifiesto por unos horarios racionales**, que hasta el momento ha sido firmado por más de 6.000 personas. En él se proclaman principios tan importantes –y, por otro lado, de un indudable sentido común– como el valor del tiempo –el propio y el de los demás, que también debemos

respetar— y de la puntualidad, la necesidad de que el padre y la madre tengan unas jornadas de trabajo que les permitan convivir entre ellos y con sus hijos, la consideración de que las relaciones laborales han de basarse en la confianza y el compromiso...

- En relación a las próximas **Elecciones autonómicas y municipales**, nos vamos a dirigir —ya lo estamos haciendo en el caso de Cataluña— a todos los líderes de los partidos políticos, para que incorporen en sus respectivos programas electorales nuestros objetivos. Consideramos que los electores tienen derecho a conocer los compromisos de los partidos en un ámbito tan trascendente como el de la conciliación y la racionalización de horarios, y a votar en consecuencia.

Cada día somos más conscientes de que nuestras razonables propuestas deben permitirnos, en un corto espacio de tiempo, un cambio notable en nuestros horarios.

D. Juan Vicente Herrera Campo

Presidente de la Junta de Castilla y León



En este acto de clausura del V Congreso Nacional para la Racionalización de Horarios quiero, en primer lugar, agradecer el trabajo de todos participantes, ponentes y organizadores.

Muchas son las reflexiones planteadas estos dos días en torno a los horarios, al valor del tiempo y a otros aspectos directamente relacionados como la igualdad, la conciliación, la competitividad o la calidad de vida de las personas. Todos ellos forman parte hoy del debate sobre la sociedad a la que aspiramos en las próximas décadas; y se han incorporado, desde hace algunos años, a la agenda política de los distintos gobiernos.

Desde luego forman parte de las prioridades políticas del Gobierno de Castilla y León que, en estas materias, viene actuando en tres ámbitos: nuestros empleados públicos, promoción de servicios públicos que faciliten la conciliación y sensibilización del conjunto de la sociedad.

En primer lugar, en relación con sus propios profesionales, con los trabajadores de la Junta de Castilla y León. Desde hace algunos años hemos implantado una jornada laboral flexible, con carácter general de 35 horas semanales, que ha permitido elegir jornada de mañana a muchos de nuestros trabajadores con un positivo impacto en términos de conciliación. Este impacto no ha sido tan positivo en el caso de los altos cargos de la Junta ni especialmente en el de su Presidente que no tiene el don de la bilocación como Sor María Jesús de Ágreda, capaz de orar y trabajar en su convento soriano y, al tiempo, catequizar a los habitantes del Nuevo Mundo.

Pero para el conjunto de trabajadores públicos, además de esa jornada flexible, se ha avanzado en un régimen de vacaciones, permisos o excedencias pactado con las organizaciones

sindicales, y en varios casos incluido en Acuerdos sobre política de conciliación de la vida personal y laboral. Además, el Programa piloto de teletrabajo, finalizado recientemente, nos permitirá, tras su evaluación, continuar trabajando en esta línea. Una línea que se integra en el Plan de Modernización de la Administración autonómica que también incide en la tramitación telemática, no presencial, como elemento adicional para facilitar la conciliación.

En segundo lugar, también forma parte de nuestras prioridades políticas, el desarrollo de la II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un documento de planificación, que tiene reflejo en todas nuestras políticas sectoriales y pretende avanzar en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, corresponsabilidad en la familia, calidad en el empleo y cohesión social. "El valor del tiempo", "el equilibrio en el tiempo" y "ganar tiempo-ganar calidad de vida" son las denominaciones que resumen 3 de las 4 líneas estratégicas de esta iniciativa. La cuarta es "acortar distancias" y pretende avanzar en oportunidades para el mundo rural, tan importante para Castilla y León. Venimos realizando un importante esfuerzo en materia de guarderías, de centros infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años. Estamos en condiciones de asegurar el cumplimiento de nuestro compromiso de disponer en esta legislatura de 15.000 plazas públicas en estos centros (un compromiso ampliado a 18.000 plazas en 2015 según la Agenda para la Población). Tal como nos comprometimos, desde hace dos años hemos incorporado una nueva línea de subvención a las empresas para la flexibilización de horarios de la que ya se han beneficiado 100 empresas con casi 5.000 trabajadores.

En el ámbito educativo, el 68% de los centros tiene jornada continua. Los Programas "Madrugadores", "Tardes en el cole" y "Centros abiertos" se han implantado ya en los 553 centros que lo han reclamado y en ellos participan más de 32.000 escolares.

Además, quiero recordar la importancia que en Castilla y León tienen las ayudas directas a las familias y que, según el Instituto de Política Familiar, nos sitúan como la segunda Comunidad con más apoyo y la primera en ayudas directas: a la natalidad y la adopción, la excedencia por cuidado de hijos, permiso de paternidad o reducción de jornada. Estas ayudas se complementan con importantes beneficios fiscales que, pese a la difícil situación económica y presupuestaria, vamos a mantener en 2011. Los presupuestos que ya hemos presentado permitirán poner en manos de las familias más de 318 millones de euros en beneficios fiscales que afectarán a 145.000 familias (el importe se incrementa en un 10% y los beneficiarios en un 45%). Vamos a incrementar estos beneficios para la población de zonas rurales e incorporar uno nuevo: una deducción en el IRPF, equivalente al 15% de las cuotas a la Seguridad Social pagadas por el contribuyente que se correspondan con la cotización de un empleado doméstico cuando tenga un hijo menor de cuatro años.

Nuestras políticas públicas pretenden, por tanto, facilitar recursos y servicios que permitan la conciliación y, también, que las familias tengan el número de hijos que deseen. Hoy sabemos que con mejores condiciones económicas, empleo más estable, con suficientes plazas de guarderías, nuestros jóvenes decidirán tener más hijos. Ese es uno de los objetivos centrales de la

Agenda para la Población que venimos desarrollando en Castilla y León. Una Agenda que contiene numerosas medidas de apoyo a las familias y a la conciliación, entre ellas, una orientada a “impulsar la racionalización de horarios en los ámbitos familiar, escolar, empresarial y social”.

Esta es la tarea más compleja, pues no son suficientes los cambios normativos o las nuevas políticas públicas a las que me he referido. Para continuar avanzando en estos valores, además de los **cambios oficiales**, es necesario que todas las instituciones de la sociedad se incorporen con convicción a esta dinámica, para consolidar así un verdadero **cambio social**, con el doble objetivo de hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, y de construir nuevas formas de organización social que hagan compatibles el desarrollo profesional y laboral con el desarrollo personal y una vida familiar enriquecedora.

Es necesaria, por tanto, la implicación del conjunto de la sociedad, de los agentes económicos y sociales en la negociación de las condiciones laborales de las empresas y recordar que en España trabajamos más horas que nuestros vecinos europeos y, al tiempo, nuestra productividad es menor. Y es necesario recordar que los horarios poco razonables tienen efectos adversos en términos sociolaborales (con baja productividad), educativos (relacionados con el fracaso escolar), familiares y sobre la salud.

Estamos todavía muy lejos de un reparto equitativo de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, aunque los estilos de vida de las nuevas generaciones nos permitan ser optimistas. Tenemos que avanzar en la adopción de horarios laborales más racionales y más compatibles con una vida personal y familiar plena.

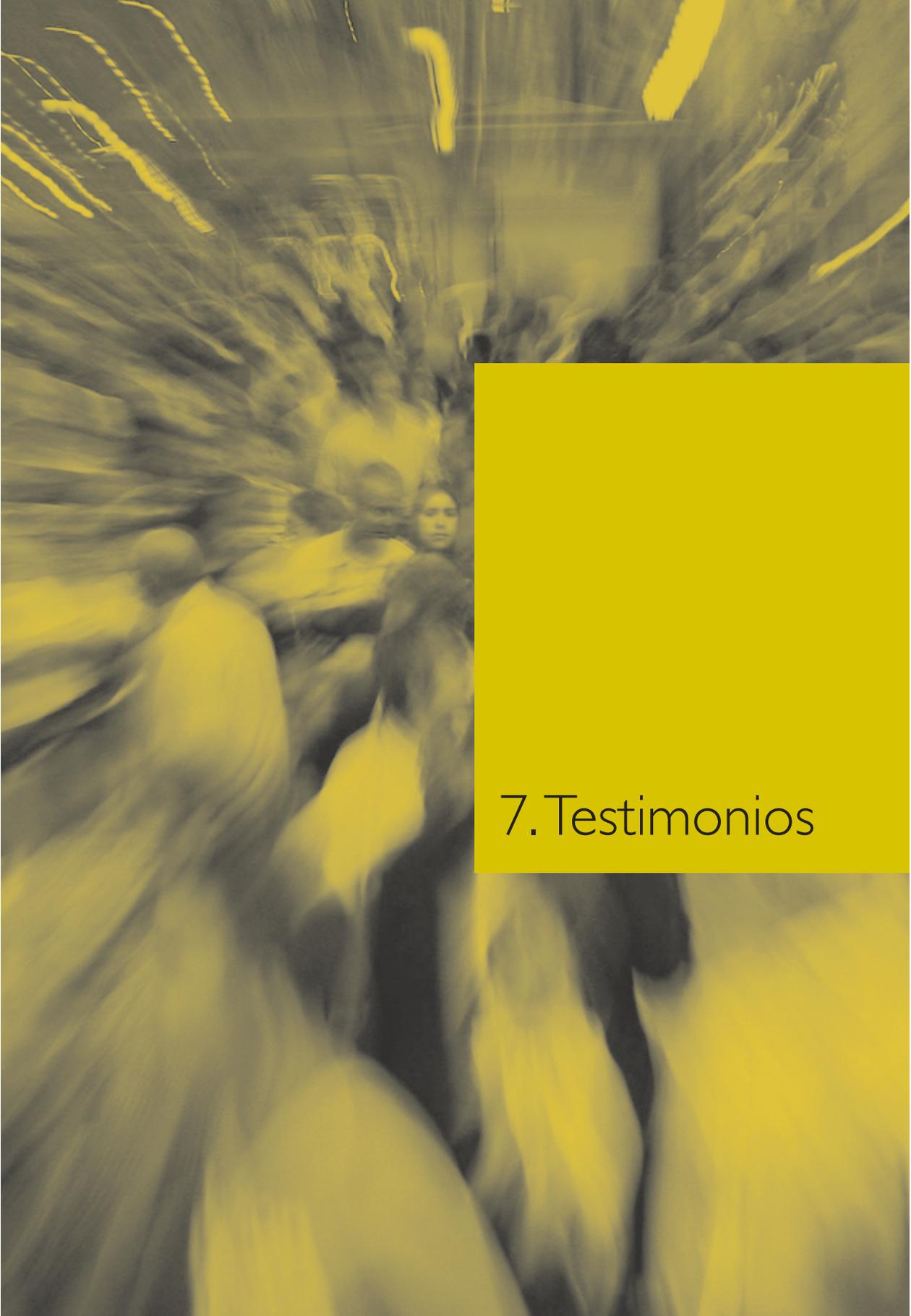
Como señalaba la socióloga M.^a Ángeles Durán, “¿Por qué dedicar el tiempo a la familia es un deber, dedicarlo a nosotros es un disfrute y emplearlo para trabajar es un desarrollo personal?”. Esta visión de las cosas implica que todavía queda un largo camino por recorrer.

Pero tenemos que recorrer ese camino. Creo que las conclusiones de este Congreso pueden contribuir decididamente a este propósito.

Espero que la estancia en Castilla y León y en Valladolid de quienes nos han visitado desde otras Comunidades haya sido satisfactoria y les animo a volver a Castilla y León.

Reiterando mi felicitación a los organizadores, declaro clausurado el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles.

Muchas gracias.



7. Testimonios



MANIFIESTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y CONSUMO DEL GOBIERNO DE NAVARRA AL V CONGRESO NACIONAL PARA RACIONALIZAR LOS HORARIOS ESPAÑOLES

Ante la imposibilidad de estar presente en las distintas sesiones de trabajo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, queremos poner de manifiesto la trascendente importancia de hacer realidad la conciliación de las vidas familiar, laboral, profesional y social de las personas que integran las familias.

Cada familia es un mundo y no valen recetas únicas. Cada familia, cada padre y cada madre tienen la responsabilidad de hacer viable el proyecto de vida familiar que han creado.

Las estructuras empresariales y profesionales han de concienciarse de que las familias son la garantía de un desarrollo social sostenible y racionalizar al máximo las condiciones de trabajo en su organización, horarios, tiempos de vacaciones, etc. es una necesidad prioritaria.

Las organizaciones sindicales tienen en sus manos la negociación de esas condiciones de trabajo, entre las que, junto a los salarios, jornadas de trabajo o vacaciones, no debe de faltar la perspectiva y principio del fomento de la corresponsabilidad de modo transversal al resto del condicionado.

Las Administraciones Públicas por nuestra parte, habremos de promover la concienciación y sensibilización en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y la conciliación de sus vidas en todos sus extremos.

La conciliación por tanto no es un problema de las mujeres ni tampoco lo es de las familias. Es por el contrario la solución para la protección y sostenimiento de una estructura clave para el mejor funcionamiento de nuestra sociedad y garantía para su desarrollo sostenible: la familiar.

La mayor dotación de plazas de educación infantil, los recursos alternativos y complementarios para el cuidado y la atención de la infancia, las ayudas para la contratación de servicios de proximidad en el hogar, las ayudas por permisos de excedencia para que padres y/o madres cuiden de sus hijos e hijas en los primeros años de sus vidas, y demás recursos y programas son otras tantas apoyos que el Gobierno de Navarra, a través de la Dirección General de Familia, Infancia y Consumo, viene implementando en los últimos años.

Que la gran oportunidad para la reflexión que este V Congreso Nacional para la Racionalización de Horarios significa, contribuya a impulsar nuevos avances y hacer realidad nuestros compromisos con la sociedad.

Pamplona, a 8 de octubre de 2010

Loren Albéniz Ascorbe
Directora General de
Familia, Infancia y Consumo

Dña. Loren Albéniz Ascorbe
Directora General de Familia, Infancia y Consumo de Navarra



Junta de
Castilla y León

Consejería de Administración Autonómica

La Consejera
Isabel Alonso Sánchez

Quiero felicitar a AROHE y a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León por la celebración de este V Congreso que marca un hito en el impulso, continuo y sostenido, de la conciliación de la vida personal y familiar bajo el lema: "Es hora de conciliar".

Mi testimonio no es otro que el de un Gobierno comprometido, el de una Administración moderna que se involucra en las necesidades de sus empleados, su valor más seguro, pero también de la sociedad, y que hace suyo el lema de este Congreso "Es hora de conciliar".

En ese compromiso hemos trabajado, tanto la Administración como los representantes sociales, y en esta legislatura hemos desarrollado un programa experimental de teletrabajo: "trabaja desde casa", que nos ha permitido, por sus buenos resultados, integrar en nuestra organización un nuevo sistema de trabajo que permite dar un paso más en esa nueva Administración que todos queremos tener.

Una nueva forma de trabajar que ha sido el resultado de la implicación y el compromiso de todos:

- De los empleados,
- De los responsables,
- Y de la organización.

Una nueva organización del trabajo basada en la confianza, la iniciativa del empleado público, la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, la valoración de los resultados y el desarrollo de nuevas habilidades directivas sobre la base de un instrumento esencial y de gran impacto en la organización del trabajo y en las relaciones laborales como son las TIC.

Nuestra experiencia nos dice que esta forma de trabajo basada en la flexibilidad de la organización, en una nueva orientación del trabajo por objetivos y en las nuevas tecnologías permite contar con más empleados que comparten aun más los objetivos de la organización que incrementan la competitividad en su quehacer, al tiempo que ofrece una mayor calidad de vida para el trabajador y la sociedad en general.

Deseo que en este Congreso veamos que la conciliación de la vida familiar y laboral es una realidad en las organizaciones públicas y privadas.



Isabel Alonso Sánchez

Santiago Alba, 1 - 47008 Valladolid - Telf. 983 411 100 - Fax 983 317 789 - <http://www.jcyl.es>

Dña. Isabel Alonso Sánchez

Consejera de Administración Autonómica de la Junta de Castilla y León



Quiero dar las gracias a la Consejería de Familia de la Junta de Castilla y León y a Arhoe por darme la oportunidad de dejar mi testimonio en este Congreso.

La Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid, como corporación que representa y defiende los intereses de todos los comercios y las industrias de Valladolid, entiende que es su labor el adquirir un compromiso con la conciliación y la igualdad de oportunidades.

La racionalización de los horarios es una herramienta de conciliación fundamental, mediante la que la empresa puede crear un marco estable y comprometido de relaciones humanas y laborales en el seno de la organización.

La repercusión de estas medidas en la empresa tiene numerosos beneficios ya que reforzando el compromiso con los empleados se mejora el potencial de atracción y retención del talento, así como la productividad de los trabajadores y el compromiso con la empresa.

Hoy en día las noticias se transmiten con gran facilidad, la sociedad tiene conocimiento de prácticamente todo lo que está ocurriendo y en tiempo real, la opinión pública puede llegar a cerrar a una empresa, muy poca gente demandaría un producto o contrataría una empresa de la que se demostrara que tiene un comportamiento poco ético con sus trabajadores y con la sociedad en general.

El buen funcionamiento de la empresa es cosa de todos y los trabajadores juegan uno de los papeles más importantes, si el trabajador está comprometido con el negocio y sus objetivos son los mismos que los de la propia empresa la competitividad de la misma mejorará notablemente.

Espero que este Congreso sirva para que todos entendamos nuestra labor dentro de la conciliación, tanto desde el punto de vista del empresario como del trabajador.

Valladolid, 5 de octubre de 2010



José Rolando Álvarez Valbuena
Presidente de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid

Avda. Ramón Pradera, s/n.
47099 Valladolid (España)
Tel.: +34 983 370 400

Fax: +34 983 370 600
comar@valladolid.com
www.comarvalladolid.com



D. José Rolando Álvarez Valbuena
Presidente de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid



Conciliar para vivir

Hace más de 10 años, comencé una aventura que me ha aportado mucha satisfacción y alguna que otra discrepancia. Prueba de ello es que siempre he defendido un modelo vital diferente, donde la Calidad de Vida ha sido mi principal objetivo y donde las personas son las absolutas protagonistas de todo.

El significado del término Conciliación era hasta hace poco un gran desconocido y tan sólo éramos unos cuantos los que creíamos en su capacidad de generar bienestar y valor. Fiel a mis ideas y consciente de la dificultad que suponía dedicarme a ello, fundé Grupo **Alares**®, una organización donde la Conciliación es el alma de todo lo que hacemos.

Mis colaboradores, la gente que trabaja en Grupo **Alares**®, son el mejor ejemplo de que conciliando se vive más feliz, se es más creativo y por supuesto producimos más y mejor. Somos una realidad que resiste a cualquier crisis y nos declaramos expertos en saber gestionar la vida familiar y laboral, sin olvidarnos de la personal. Por eso, desde que nacimos, lo estamos contando a todo el mundo y afortunadamente, ya hay muchos que nos creen y hasta nos siguen.

Estamos convencidos de que al fin y al cabo, la vida real es la mejor demostración de que con responsabilidad y confianza, podemos hacer de la Conciliación una realidad universal. Debemos ser capaces de transformar un modelo social donde la gestión del tiempo no sea un imposible y donde la Conciliación no sea un Extra.

Animamos a todas las entidades que como ARHOE impulsan con sus acciones el necesario cambio, que sin duda contribuirá positivamente en la Calidad de Vida de las personas.



Javier Benavente Barrón
Presidente de Grupo **Alares**®

Grupo **Alares**® Pº de la Castellana 126, 28046 Madrid www.alares.es

D. Javier Benavente Barrón
Presidente del Grupo Alares



FEDERACION DE LA MUJER RURAL

Cañada de Buitrago, s/n
Tel. 921 12 30 10 - Fax 921 12 30 20
40063 HONTALBILLA (Segovia)
E-mail: fmrur@ccv.es

TESTIMONIO

En primer lugar quiero agradecer a la Junta de Castilla y León, la oportunidad que me brinda para transmitir mi experiencia al "V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles".

Las medidas adoptadas en cuanto a conciliación de la vida familiar y laboral implantada por la Junta de Castilla y León han sido y son muy importantes y necesarias para que la mujer en general y más en particular la mujer rural pueda incorporarse a la vida laboral organizando su vida familiar, la incorporación de las jornadas laborales flexibles, que permiten a la mujer conjugar sus labores de dueña de casa, como de trabajadora. Esta medida ha dado un impulso a la participación laboral de la mujer que contribuye a superar la pobreza, a mejorar la calidad de vida de las familias y a potenciar el campo laboral, mejorando la productividad, el crecimiento y el desarrollo de Castilla y León.

Los planes de igualdad establecidos por la Junta de Castilla y León, son muy positivos como forma de visibilizar la situación de discriminación y la necesidad de intervención, pero aun no hemos llegado a la Igualdad Total, una igualdad por la que la Federación de la Mujer Rural sigue luchando.

Los programas que tiene la Junta de Castilla y León de facilitar todas estas medidas han beneficiado a todas las Mujeres Rurales de Castilla y León, mediante cursos formativos, un número importante de mujeres rurales han accedido al mercado laboral, las propias medidas que la Federación ha implantado en materia de flexibilidad horaria, ha hecho que las trabajadoras, todas ellas mujeres rurales, puedan conciliar su vida familiar y laboral con mayor facilidad, esto ha sido posible gracias al interés y preocupación mostrado por esta institución por mejorar la situación existente en las zonas rurales.

Para llevar a cabo todo esto, es necesaria la cohesión de los 5 pilares más importantes: las Administraciones, los empresarios y los trabajadores, las familias, sociedad en general y la sociedad civil organizada (asociaciones) en particular.

Todas las Mujeres Rurales estamos muy agradecidas a la Junta de Castilla y León por todos estos avances, aunque aun quede mucho por hacer.

Deseo que el congreso sea de gran utilidad y nos ayude a lograr la plena igualdad de oportunidades para las Mujeres Rurales que tanto esfuerzo está suponiendo.

PRESIDENTA NACIONAL DE LA MUJER RURAL

Fdo: Juana Borrego Izquierdo



Dña. Juana Borrego Izquierdo
Presidenta Nacional de la Federación de la Mujer Rural



*El Defensor del Menor
en la Comunidad de Madrid*

Arturo Canalda González

Queridos amigos:

La sociedad española necesita dar un paso firme hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Como Defensor del Menor y firme convencido del valor de la familia, creo que todo el tiempo que los padres puedan pasar con sus hijos es tiempo invertido, no sólo en su crecimiento personal, sino en el del conjunto de la sociedad. Y no puede haber una conciliación efectiva que no pase por un cambio en nuestro modelo de utilización del tiempo, especialmente, del que dedicamos a las actividades profesionales y laborales.

La organización horaria que tenemos en España, tan distinta de la que rige en la mayoría de los países de nuestro entorno, marca de manera decisiva nuestras prioridades y, sin duda, es un aspecto que tenemos que revisar desde muy distintos ámbitos, empezando por el personal y terminando, si fuera necesario, por el legislativo. Desde la Asociación Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) presidida por Ignacio Buqueras, se viene haciendo en los últimos años una labor muy importante para conseguir ese cambio tan necesario. En muchas de esas iniciativas ha colaborado activamente este Defensor del Menor y juntos hemos sido capaces de establecer un Decálogo de medidas a adoptar desde las administraciones, las empresas, la familia y cada uno de nosotros para poder modificar y racionalizar estos horarios en beneficio del individuo, de la familia y de los niños, teniendo siempre el interés superior del menor como horizonte y motor.

Así, hemos pedido más ayudas a las familias, más corresponsabilidad en el seno de las mismas, más flexibilidad por parte de las empresas y que se avance, poco a poco, hacia una resolución definitiva del problema que, sería, en cualquier caso, la modificación de nuestros horarios, asunto que debe pasar, necesariamente y en primer lugar, por la modificación de un patrón cultural muy arraigado en nuestro país. Pero nada es imposible, más con la colaboración de tantas y tantas personas, entidades e instituciones que están comprometidas en el mismo empeño.

Como Defensor del Menor, animo desde aquí a ARHOE, y a Ignacio Buqueras en particular, a que sigan trabajando por este fin, uniendo voluntades para conseguir, en definitiva, una mejor calidad de vida, no sólo para nosotros, sino, de manera fundamental, también para nuestros hijos.

Afectuosamente,

Plaza de Bolshoi, 13, 2º - 28001, Madrid - Teléfono: 913 282 957 - 913 423 311 - Fax: 91 361 54 73 - E-mail: defensor@defensordelmenor.org

D. Arturo Canalda González
Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Ana María Carrascosa de Miguel
Magistrada Juez de lo Penal

TESTIMONIO

Hace unos años tuve una brutal subida de tensión arterial. Tras un sin fin de pruebas el diagnóstico fue estrés, la recomendación médica "tómate la vida de otra manera".

Yo no tenía ninguna sensación de estar agobiada ni angustiada. Le comenté al médico que aunque tenía mucho trabajo me organizaba bien y que mi único problema era que los días no tuvieran treinta y seis horas. Él negó con la cabeza y me dijo, tu mente puede con todo pero tu organismo no y ha protestado. Es un aviso, no bromees. Ha sido una crisis pero puede cronificarse.

Y claro, tras otras dos crisis se cronificó. Para una hipotensa como había sido yo hasta entonces la tensión alta era toda una experiencia. Te despiertas pronto y llena de energía, no como antes que salir de la cama era un acto heroico -tras haber sonado unas cien o doscientas veces el despertador -, salir además para verte a ti misma arrastrándote por la casa como un caracol agotado y mudo.

Al llegar la noche el puro cansancio no te deja dormir. Y cuando el cansancio desaparece toma el relevo tu corazón que te regala un surtido catálogo de cabriolas y compases desacompañados que nadie debería perderse y que tú te limitas a observar preguntándote qué sería de ti si en una de esas se para y no vuelve a andar.

Inmersa en el mismo trabajo, en la misma familia, con idénticas cargas y la misma exigencia personal yo me pregunto ¿a qué debo renunciar? En este curioso descarte que la biología nos plantea cuál ha de ser el criterio de elección.

Me gusta mi trabajo y además el mercado laboral español no está para permitirnos caprichos. Cambiar de familia parece un poco drástico... ¿Debo entonces ceder en exigencia personal? ¿Debo dejar de hacer aquello en lo que creo o debo dejar de hacerlo bien?

Quizá todo fuera más sencillo si cada uno fuera de verdad responsable de su quehacer porque no habría tareas ajenas de las que ocuparse. Sería más sencillo si se respetara y valorara por igual el ocio y el negocio del hombre y la mujer... pero hoy por hoy no es así.

Parece que en realidad todo es una simple cuestión de responsabilidad, amor y generosidad. Desde esa nueva perspectiva, desde la solidaridad, iniciativas como la que hoy nos convoca no serían necesarias. Por ello lo mejor que puedo desear para todos es que este congreso sea el último que se celebre sobre esta materia porque entonces podréis respirar satisfechos y saber que vuestro esfuerzo ha merecido la pena.

Dña. Ana María Carrascosa de Miguel
Magistrado Juez de lo Penal

FUNDACION
HOMBRES NUEVOS

Monseñor Nicolás Castellanos

Obispo emérito de Palencia y presidente de la Fundación Hombres Nuevos.

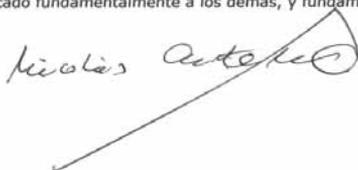
EL TIEMPO ES ORO

Me parece interesante conferir sobre el tema del tiempo.

Qué duda cabe que el tiempo es oro. Lo que pasa es que con cuánta frecuencia lo malgastamos y en estos tiempos en que existe la funcionalidad, la trivialidad funcional, entonces parece que nadie hace nada por nadie, que nada vale nada, que todo es vulgar, que todo es trivial. Sin embargo el tiempo es oro y lo es porque tenemos la oportunidad de compartir la experiencia más gratificante de la persona humana, que es la amistad. Luego entonces, el poder compartir con los amigos ese tiempo es oro.

Pero además el tiempo nos da oportunidad de reducir las fronteras de la pobreza y devolver la dignidad al pobre, devolverle el protagonismo. Entonces, el tiempo empleado en eso es muy útil y necesario.

Y también el tiempo es una oportunidad para tener esas experiencias de gratuidad de la vida. Yo siempre digo que Dios es gratuito, Dios nos creó primero y nosotros tenemos también que ser gratuitos. Los que hemos recibido gratis lo tenemos que devolver gratuitamente. Y entonces yo creo que el mejor aporte que podemos hacer cada uno de nosotros a nuestros vecinos, a nuestros conciudadanos, precisamente, es esa tarea de escuchar, de dar nuestro tiempo a los demás, y que los demás se sientan escuchados, se sientan oídos y se sientan también de alguna manera reconocidos en nosotros a través del tiempo que les estamos brindando. Yo, con 75 años de vida, te digo que para mí el tiempo ha sido oro porque lo he dedicado fundamentalmente a los demás, y fundamentalmente a los pobres.



Plan 3000 - Casilla 2574 - Santa Cruz de la Sierra - Bolivia • Telf.: 591-3-3620920 • Fax: 591-3-3627204
E-mail: prhnuevos@cotas.com.bo • www.hombresnuevos.org

Proyecto Hombres Nuevos - Premio Príncipe de Asturias de la Concordia 1998

Mons. Nicolás Castellanos

Obispo emérito de Palencia y Presidente de la Fundación Hombres Nuevos

TESTIMONIO PROYECTADO EN VÍDEO (MESA REDONDA "PARAR EL TIEMPO: TIEMPO DE VALORES")

MADRID
Edificio Jorge Juan nº 25
28001 Madrid (España)
Tel: (+34) 91 426 40 00
Fax: (+34) 91 426 40 01
http://www.cremadescalvosotelo.com

MADRID 2006
Paseo Príncipe de Asturias nº 4
28001 Alameda (España)
Tel: (+34) 91 426 40 00
Fax: (+34) 91 426 40 01
http://www.cremadescalvosotelo.com

LISBOA
Avenida do Libertador nº 28
1700-142 Lisboa (Portugal)
Tel: (+351) 21 399 22 50
Fax: (+351) 21 399 22 59
http://www.cremadescalvosotelo.com

CREMADES & CALVO-SOTELO
ABOGADOS

Madrid - Barcelona - Málaga - Zaragoza - Granada
Buenos Aires - Bogotá - Lisboa - São Paulo - Rio de Janeiro

www.cremadescalvosotelo.com

BUENOS AIRES
Tombador nº 1146, 1º y 2º pbs
Buenos Aires (Argentina)
Tel: (+54) 11 4871 12 35
Fax: (+54) 11 4871 12 37
http://www.cremadescalvosotelo.com

BONETA
Calle 100 nº 6, 4.º piso C
Bogotá (Colombia)
Tel: (+57) 1 220 0000
Fax: (+57) 1 221 0000
http://www.cremadescalvosotelo.com

SÃO PAULO
Rua Itaipava nº 81
Torre Shell CEP 04531-000
São Paulo (Brasil)
Tel: (+55) 11 2704 0000
Fax: (+55) 11 2704 0000
http://www.cremadescalvosotelo.com

MÁLAGA
Calle Real nº 1
29011 Málaga (España)
Tel: (+34) 952 20 20 00
Fax: (+34) 952 20 20 00
http://www.cremadescalvosotelo.com

ZARAGOZA
Paseo Comendador nº 10
50001 Zaragoza (España)
Tel: (+34) 976 20 20 00
Fax: (+34) 976 20 20 01
http://www.cremadescalvosotelo.com

GRANADA
Calle Mesones nº 11, 1º y 2º
18001 Granada (España)
Tel: (+34) 958 26 10 00
Fax: (+34) 958 26 10 01
http://www.cremadescalvosotelo.com

RIO DE JANEIRO
Praça Mauá nº 107
20040-000 Rio de Janeiro (Brasil)
Tel: (+55) 21 2222 0000
Fax: (+55) 21 2222 0000
http://www.cremadescalvosotelo.com

Javier Cremades. Abogado. Fundador y presidente de Cremades & Calvo-Sotelo.

MI TESTIMONIO.

Soy abogado y tengo la fortuna de dirigir un despacho profesional que, con el tiempo y gracias a Dios, ha alcanzado un tamaño considerable. Son aproximadamente 120 compañeros, algunos de ellos desde otras ciudades españolas, europeas y americanas, los que comparten conmigo la dedicación a este trabajo y a nuestra firma entre leyes, negociaciones y, a veces, pleitos.

En los inicios, cuando el despacho empezaba a caminar, nuestro horario era el que se imponía habitualmente en las organizaciones profesionales de abogados, consultores o auditores de Madrid. Precisamente, en nuestra profesión el horario habitual no es lo que se dice reducido. Al contrario, muchos presumen por tener las luces de sus despachos encendidos un exagerado número de horas. En otras palabras, muchas veces parece que el reconocimiento profesional tiene que ver con el tiempo que un abogado dedica exclusiva y excluyentemente a sus asuntos laborales. Este tiempo puede incluir, de forma recurrente, los fines de semana. Si a este cocktail se suma el ingrediente de la remuneración de honorarios basada en el tiempo, la fórmula de captura de la vida entera del profesional está más que servida.

El modelo impuesto consiste en practicar unas jornadas de trabajo interminables, en las que la familia, los amigos o el enriquecedor y necesario ocio se convirtieron en algo extraño y extraordinario. En Cremades & Calvo-Sotelo sabemos – y eso no deja de significar un cierto aire de rebeldía – que los horarios agresivos, irracionales, son la peor forma de cuidar el talento humano, el principal motor de nuestra actividad.

Disponer de tiempo para desarrollar y disfrutar de nuestra vida no profesional es una aspiración básica de toda persona. Con organización y con la suficiente capacidad de comunicación sobre el nuevo sistema de trabajo. Es posible y es aconsejable disponer de unos horarios racionales y razonables; unos horarios compatibles con la familia, los amigos, la calle, la cultura... el ocio, en general.

El despacho continúa funcionando, prestando cada vez más servicios y aumentando su campo de actuación. Por ello, deduzco que el haber adecuado el horario de trabajo siguiendo criterios de racionalidad en el tiempo y primando el talento ha sido una decisión totalmente acertada.



Javier Cremades

A members of **adp@e** EUROPE Belgium • Denmark • England • Finland • France • Germany • Gibraltar • Greece • Iceland • Ireland • Italy • Luxembourg • Netherlands • Norway • Portugal • Scotland • Spain • Sweden • Switzerland • Wales • USA, Australia • China • India Indonesia • Malaysia • Philippines • Singapore • Sri Lanka • United Arab

D. Javier Cremades
Abogado. Fundador y Presidente de Cremades & Calvo-Sotelo



En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Dirección General de Familia de la Junta de Castilla y León y a ARHOE, por darme la oportunidad de participar en el V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles a través de este testimonio.

El Consejo Económico y Social de Castilla y León, como foro permanente y estable de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones de la política económica y sociolaboral de la Comunidad Autónoma, ha mostrado su preocupación por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de numerosos informes y estudios, a lo largo de los últimos años.

En este sentido, considero conveniente el establecimiento en la sociedad de una cultura favorable al ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la racionalización de horarios por parte de las personas trabajadoras y de las empresas, con el fin de conseguir un cambio de mentalidad en cuanto a las ventajas que supone esta racionalización tanto para la competitividad y productividad del tejido empresarial, así como las ventajas de la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en la vida familiar.

A través de este Congreso, animamos a las Administraciones, empresas, personas trabajadoras, familias y a la sociedad en su conjunto a que, a través del compromiso e implicación por parte de todos, logremos avanzar en racionalización y flexibilidad horaria, estabilidad en el empleo y productividad, conciliación de la vida personal y familiar, y en fin, en igualdad.



Fdo: José Luis Díez Hoces de la Guardia
Presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León

D. José Luis Díez Hoces de la Guardia

Presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León

El Norte de Castilla

Pol. Industrial Argales. C/ Vázquez de Mella, 10
47008 VALLADOLID

EL NORTE DE CASTILLA, S.A. (C.I.F. 47100602) inscrita en el Reg. Mercantil de Valladolid tomo 288, libro 182, hoja 161 (4.ª inscripción) B

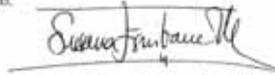
Horarios, trabajo y familia. Tres palabras que marcan el día a día de la mayoría de las personas, tres términos de difícil encaje en la actualidad, aunque condenados a entenderse. La cuestión es cuándo y cómo. Me encantaría un día informar de que se ha logrado, de que se han reducido los horarios partidos, de que se ha flexibilizado la jornada de trabajo y de que empieza a estar mal visto ver pasar las horas desde el puesto de trabajo, independientemente de la tarea que saques adelante. Ese día será un gran día y esa noticia, una gran noticia.

Mientras tanto habrá que lidiar con unas jornadas laborales muy poco humanizadas, que minan la calidad de vida de padres y madres de familia. Más las de estas últimas, porque aunque la corresponsabilidad en el hogar ha avanzado, es un hecho que los hijos pesan más en el curriculum materno que en el paterno.

Las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a la casa y a los hijos. Las 24 horas del día no se pueden estirar y las que se emplean en una tarea se dejan de emplear en otra, normalmente, en la formación y el trabajo. Somos nosotras las que nos acogemos, en porcentajes que superan el 95%, a las excedencias y las reducciones de jornada, con el freno en la carrera profesional y el descuento en la nómina que conllevan. Yo misma disfruté de una jornada reducida que me permite concentrar mi horario por las mañanas y que me ha dado la vida y ha hecho posible que el cuidado de mis tres hijos no se dé de tortas con un trabajo que me gusta igual o más que cuando empecé a darle a la tecla hace 14 años y que me permite pagar la factura de la luz y del gas.

La reducción de jornada es un derecho reconocido por la ley, pero conozco personas que ni se plantean solicitarla por los problemas que les supondría en su empresa. Yo me considero una afortunada en la mía, El Norte de Castilla, pero el mero reconocimiento por ley del derecho a excedencias y reducciones de jornada para cuidado de niños, abuelos y personas con discapacidad no es más que la constatación de que los horarios laborales, salvo los de la Administración y singulares excepciones, no están hechos para trabajadores con familia. Estoy convencida de que unos horarios más humanos, más normales, son posible. Sólo hay que mirar hacia los países más avanzados de Europa. Confío en que llegue más pronto que tarde el día que España supere esa prueba.

Un saludo para quienes no decaen en el empeño.



Susana Escribano, redactora de información autonómica en El Norte de Castilla.

Teléfono: 983 41 21 00. Fax Administración: 983 41 21 10. Fax Publicidad: 983 41 21 32. Fax Redacción: 983 41 21 11

Dña. Susana Escribano

Redactora de información autonómica en el Norte de Castilla

CLÍNICA DEL SON ESTIVILL
Dr. Eduard Estivill
Director



Colaboradores
J. Altamir - R. Llop - C. Martínez
M. Pascual - R. Haurio - F. Segura

¡Estos horarios que no nos dejan dormir!

Gran Via Carles III, 71-75, 08028 Sant Joan de Vilatorrada, Barcelona
Tel. 93 212 23 54 - 93 212 23 55
www.08028estivill.com - estivill@iro.es

Director de la Clínica del Sueño Estivill, USP Institut Universitari Dexeus de Barcelona
Coordinador de la Unidad del Sueño del Hospital General de Catalunya.

Sabemos que vivimos en una sociedad que duerme menos de lo que precisa, lo que repercute en un evidente empeoramiento de la calidad de vida.

Los horarios irracionales a los que nos sometemos, son causa de numerosas distorsiones en el ámbito laboral, social, económico y de salud. Una de las más importantes es la falta de sueño que conlleva repercusiones diurnas bien estudiadas.

Según los últimos estudios científicos comparativos España es un país que duerme 40 minutos menos de promedio, que el resto de los europeos. Los españoles nos levantamos a la misma hora que los ciudadanos de la unión europea, pero nos acostamos mucho más tarde.

Sabemos que es básica una desconexión previa para conseguir un buen descanso, Desconexión mental y física. El cerebro no puede entrar de forma brusca de una actividad frenética durante la vigilia a un sueño profundo y reparador. La desconexión física es fácil, basta estarse quieto antes de dormir, pero la mental requiere de una lenta "retirada" de todo lo que nos ha ocupado o preocupado durante el día.

Necesita al menos tres horas para "desconectar" de nuestro día. Esto solo se lograría de forma satisfactoria, si los horarios laborales ayudaran a ello: En la actualidad, es normal que la actividad laboral termine entre ocho y nueve de la noche (sino más tarde para algunas personas). Esto hace que sea imposible que estemos tres horas "desconectándonos" antes de acostarnos. Como que el cerebro necesita esta desconexión, nos acostamos demasiado tarde, con lo que nuestro sueño es corto y poco reparador.

Una correcta calidad de sueño facilita un mejor y mayor rendimiento laboral, una mejor concentración, y en definitiva una mejor calidad de vida. Todo lo contrario que supone ir cortos de sueño: más de un 20% más de posibilidades de repercusiones físicas (accidentes laborales, absentismo, baja productividad, etc.) y de salud (depresiones, ansiedad, trastornos metabólicos y gastrointestinales, etc.)

Por esto es básico que tomemos conciencia que la regularización de los horarios en nuestro país es fundamental. Por esta causa luchamos. Con fuerza y decisión, porque los razonamientos científicos que aportamos son irrefutables. Solo falta que las autoridades tomen valientes decisiones. La salud y el bienestar de un pueblo están en juego.

CLÍNICA DEL SON Dr. ESTIVILL, S.L.

D. Eduard Estivill
Director de la Clínica del Son Estivill

zanskar
PRODUCCIONES

CF - B-95840209
C/ Campoamor nº12 B-Dcha
28004 Madrid

Madrid, 17 de Enero de 2011

Jesús González Calleja

Montañero, aventurero y presentador de televisión.

Hola amigos.

Me han dicho que os cuente cómo me organizo yo y cómo administro mi tiempo. Y la verdad es que cuando me hicieron esta pregunta yo lo tenía bien claro. Nueve meses al año me los paso fuera de casa. Nueve meses al año vivo normalmente con mi compañero y amigo Emilio Valdés, el cámara, en una tienda de campaña. Nueve meses al año tenemos que organizarnos.

¿Cómo lo hago? Pues sobre todo, lo más importante: planificación. El poco tiempo que estoy en España planifico la expedición que tengo inmediatamente y probablemente yo organice las siguientes dos expediciones.

¿Lo que me queda en el aire? Pues lo que hago es, que a través de mi teléfono satélite, un equipo que tengo con el que conecto con Internet, puedo estar comunicado. Pero sí que anoto en un papel que llevo siempre conmigo qué tengo que hacer. Cada semana, ¿qué tengo que hacer? Si no lo hiciera y siempre lo digo, ya lo dejaré para después, sería un auténtico desastre.

Es muy importante la planificación.

zanskar
PRODUCCIONES
C/ Campoamor, 12 - Baja derecha
28004 Madrid CF B-95840209

Jesús González Calleja
Manager, Zanskar S.L.

D. Jesús González Calleja
Montañero, aventurero y presentador de televisión

TESTIMONIO PROYECTADO EN VÍDEO (MESA REDONDA "CONCILIACIÓN 2.0: ESTUDIO, TRABAJO Y OCIO")



Intervención al V Congreso ARHOE

Buenos días. Soy Belén "Torre Tavira" y vengo desde Cádiz. Y me gustaría poder dejar encima de esas mesitas cuadradas una reflexión personal.

Llevamos muchas horas (las de hoy y las de ayer) hablando de conciliación y racionalización. Escuchando muchas posturas, a veces enfrentadas. Y debo admitir que ayer y hoy he estado aprendiendo y que también estoy disfrutando. Sí, dos cosas a la vez. Es posible. Lástima que no esté aquí el señor Prada para poder decirle que es posible disfrutar y trabajar a la vez. Yo lo hago casi todos los días. O al menos eso intento...

Soy madre de 3 hijos pequeños y empresaria de una de esas miles de pymes y micropymes, que sostienen el tejido empresarial español. Y aunque es difícil y tremendamente cansado, se puede ser las dos cosas. Madre y empresaria (y no una empresaria como el cliché obsoleto que nos quieren vender algunos). Una empresaria que trabaja, codo a codo, con su equipo y sufre y padece sus mismas inquietudes. Es posible. Algunos días, mejor que otros, pero se puede. Y también podemos incluso aspirar a ser más: una buena pareja, una hija, una amiga, una hermana, una vecina... ¿por qué no? Y sin dejar de lado las nuevas tecnologías, también es posible ser una gran admiradora y usuaria del email y del skype!

Estamos en el S.XXI y no debemos contentarnos con tener que elegir una cosa u otra. Y de eso las mujeres sabemos mucho... Tenemos la capacidad y los medios para poder ser todo lo que nos propongamos. Pero como decían en la serie... "la fama cuesta y hay que sudarla". Todo esto requiere un sacrificio y un esfuerzo personal, que cada uno de nosotros deberá calibrar si está dispuesto a invertirlo. Nadie ha dicho que sea fácil, pero sin lugar a dudas es satisfactorio. Carmen nos preguntaba ayer ¿concillas o trabajas? Yo más bien me quedo con una fórmula mixta o intermedia: Concilio trabajando o trabajo conciliando. Trabajo disfrutando y disfruto trabajando. Ayer lo dijeron varios ponentes: al fin y al cabo se trata de ser felices. De disfrutar y de hacer disfrutar a los demás. Pues intentemos disfrutar con todo lo que hacemos, desde planchar una camisa, mantener una reunión, jugar con nuestros hijos, atender a un cliente, regar las plantas o freir un huevo! Intentemos no ponernos metas inalcanzables, porque eso nos generará frustración. Intentemos buscar el equilibrio en la vida, que quien busca... encuentra!

Muchas gracias.
Belén González Dorao.
Gerente Torre Tavira.

TORRE TAVIRA - CÁMARA OSCURA
C/ Marqués del Real Tesoro, 10 - 11001 Cádiz - Tfno./ Fax : 956 212910
www.torretavira.com - camaraoscura@torretavira.com

Página 1 de 1

Dña. Belén González Dorao
Gerente de Torre Tavira (Cádiz)

Carlos Herrera

Carlos Herrera

Periodista. Presentador de Herrera en la Onda en Onda Cero.

Soy de los que cree que hay que cenar un poco más temprano de lo que se cena e incluso comer un poquito antes de lo que se come. Soy de los que cree que la jornada laboral debe racionalizarse. Y soy de los que cree que hay que irse a la cama, o entre el tiempo de cenar e irse a la cama, tiene que quedar un tiempo, un espacio suficiente; si uno cena a las 11 de la noche y se va a dormir a las 12, por lo tanto, primero, eso no es excesivamente saludable, y sobre todo, no da tiempo para que se concilie la vida familiar y la vida laboral. Al fin y al cabo, es lo que se persigue con la racionalización de los horarios, que seamos todos un poco más felices.

Miren, la familia es una vieja institución que ha sufrido los envites o embates de diferentes ensayadores sociales para ver cómo la rompían o la sustituían o la cambiaban, por comunas o por soledades o por lo que quieran. Hasta ahora eso no ha funcionado y la familia sigue siendo uno de los pilares, el pilar fundamental de la sociedad. Pero claro, las familias tienen que tener tiempo incluso hasta para llevarse mal, y con el horario laboral civil con el que vivimos hay menos tiempo para que la familia se desarrolle internamente como debería hacerlo. Aunque luego sea para tirarse los trastos a la cabeza. Normalmente, cuando a la gente le das tiempo a que hable y a que se concilie, suele acabar llevándose bastante mejor que cuando no tienen tiempo.

Pero cambiar todo ello en España y empezar a cambiar en España usos y costumbres que nos han llevado a comer a las tres y media de la tarde, a levantarnos de comer a las cinco y media o las seis, que es la hora a la que se sientan en otros lugares a cenar, y empezar a cenar a las once de la noche para dormir a las dos y luego... Todo eso es, parece, no sé si un disparate, pero desde luego no demasiado racional.

Así que mi mensaje es ése, que espero que en este tiempo en el que vais a discutir de esas cosas, podáis llegar incluso a conclusiones mucho más brillantes, que seguro si lo serán, y de las que además voy a estar muy pendiente.



D. Carlos Herrera

Periodista. Presentador de "Herrera en la Onda" en Onda Cero

TESTIMONIO PROYECTADO EN VÍDEO (MESA REDONDA "CONCILIANDO CON HUMOR")



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

RAMÓN JÁUREGUI ATONDO
Ministro

La racionalización de horarios sigue siendo una asignatura pendiente en nuestras economías occidentales. Pese al progreso y desarrollo que hemos alcanzado, seguimos teniendo, especialmente en España, horarios que dificultan la conciliación de la vida personal y familiar con la dimensión laboral de la persona. Esto repercute no sólo en la cotidianeidad de cada ciudadano, sino en nuestra economía: la jornada partida dificulta la incorporación de los dos miembros de una pareja con hijos al mercado de trabajo, limita el tiempo para formación profesional, obstaculiza las tareas ligadas al hogar, impide el trabajo cívico y voluntario; en definitiva, reduce la posibilidad de disfrutar del tiempo libre. Una jornada continua más extendida y con horarios similares a los escolares incrementaría, con total seguridad, nuestra población activa y la tasa de empleo.

Debemos tener presente que ni la productividad ni el talento están reñidos con horarios más racionales. En todo caso, la relación sería la contraria, como nos demuestran los países del Norte de Europa. En efecto, la concentración horaria y el incremento del bienestar personal suelen redundar en mayor productividad en el trabajo. Del mismo modo, las economías con horarios racionales, se convierten en importantes polos de atracción de profesionales cualificados en busca de un equilibrio adecuado entre tiempo libre y tiempo de trabajo.

El diagnóstico está claro. Lo que nos queda a todos es remar en la dirección correcta. Los resultados en este ámbito no se van a lograr de un día para otro; no sólo se trata de cambios legislativos, sino de transformaciones en el tejido económico y en nuestra manera de pensar. Pero es importante tener las ideas claras para que las alteraciones del Producto Interior Bruto se orienten también al mayor bienestar del ciudadano, que es el objetivo último de la política.

D. Ramón Jáuregui Atondo
Ministro de la Presidencia



MANIFIESTO DE LA PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

No por casualidad una de las obras filosóficas más importantes del siglo XX fue titulada "Ser y Tiempo". Somos en el tiempo. Somos, en parte, tiempo. Pero el tiempo, al igual que cualquier abstracción o construcción humana, tiene siempre un sentido relativo vinculado a la específica realidad que lo produce. Son muchos los autores que han subrayado que nunca ha existido una única idea de tiempo, que esta ha variado históricamente, que también el tiempo, en definitiva, tiene sus tiempos. Y no hay duda de que nuestra comprensión del tiempo está hoy cambiando profundamente.

La exigencia de un "tiempo propio", de un "tiempo de calidad", es actualmente una demanda social fruto de un cambio de mentalidad. Y creo que existe un cierto consenso social sobre la necesidad de racionalizar los tiempos de trabajo y sobre la repercusión positiva que ello pudiera tener tanto en la mejora del bienestar social como en términos de productividad.

Pero no se trata sólo de esto. La racionalización de horarios debe ser un instrumento más al servicio de una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Una conciliación que desde el Derecho de la Unión Europea y desde la ya lejana Ley de 1999 en nuestro país, viene entendiéndose como un principio rector de las políticas públicas, caracterizado por su enfoque transversal y por la necesaria implicación de todas las Administraciones Públicas y de la propia sociedad. Es este también el planteamiento central de la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral aprobada por la Junta de Castilla y León en el 2008.

A nadie se le ocultan las especiales dificultades que implica conseguir esta efectiva conciliación en el medio rural. A lo que se añaden las especiales características demográficas y territoriales de una provincia tan extensa y dispersa como Salamanca.

Desde el área de Bienestar Social de la Diputación de Salamanca, y en colaboración con la Junta de Castilla y León, desarrollamos actuaciones tan variadas como el programa infantil "CRECEMOS", mantenemos una guardería infantil propia, aprobamos el Plan de Igualdad para la provincia de Salamanca en el que se recogen distintas y diferentes medidas destinadas a sensibilizar a su población, a la vez que mantenemos una red de Centros, - tanto residenciales para personas mayores como residenciales y ocupacionales para discapacitados -, con lo que pretendemos la consolidación de una red de servicios de calidad para que, mediante la promoción de la integración, podamos lograr la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad y sus familias.

En definitiva entendemos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un objetivo prioritario e insoslayable de nuestra política de bienestar social, que no sólo responde a una necesidad creciente de las familias en el medio rural, sino que adquiere una especial trascendencia en las políticas activas de empleo, en el asentamiento de la población y, en definitiva, en el desarrollo económico y social de nuestra provincia.

Isabel Jiménez García
PRESIDENTA

Dña. Isabel Jiménez García
Presidenta de la Diputación de Salamanca

PARLAMENTO EUROPEO



DIPUTADO AL PARLAMENTO EUROPEO

Bruselas, 26 de enero de 2011

El pasado 12 de junio de 2010 disfruté el privilegio de asistir a la ceremonia del 25º aniversario del Tratado de Adhesión de España y Portugal a la Unión Europea. Reflexioné entonces que, durante este periodo de tiempo, hemos sido testigos de la homologación europea de España y de la incorporación de Europa a la realidad española. Todos nuestros parámetros y patrones de conducta han experimentado un proceso de normalización europea.

Persisten, sin embargo, algunas singularidades irreductibles, en lo que podríamos llamar la "diferencia española" respecto del resto de Europa: pensemos en los horarios. No hay nada en Europa comparable a España. Desde las 8.00 de la mañana hasta la hora del almuerzo, los españoles nos mantenemos a base de café, pero también a base de tapas disfuncionales y de vermouths que tomamos para partir nuestra jornada matinal.

A las 15.00 horas, mientras Europa está en el punto álgido de su productividad, los españoles paramos para almorzar, por lo general, comidas copiosas, de difícil digestión, no pocas veces regadas con alcohol. La vuelta al trabajo no suele producirse antes de las 17.00 horas, lo que nos obliga a permanecer en nuestros puestos de trabajo, al menos, hasta las 20.00 o 21.00 horas, a menudo para cenar en torno a las 22.30, continuando hasta la medianoche, sin renunciar a "tomar la última" antes de volver a casa.

Estos horarios resultan no sólo perjudiciales para la salud, nocivos para la productividad y la competitividad, sino también socialmente injustos por discriminatorios para la igual asunción de responsabilidades de mujeres y de hombres, al dificultar la conciliación de la carga laboral con la vida familiar.

Esta observación es objeto de raro consenso entre los analistas. Pero no hacemos nada para remediarlo. Y lo que es peor: parece que ya hemos renunciado a hacer algo.

Sin embargo, España puede y debe adaptar sus horarios a los europeos. Se trataría de un proceso gradual y progresivo, de largo recorrido, pero factible. La sociedad al completo tiene que ser consciente de que es imprescindible un mejor uso del tiempo y un cambio en nuestros horarios para facilitar la conciliación, fortalecer la igualdad y mejorar la productividad y la competitividad.

Es por ello que saludo con encomio una "cruzada" como la de Ignacio Buqueras y Bach, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España. Y animo a los presentes a firmar el Manifiesto "Por la Racionalización de los Horarios". Manifiesto que ha contado, modestamente, con mi apoyo.

Juan Fernando López Aguilar

Presidente de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo

D. Juan Fernando López Aguilar

Presidente de la Delegación Socialista Española en el Parlamento Europeo



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN

CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO
Carmen
Maestro Martín
PRESIDENTA

Si, como es evidente para todos, el tiempo es un bien que no podemos almacenar ni comprar, debería estar también muy claro para el conjunto de nuestra sociedad que el uso racional de este preciado bien nos debe ayudar a vivir mejor y, en definitiva, a ser más felices.

Tener tiempo para trabajar y producir con eficacia no se contradice con la dedicación a la familia, a los amigos y a la propia realización personal.

Estoy muy orgulloso de presidir un organismo, el Consejo Escolar del Estado, que en sus *Informes anuales sobre el estado y situación del sistema educativo*, ha instado reiteradamente a las Administraciones públicas a que arbitren las medidas necesarias para conciliar la vida personal, laboral y familiar, porque estamos convencidos de que la educación de nuestras niñas y niños será mejor si cuentan con la máxima atención de sus padres y madres en estrecha colaboración con los centros educativos.

La educación española comparte objetivos con la de los países de la Unión Europea. Creo firmemente que es también imprescindible compartir, con los países de nuestro entorno, la racionalización de los horarios laborales para lograr, a la vez, una mayor eficacia y una vida plena.

Madrid, 28 de octubre de 2010

Carmen Maestro

l.martín@consejoel.com

C/ SAN BERNARDO, 41, 2º
28015 MADRID
TEL: 915853114
FAX: 915953146

Dña. Carmen Maestro Martín
Presidenta del Consejo Escolar del Estado

Íñigo Méndez de Vigo y Montojo
DIPUTADO AL PARLAMENTO EUROPEO
PRESIDENTE DEL COLEGIO DE EUROPA

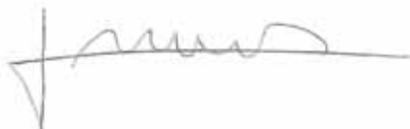
Desde hace tiempo sigo la labor de mi buen amigo Ignacio Buqueras y Bach en su defensa de una mayor racionalización de los horarios en España. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral responde a la necesidad de resolver este conflicto que afecta a los trabajadores, a las empresas, a la familia y a todo el entorno social. Por eso, debemos tener una actitud más sensible, flexible y equilibrada con el objetivo de desarrollar una nueva cultura de exigencia y eficiencia en el trabajo.

La incorporación de la mujer al trabajo y sus consecuencias ha motivado un análisis entre la contraposición de la vida laboral y la vida familiar. Las mujeres, sobre todo las madres, y los niños son los grandes perjudicados de los horarios españoles, una singularidad en Europa que tiene un alto coste personal, social y económico debido a nuestra menor productividad, rendimiento y competitividad, la elevación de las tasas de absentismo, plantillas desmotivadas, la pérdida de personas cualificadas, más accidentes y, en definitiva, más estrés.

Corren malos tiempos para pedir peras al olmo, pero "conciliación" parece haberse convertido en una palabra recurrente en el ámbito laboral. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma más organizada y aprovechando el tiempo con la finalidad de garantizar la calidad de las personas a través de una adecuada gestión del tiempo.

Los españoles pasan más horas en el trabajo que la media europea mientras su productividad se sitúa en la zona baja de la UE, por ello, deberíamos homologar nuestros horarios a los europeos. Tampoco, nuestros usos horarios favorecen el descanso ni las horas de sueño suficientes. Una de las culpables de esta tendencia de los españoles de trasnochar es la televisión. En los últimos años, varios "late shows" se han convertido en los programas más vistos del día, entre los lunes y los jueves, lo cual no tiene parangón en casi ningún país. Turistas y hombres de negocios que llegan de visita cada día a España se sorprenden de ciertas costumbres nuestras, sobre todo las relativas a los horarios de trabajo, de comidas y cenas.

Por todo esto, no puedo estar más de acuerdo con Ignacio Buqueras. Estoy convencido que un ajuste en nuestros horarios de trabajo con el resto de Europa sólo puede redundar en nuestro beneficio, tanto desde el punto de vista de la productividad como en una mejor conciliación con nuestra vida familiar. Ahora, una vez de acuerdo sólo hace falta ver cómo se concreta en propuestas y en qué forma éstas se llevan a cabo. Querido Ignacio, una vez más, te doy mi firme apoyo a una iniciativa tan necesaria en nuestro país.



D. Íñigo Méndez de Vigo y Montojo
Diputado al Parlamento Europeo. Presidente del Colegio de Europa

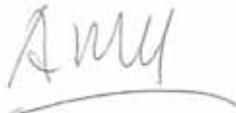
Sociología de los usos y abusos del tiempo.

La causa primera de la actual crisis económica es la baja productividad de la población. En un país como España la razón no es tanto la escasez del equipo capital como la deficiente aplicación del esfuerzo humano. Uno de los aspectos de ese fallo está en la mala administración del tiempo, en la irracionalidad de agendas y horarios. El objetivo es el cambio de la mentalidad de los españoles. En ello estamos.

No es solo que el horario partido y retrasado de muchos trabajos colisione con la aconsejable atención a la familia. Esa acción se llama "conciliar", una fórmula no muy feliz, aunque funciona. Hay otras muchas incongruencias en la vida cotidiana. Por ejemplo, se impone en España (especialmente por los jóvenes) "vivir la noche" de una forma desaforada. Es algo que, si se extrema, se hace incompatible con la salud o con la necesidad de trabajar o estudiar al día siguiente. No menor incongruencia es la impuntualidad, la falta de sentido del tiempo escaso, que tanto se practica en España. Por lo mismo, muchos españoles llevan una agenda líbil, fluctuante, que cambia las obligaciones de forma continua. Otra desmesura en el uso del tiempo es la costumbre de muchas reuniones que no fijan el momento de su conclusión.

En la base de todas esas inadecuaciones está la noción de que el tiempo es elástico, abundante. Se trata de un prejuicio incompatible con la vida organizada y moderna, en la que debe haber una cosa para cada hora y una hora para cada cosa. En principio, fue una innovación de la vida monástica en la Edad Media. De ahí que los monasterios medievales fueran los introductores del reloj mecánico, que medía hasta los minutos. No es cuestión de volver a la vida monástica de la Edad Media, pero sí de aprender de esa tradición. Su fundamento es que el tiempo es uno de los símbolos de la escasez y, por tanto, de la economía. Por eso siempre se ha dicho que "el tiempo es oro". Claro que el esotérico español añadió que "no es oro todo lo que reluce".

Por mucho que se aísle el factor de la irracionalidad de los horarios, lo que nos debe preocupar a los españoles actuales es el descenso general de la productividad. La causa fundamental está en los valores dominantes. Son los que menosprecian el trabajo y el esfuerzo como elementos positivos de la personalidad.



Amando de Miguel



ASAMBLEA DE MADRID
GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

DIPUTADO

Madrid, 13 de octubre de 2010

Pedro Núñez Morgades

Quiero trasladar a todos los miembros del V Congreso para la Racionalización de los Horarios Españoles y muy especialmente a su incansable impulsador mi buen amigo Ignacio Buqueras, mi más entusiasta apoyo y el deseo de que de una vez por todas su filosofía, los acuerdos y las propuestas que se adopten tengan calado en nuestra sociedad. No serán ni mucho menos, objetivos menores sino de gran repercusión para nuestra calidad de vida y sobre todo para la de nuestra infancia y adolescencia.

Nuestro presente y futuro pasan por la educación en los valores universales, en los valores de todos, de nuestros hijos, desarrollada principalmente en nuestra institución fundamental pero tan poco apoyada y hoy desbordada: la familia.

Para ello necesitamos políticas reales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y entre ellas la de racionalizar nuestros horarios, que facilite nuestra convivencia, nuestras posibilidades de atender a nuestros hijos y a través de ello de lograr tranquilidad, felicidad y estabilidad.

Creo que podemos hacerlo si lo analizamos y nos lo proponemos. Hagámoslo a favor de todos nosotros y muy especial a favor de nuestros seres más queridos y más vulnerables: nuestros hijos.

Con todo mi afecto

Pedro Núñez Morgades
Pedro Núñez Morgades

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018 MADRID

D. Pedro Núñez Morgades
Diputado de la Asamblea de Madrid



Testimonio presentado por Fernando Rey, catedrático de Derecho Constitucional en la Universidad de Valladolid

Agradezco la posibilidad de expresar mi adhesión al movimiento social que propugna una racionalización de horarios en España y una mejor conciliación de las vidas profesional y personal. Llevo años dedicando mi estudio a la lucha por la igualdad de las personas y, en particular, a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Creo que en este campo hemos avanzado mucho en España en las últimas dos décadas, pero todavía hay mucho por hacer. En gran medida, la cuestión de la igualdad real entre mujeres y hombres sigue sin resolverse. El estereotipo machista por excelencia es la idea que atribuye a las mujeres los espacios privados de la existencia y la función de cuidadoras y a los hombres los espacios públicos y la función de toma de decisiones. Pues bien, para alcanzar igualdad los hombres debemos entrar *de verdad* en los espacios privados y las mujeres en los públicos. Y esto implica un nuevo modo de relacionarnos entre mujeres y hombres y también un nuevo uso del tiempo. Porque las medidas de conciliación, tal y como se las viene entendiendo en España, esto es, que la conciliación la hagan sólo las mujeres, lejos de ayudar a la causa de la igualdad, está, por el contrario, consolidando las diferencias. Muchas mujeres están accediendo a reducción de jornadas, excedencias por cuidar a familiares, trabajos precarios, etc. y esto las supone abandonar la autopista de la igualdad profesional en la que se mueven con naturalidad sus compañeros varones, y derivarse por carreteras secundarias laborales que muy a menudo ya no vuelven a enlazar con la autopista. Esto en el presente y, en el futuro, peor, porque no podrán tener acceso a una pensión. Todo ello refuerza su dependencia económica hacia el varón sustentador y su pérdida de autonomía. Así pues, el camino no va por ahí.

La idea de conciliación no debe suponer ante todo que las mujeres puedan trabajar mejor y más a gusto dentro y también fuera de casa. El verdadero objetivo de la conciliación debería ser, más bien, que mujeres y hombres pudieran desarrollar carreras profesionales de una manera idéntica. Y esto sólo puede conseguirse si racionalizamos los horarios, que ahora están trazados por el troquel de un patrón machista de relaciones entre mujeres y hombres. Hasta donde resulte posible, a cierta hora de la tarde, mujeres y hombres deberíamos poder disponer de nuestra vida privada. Una sociedad así, en la que todos nos ocuparíamos indistintamente de todo, no sólo sería más racional, sino también más justa.

D. Fernando Rey

Catedrático de Derecho Constitucional en la Universidad de Valladolid



**ASOCIACIÓN POLÍGONO
SAN CRISTÓBAL**

C/ Galena 41
47012 Valbuena
Tel: 983 306436
Fax: 983 356707

C.I.F.: G-47086352
web: www.poligonosan cristobal.com
mail: asociacion@poligonosan cristobal.com
asociacion@poligonosan cristobal.com

Declarada "Entidad Ciudadana de Utilidad Pública Municipal"

ASOCIACION DE PROPIETARIOS Y EMPRESARIOS DEL POLIGONO INDUSTRIAL CERRO DE SAN CRISTOBAL

TESTIMONIO

En el mundo empresarial somos plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar y por ello desde la Federación que presido siempre hemos potenciado este tipo de medidas participando con las administraciones responsables en programas dirigidos exclusivamente a facilitar a las familias unas condiciones idóneas para su desarrollo profesional. En este sentido debemos destacar los programas "Cerca" y "Perla" que se han desarrollado a lo largo de los últimos años en colaboración con la Junta de Castilla y León.

En el año 2005, la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia, acordó con los Ayuntamientos de las capitales de provincia y las asociaciones de empresarios, poner en marcha el que se dio en llamar programa "Juntos", que consistía en la ejecución y puesta en funcionamiento de Centros Infantiles en Polígonos Industriales previa la suscripción de los oportunos convenios entre las partes implicadas.

La finalidad de dicha iniciativa, no era otra que apostar decididamente por la conciliación de la vida laboral y familiar a través de una iniciativa novedosa que permitiera el desarrollo de la vida profesional garantizando el mejor de los cuidados a los niños y niñas de edades comprendidas entre los 0 y 3 años.

Con esta iniciativa y la colaboración de los ayuntamientos y las asociaciones de empresarios la estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar dio un importante paso, al trasladar a los ciudadanos que en nuestra sociedad hay muchos organismos y asociaciones implicados en facilitar que las familias puedan tener los hijos que desean sin renunciar al mundo laboral y a la promoción profesional.

Mi testimonio debe servir para demostrar que es posible, si existe voluntad para ello, que instituciones públicas y empresarios sumen esfuerzos de cara a conseguir mejoras significativas en la conciliación de la vida laboral y familiar, y que dichas mejoras sin duda contribuirán a avanzar en la igualdad de oportunidades mediante la suma de voluntades de todos los implicados.

Esperando que estas breves notas sirvan para trasladar una experiencia más en el largo camino de la conciliación laboral y familiar desde el mayor de los éxitos a este Congreso.

Antonio Rodríguez García
Presidente de Fepecyl

D. Antonio Rodríguez García
Presidente de Fepecyl

FOMENTO DEL TRABAJO NACIONAL
PRESIDENTE

Juan Rosell Lastortras

Sr. D. Ignacio Buqueras i Bach
Presidente de la Comisión Nacional para
la Racionalización de los Horarios Españoles.
C/ Alcalá, 97
28009 Madrid

Barcelona, 28 de Octubre de 2010

Estimado Presidente:

Quiero agradecerle la oportunidad de participar, como Presidente de Fomento del Trabajo Nacional, en este espacio de reflexión que se abre con la publicación que ARDNE efectuará sobre la celebración del "V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles".

En primer lugar, quiero felicitar a la Asociación por el constante trabajo realizado desde el I Congreso Nacional celebrado en el año 2006, y por sus actividades, en algunas de las cuales Fomento del Trabajo Nacional ha tenido la oportunidad de participar directamente.

Tradicionalmente, las políticas de conciliación han estado vinculadas de alguna manera al tiempo de trabajo. Nos encontramos, por otro lado, ante una situación socio-económica cambiante, a la que nuestras empresas deben afrontar y adaptarse con rapidez. Además, la sociedad ha ido demandando nuevos y mejores servicios (con la ampliación de horarios que ello significa), mientras que, por otro lado, los trabajadores tienen la necesidad de compatibilizar su trabajo con sus necesidades personales, que a su vez, son cambiantes a lo largo de su vida.

Todo este escenario, ha hecho evolucionar el debate de la jornada laboral centrándose en la racionalización de los horarios y en su redistribución. En nuestro ámbito, estamos convencidos de que el diálogo social, y sobre todo, la negociación colectiva, son instrumentos fundamentales para introducir la flexibilidad horaria, con el adecuado equilibrio entre las necesidades de las empresas y las necesidades de los trabajadores.

Nuestras empresas, y más ahora en estos momentos de incertidumbre, tienen que ser eficientes y capaces de generar riqueza y empleo, y no cabe duda que, entre otras medidas, disponer de horarios racionales, debe ayudar a mejorar la productividad de las mismas.

Por todo ello, espero y deseo que estas breves reflexiones contribuyan al éxito de la publicación sobre el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles.

Recibe un saludo muy cordial,



Via Lelstana, 32 - 08003 Barcelona - Tel: 93.484.12.01 - Fax: 93.310.31.49
presidencia@foment.com

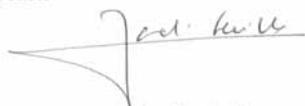
D. Juan Rosell Lastortras
Presidente del Trabajo Nacional

D. Jordi Sevilla Segura
Ex-Ministro Administraciones Públicas
Senior Advisor PwC
Madrid

Quiero empezar por agradecer esta iniciativa porque no siempre hablamos de las cosas importantes y, sin duda, la que nos ha reunido hoy aquí es importante porque tiene que ver con la conciliación de la vida personal y familiar, que es algo que afecta clarísimamente a las personas, fundamentalmente a las mujeres, pero también a las organizaciones. La verdad es que hay dos razones por las que deberíamos impulsar este tipo de políticas.

En primer lugar, porque un trabajador, una persona que se encuentra en un proyecto y se encuentra a gusto, que se encuentra feliz, que es capaz de encontrar solución a sus problemas, es una persona que está más integrada, más predispuesta a colaborar, más participativa, es más productiva. Con demasiada frecuencia todos tenemos dificultades personales, dificultades familiares, no siempre nos es fácil el conciliar nuestra vida personal con nuestra vida profesional y, por tanto, el establecer mecanismos que permitan que quien tiene problemas, quien tiene dificultades o quien tiene otro tipo de demandas personales, pueda hacerlo compatible con su trabajo, es garantizar una mayor productividad por parte de los trabajadores, pero también para las organizaciones. Nos permite elegir a las personas más adecuadas. Con mucha frecuencia, a mí mismo me ha pasado, crees que la persona más adecuada para un puesto es una persona en concreto que no puede aceptarlo porque sus condiciones personales, sus características familiares, no se compatibilizan con la manera con la que abordamos hoy en día determinados trabajos. Por tanto, estamos desperdiciando talento, estamos desperdiciando capacidad, estamos desperdiciando entusiasmo en muchos casos. Por tanto, el conciliar, el adecuar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral facilita la productividad de los trabajadores y facilita también la selección de las mejores personas para los mejores puestos con independencia de sus circunstancias.

Muchas gracias.



D. Jordi Sevilla Segura

D. Jordi Sevilla

Ex Ministro de Administraciones Públicas. Senior Advisor de PwC

TESTIMONIO PROYECTADO EN VÍDEO (MESA REDONDA "CONCILIACIÓN Y COMPETITIVIDAD: NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO")



Parlamento de Navarra

La Presidenta

TESTIMONIO

El 23 de septiembre de 2010 venía en la prensa la fotografía de una eurodiputada italiana con su bebé en brazos mientras procedía a emitir su voto, con este gesto quiso poner de manifiesto las dificultades que afrontan, sobre todo las mujeres, para conciliar la vida laboral y familiar. Su gesto fue aplaudido y vitoreado por sus compañeros/as europarlamentarios/as y la Comisaria Viviane Reding ha presentado un programa sobre igualdad entre hombres y mujeres.

Un acto simbólico, pero cargado de significado ya que puso de manifiesto una situación que padecen miles de personas, hombres y mujeres para quienes el desarrollo de su actividad laboral está constantemente en contradicción con su vida familiar y personal, los horarios partidos pero sobre todo la falta de flexibilidad son uno de los elementos que más influyen en la difícil conciliación de la vida laboral y personal.

El trabajo constante reivindicando la racionalidad de los horarios como el que esta llevando a cabo la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y acciones puntuales como la protagonizada por la europarlamentaria Ronzulli estoy segura que ayudarán poderosamente a que los cambios en los horarios sea una realidad más pronto que tarde y con ello la conciliación de la vida familiar y la laboral sea mucho más fácil.

Elena Torres Miranda



Navarra, 1 de octubre de 2010. Registro: 10.040.2010.1. Fecha: 2010-10-01. URL: www.parlamentonavarra.es

Dña. Elena Torres Miranda
Presidenta del Parlamento de Navarra

A LAS TRES MENOS CUARTO

El tiempo es algo inaprensible, relativo y que se nos escapa. A veces nos gusta aprovechar el tiempo y en otras matarlo.

Decimos tiempo al tiempo o simplemente el tiempo todo lo cura.

Quizás a donde más dirigimos la vista es a la muñeca donde luce el reloj, pero en ocasiones no sabemos si lleva números romanos o no.

La vida se compone de tiempo, quizás 35.000 días, no mucho más. Pero no somos conscientes de ello, de que muchas cosas no volverán, de que no volveremos a ver muchos paisajes o personas.

Siempre ha habido culto al tiempo, desde el reloj de sol al de arena o al actual capaz de sumergirse, de no rayarse. Un año deja paso al otro mientras clavamos nuestra mirada en un reloj que nos da las campanadas.

Y es con todo ello con lo que elaboramos nuestra vida, en la que queremos priorizar las actividades familiares, con amigos, para cultivarnos, para sentirnos bien, para ser felices, para desarrollarnos en el trabajo. Pero queremos llegar a todo, compatibilizarlo, divertirnos, practicar deporte, leer, ver cine, viajar, y no llegamos, nos estresamos.

Hemos de priorizar dando importancia a lo que es trascendente y relativizando las pequeñas cosas, que son la inmensa mayoría.

Pienso, que los horarios españoles adolecen de una clara distorsión, cual es acostarse muy tarde, por lo que los ciudadanos se levantan pronto pero cansados. Somos muy trabajadores pero poco productivos. Y desde luego nos pierde esas comidas de trabajo que se dilatan en el tiempo, y cuando uno se da cuenta está bien entrada la tarde. Es como si unos no desearan volver a casa y otros que sí lo desean, las normas, las estructuras se lo imposibilitan.

Hoy las nuevas tecnologías permiten trabajar en gran medida desde el hogar.

Es esencial racionalizar horarios anteponiendo los derechos de las personas, generando ambientes laborales adaptados y adaptables, buscando la eficacia y planteando nuevas alternativas.

Ignacio Buqueras, cual Quijote, lucha contra los molinos, pues en España no es fácil cambiar estas costumbres ancestrales que entendemos equivocadamente como mediterráneas y que al fin, nos quitan sueño, nos generan mal humor (esta es una de las razones del español cabreado) y queman nuestra vida creyendo que estamos en un divertimento, cuando realmente no tenemos tiempo para ponernos las zapatillas, ya sean las de deporte o las pantuflas del hogar.



Javier Urra. Dr. en Psicología



Me gustaría comenzar este testimonio felicitando a Ignacio Buqueras, quien desde hace años, desde su labor al frente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, ha insistido en la importancia de la flexibilidad.

La conciliación de la vida personal y profesional es un aspecto clave, tenemos que poder estar en todo aquello que es importante para nuestras vidas. Nadie es eficaz si no tiene un cierto equilibrio y consigue desarrollar sus diferentes facetas.

También me parece importante abordar la conciliación desde la responsabilidad y desde la igualdad de oportunidades y de derecho a crecer en lo profesional.

Me preocupa mucho cuando la conciliación se convierte en defensores de que para que las familias sean estables y los hijos crezcan bien "deben conciliar ellas". Esto es una peligrosa excusa que nos puede llevar a haber hecho un largo camino para llegar al mismo sitio. La familia, si la hay, es responsabilidad de todos.

El otro tema que me parece imprescindible anotar es la necesidad de trabajar mucho. Tenemos que perseguir la racionalización y la eficacia, pero en este mundo en competencia en el que vivimos hay que trabajar y estudiar mucho.

La clave: la responsabilidad. Aprovechar la tecnología y la confianza para que cada uno pueda decidir estar, como decía al principio, donde debe estar, en cada momento. Pero cumpliendo objetivos. Tenemos todos un compromiso con el resultado. Entre otras cosas porque tenemos la responsabilidad de intentar que el mundo que dejemos sea mejor.

Núria Vilanova
Presidenta
Grupo Inforpress

Dña. Nuria Vilanova
Presidenta de Inforpress

A blurred, high-angle photograph of a crowd of people, overlaid with a semi-transparent yellow rectangle containing text. The background image shows a dense crowd of people, with some individuals more clearly visible than others due to the motion blur. The overall color palette is dominated by the yellow of the overlay and the muted tones of the crowd.

8. El V Congreso en los medios de comunicación social

Animales de
compañía

por Juan Manuel de Prada

Conciliación

anda mi amigo Ignacio Buqueras empeñado, desde la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios que preside, en cambiar los hábitos laborales de los españoles, que según los estudios demoscópicos son los más caóticos, dilatados e improductivos del orbe. Resulta que el español es quien más tiempo dedica al trabajo; y también quien más estérilmente se lo dedica, alargando su jornada hasta horas inhóspitas que asfixian su vida familiar. Y para suscitar una reflexión social sobre la necesidad de conciliar trabajo y vida familiar ha organizado Ignacio Buqueras un congreso en Valladolid, al que ha tenido la deferencia de invitarme.

Es un asunto poliédrico este de los horarios laborales y la conciliación familiar. Parece evidente que en otros países vecinos en los que se trabaja menos horas el índice de productividad es mayor; pero no parece tan claro que la vida familiar salga beneficiada, si consideramos que plagas como la del divorcio los fustigan en igual o mayor proporción que a nosotros. Parece evidente también que la mera importación de hábitos europeos no es el remedio que mejor encaje con el particular temperamento español; y aun sospecho que tal importación acabaría causando graves desarreglos de conducta entre nuestros paisanos. Los holandeses, por ejemplo, a eso del mediodía, interrumpen durante un rato sus quehaceres laborales para ingerir (escribo 'ingerir' porque a eso no se le puede llamar 'comer') un sándwich; y enseguida se ponen otra vez a trabajar, hasta concluir la jornada. Yo he visto cómo lo hacen; y es uno de los espec-

táculos más tristes de acabamiento humano que haya podido presenciarse: para conciliar la vida laboral y la vida familiar hay que empezar por reconciliarse con la vida, y reducir las comidas a una mera ingesta de calorías es como hacer oposiciones a la muerte. En España, desgraciadamente, se han comenzado a imponer hábitos tan infrahumanos y mortuorios; y el resultado es calamitoso, pues agrava en el trabajador el sentimiento de que su trabajo (y, por extensión, la vida) es una mierda, lo que no redundará precisamente en una mayor 'productividad'; por no añadir que, de vuelta a casa, ese sentimiento sigue amargando sus horas, y comunicándose a quienes

do de la jerarquía; y allí donde no hay jerarquía termina instaurándose el caos: pronto esos planetas subordinados acaban convirtiéndose en asteroides de órbita extraviada, acaban condenados a vagar en las tinieblas exteriores y a ser deglutidos por algún agujero negro. Una vida que prioriza el trabajo nada puede conciliar; porque cuando a lo que es subalterno (por muy necesario que sea) se le concede el rango de primordial, lo que es primordial acaba siendo subalterno; y sobre esta subversión desnaturalizadora nada bueno ni vivo se puede construir, como ocurre siempre que lo que es de naturaleza inferior se encumbra a una naturaleza superior.

Y, sin embargo, todo se pretende construir sobre esta subversión. Aceptamos que el 'éxito laboral' es condición indispensable para la 'realización' personal; sacrificamos nuestras plúreales vocaciones en aras de un trabajo que ni siquiera es nuestra vocación; aceptamos las renunciaciones más impro-

La única 'conciliación' posible es la que nace de una vida plena; y no hay vida plena donde el trabajo se convierte en prioridad absoluta

lo rodean. El holandés tal vez vuelva a casa antes que el español, pero es para trasladar el infierno de una vida mortuoria al hogar; y así no hay conciliaciones que valgan.

Yo creo que la única 'conciliación' posible es la que nace de una vida plena; y no hay vida plena allí donde el trabajo (que, a fin de cuentas, es una 'maldición bíblica') se convierte en prioridad absoluta, allí donde deja de ser una necesidad más o menos onerosa y se torna gustosa esclavitud, erigiéndose en sustancia de la propia vida (a la que contamina de muerte), en el astro solar en torno al cual giran los otros aspectos de la vida (reducidos ya a despojos), como planetas de órbita concéntrica. Esta es una vida sin senti-

bas con tal de promocionarnos en el trabajo; e, inevitablemente, cuando nos falta el trabajo somos como muertos en vida, porque previamente se la hemos entregado. La conciliación entre dos cosas que son de naturaleza distinta sólo se puede alcanzar cuando previamente hemos determinado la naturaleza de cada cosa; y determinar la naturaleza de las cosas exige establecer su jerarquía. Cuando se subvierte la naturaleza de las cosas y se altera su jerarquía, el caos —la muerte— ya se ha adueñado de nuestras vidas; y contra el caos —contra la muerte— no valen horarios. ■

www.xlsemanal.com/prada
www.juanmanueldeprada.com

XLSEMANAL 31 DE OCTUBRE DE 2010

- Diario
 Revista
 Suplemento
 Dominical

Nombre de publicación: **XL Semanal**
 Fecha: **31/10/2010**

info trabajo

Mini DEBATE



el dato

¿Sabías que...
... los españoles trabajan **232 horas al año más** que la media europea y, sin embargo, producen la mitad?

¿Jornada **intensiva** o partida?

Cada vez más empresas concentran el HORARIO para reducir costes y ayudar a los empleados a CONCILIAR. Pero los expertos no se ponen de acuerdo en si esto es lo mejor.

por FÁTIMA SANTANA

Está comprobado que el horario continuo aumenta la productividad, reduce el absentismo laboral y motiva al trabajador. Además, disminuye el nivel de estrés y también la siniestralidad. No somos máquinas ni robots, y cuantas más horas estamos en el trabajo, más cansancio físico y psíquico acusamos y, efectivamente, el rendimiento baja.

Si las empresas estudiarían bien los beneficios de la jornada intensiva, la implantarían siempre. De esta manera, los empleados estarían más satisfechos y se reduciría el gasto energético. Sin embargo, muchas son reacias a concederla por rutina, porque tienen muy arraigada la cultura del 'presentismo', es decir, el pensamiento de que cuantas más horas estés en la oficina, mejor. Hay que optimizar el tiempo trabajando por objetivos, porque más horas no significa ser más competitivo.

La jornada intensiva permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay que tener tiempo para dedicárselo a ti, a tus aficiones, inquietudes y preocupaciones; y también tiempo para la familia. Aquella persona que entra todos los días a las ocho de la mañana y nunca sabe a qué hora va a salir no se siente motivada y, además, tiene que dejar aparcaadas otras actividades. En cualquier caso, si sólo hay jornada partida es importante que exista flexibilidad de entrada y salida, con un tiempo razonable para comer, de 45 a 60 minutos. ■

IGNACIO BUQUERAS
Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar Horarios.

+ info

Desde que Iberdrola instauró la jornada intensiva en 2007, ha aumentado la productividad y satisfacción de la plantilla, y se ha reducido el gasto energético.

+ info

Un estudio de la escuela de negocios IESE confirma que la aplicación de horarios flexibles reduce el absentismo laboral en un 30%.

Hay determinados sectores,

sobre todo el de la gran distribución (centros comerciales) o los que ofrecen un servicio al público, en los que es necesario mantener la jornada laboral partida, porque permite atender de manera satisfactoria la demanda que solicitan los clientes y proveedores.

Son muchas las personas

que ven en la jornada partida mayores ventajas que en la continua, fundamentalmente las que tienen cargas familiares. Sin duda, es la mejor opción para adaptar el horario laboral al de los hijos en edad escolar, sobre todo si tienen clase mañana y tarde. Teniendo una pausa a mitad del día, pueden recoger a los niños del colegio y comer con ellos en casa, por ejemplo. Otros trabajadores aprovechan ese receso para disfrutar de un tiempo de ocio personal que en otros momentos no tendrían, o para hacer un poco de deporte; de hecho, la mayoría de los gimnasios cuenta con un importante volumen de clientes precisamente a la hora del almuerzo.

El incentivo de los trabajadores

y la baja productividad laboral no dependen del tipo de jornada, sino de diferentes factores como pueden ser la educación, los altos costes administrativos o la baja inversión tecnológica. Además, la flexibilidad se puede mantener tanto en el horario intensivo como en el partido. ■

SUSANA SOSA

Directora de Servicios de la consultora de RR HH Adecco.

FOTO: CORBIS

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Mía**
Fecha: **27/10/2010**

Para más información: www.genteenvalladolid.com - www.gentedigital.es

CIUDADANOS JORNADA LABORAL QUE TERMINE ENTRE LAS 17.00 Y LAS 18.00

La regla de los tres ochos

Ignacio Buqueras aboga por dividir el día en ocho horas laborales, ocho de ocio y ocho de dormir para mejorar la productividad



César Antón (c) e Ignacio Buqueras, en la inauguración del V Congreso Nacional celebrado en Valladolid.

J.J. Fernández

Mañana intensa de trabajo. El que arriba escribe tiene que cubrir varias ruedas de prensa y el día se presenta cargado de acontecimientos. Sin embargo, siempre se saca algo de tiempo para disfrutar del ocio. Yo lo haría más, pero el tiempo es el problema. Precisamente, de este común impedimento se habló V durante dos días en el Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles celebrado en Valladolid.

España es el país europeo donde menos racionalizamos el tiempo de trabajo y donde los horarios son más largos. Esto lejos de hacernos más productivos y de levantar el país, lo hunde, resulta estéril y demasiado caro. Es decir, trabajamos más horas y somos menos productivos. Por lo que una buena solución, según Ignacio Buqueras, Presidente de la Comisión Nacional para la Regu-

larización de Horarios, es la de aplicar la "regla de los tres ochos": ocho horas de trabajo, ocho horas para dormir y ocho horas de ocio. "El mejor regalo de los padres a sus hijos es el tiempo por lo cual lo más positivo sería una jornada

"El mejor regalo de los padres a sus hijos es el tiempo. Hay que saber valorarlo", dice Buqueras

laboral que comience entre las 07.30 y las 09.00 horas y que termine entre las 17.00 y las 18.00 con entre 40 ó 45 minutos para comer y sin tiempo para el café o la siesta", explicó Buqueras, que hizo hincapié en la necesidad de

adecuar la jornada laboral española a los horarios europeos.

Durante su intervención comparó el tiempo con el agua para concluir que, "el tiempo, es lo más preciado que tenemos y no lo valoramos lo suficiente". Además, Buqueras reconoció que ha pedido para España el mismo uso horario que Canarias, Portugal e Inglaterra por considerar que "nos corresponde el meridiano de Londres y no el de Berlín".

Por su parte, la escritora y psicóloga María Jesús Álava aseguró que España cuenta con "uno de los horarios más irracionales del mundo occidental", ya que es uno de los países donde se trabajan más horas y donde menos se cobra, además de estar "a la cola de la productividad" en Europa. También defendió que la conciliación y la flexibilidad sirven para "comprometer y motivar a los trabajadores".

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Gente Valladolid**

Fecha: **22/10/2010**

Promotores de horarios racionales piden que el uso del tiempo sea materia escolar

La Arhoe recoge las primeras 5.784 firmas para mejorar la gestión de la jornada laboral



VALLADOLID. La fórmula mágica es 8-8-8: ocho horas para trabajar, ocho para dormir y otras ocho para las otras cosas de la vida. Como acordarse muchos más y dejarse a ese equilibrado objeto de deseo, para la mayoría de los españoles en activo toda una entelequia, ha sido debatido durante 20 horas por medio centenar de expertos y 200 congresistas en el Museo de la Ciencia de Valladolid. El secreto para empezar a abandonar el concepto diccionario de echar horas y horas en la oficina, el presentismo, y cambiarlo por «la cultura de la eficiencia buscando la excelencia para insustituiblemente por la escuela. Así lo cree la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE, organización del quinto congreso. Su presidente, Ignacio Buquecas y Bach, anunció ayer que la organización ha propuesto tanto al Ministerio de Educación como a las Consejerías de las Comunidades Autónomas que se cree una asignatura específica para que los escolares aprendan a optimizar el tiempo, es decir que enseñar en las escuelas el valor del tiempo y a saberlo gestionar adecuadamente: les servirá para toda la vida, porque el tiempo es lo único inimitable y que nos ignora, subrayó.

Escala de prioridades
Buquecas insistió en el dato de que España es el país europeo con menor liderazgo en número de horas de trabajo, pero a la cola de la productividad; esto tiene que cambiar si queremos ser competitivos en un mundo complejo y globalizado. Por el momento, la organización ya ha recogido 5.784 firmas que respaldan su manifiesto en favor del cambio de horarios.

La conclusión principal del foro, que se celebró bajo el lema '10 horas de conciliar', es que hay que saber aprovechar los 48.600 segundos diarios, no en consumismo, sino valorando ese tiempo y estableciendo una escala de prioridades. Sin renunciar a aprender a trabajar de forma diferente y mejor redunda tanto en el negocio como en la calidad de vida del trabajador. Y las medidas tienen que partir no solo de las Administraciones, como las que ha puesto en marcha la Junta de Castilla y León desde el 2008 con la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y que recordó el presidente Juan Vicente Herrera en la clausura.



Ignacio Buquecas y Bach con Juan Vicente Herrera en presencia de César Antón minutos antes de la clausura. © ICAJ



'Forges', Elsa González y Oscar Campillo escuchan la exposición de José María Nieto. © ICAJ

Premios a los más conciliadores

En el acto de clausura del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles se entregaron los premios a entidades, empresas y medios de comunicación que, a juicio de la organización, han tomado medidas en favor de la conciliación

o han favorecido la misma a través de unos horarios más racionales. En esta edición han sido galardonados el Ayuntamiento de Madrid y la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco; la empresa Germaine de Capuccini, del ámbito de la comida, y la compañía aseguradora Asepeyo. Los medios de comunicación premiados son 'El Economista' y 'La Razón' por sus artículos, entrevistas y reportajes editados a sensibilizar a la sociedad a favor de

un cambio en los horarios. Los premios consistieron en un 'pl' de oro y un diploma. La Consejería de Familia de la Junta de Castilla y León, coordinadora del congreso, fue galardonada con este premio en la pasada edición del 2009 por el conjunto de medidas puestas en marcha para conciliar la vida laboral y familiar. Otra de las entidades galardonadas ha sido Iberdrola, que ha favorecido el horario continuado en su plantilla para disponer de las tardes libres.

Aprender a trabajar de otra forma redunda en la calidad de vida

Herrera afirmó que es momento de trabajar más, pero sobre todo mejor, como dice habitualmente un empresario de la comunidad autónoma, y consideró una prioridad promover medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral y la sensibilización de la sociedad sobre la racionalización de los horarios.

Almuerzos de trabajo
Comentó que le preocupan los almuerzos de trabajo, porque no permiten disfrutar del almuerzo ni trabajar, recogiendo una de las propuestas del Ignacio Buquecas que se eliminan o sustituyan por desayunos, más baratos y en horas que facilitan la reflexión. También habló sobre la investigación de la hilocalización de San María Jesús de Ágreda para enfatizar la necesidad de hacer un esfuerzo para modificar costumbres edibitadas e introducir elementos de humanización.

En esa línea expuso los programas puestos en marcha para los trabajadores del Ejecutivo autonómico, como la jornada laboral de mañana, de 35 horas y flexible, así como un régimen de vacaciones,

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Norte de Castilla
Fecha: 21/10/2010

► V CONGRESO NACIONAL PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES

Herrera: «Es momento de trabajar más y sobre todo mejor para aumentar la competitividad»

El presidente de la Junta de Castilla y León considera una «prioridad» promover la conciliación de la vida familiar y laboral y la sensibilización de la sociedad

• En su discurso aludió a la «sensibilidad, implicación y convicción» de la sociedad en una nueva cultura en la que también intervengan los agentes económicos y sociales.

REDA / VALADOLID
El presidente de la Junta, Juan Vázquez Herrera, aseguró ayer que es momento de «trabajar más, pero sobre todo mejor», como dice habitualmente un empresario de la Comunidad, para aumentar la productividad y la competitividad de la economía española. Por ello, consideró una «prioridad» promover medidas que generasen la conciliación de la vida familiar y laboral y la sensibilización de la sociedad sobre la racionalización de los horarios.

En la Cámara del V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, que se celebró en el Museo de la Catedral de Valladolid, bajo el lema 'En busca de concilia', Herrera comentó que le «repugnan» los almuerzos de trabajo, porque no permiten ni disfrutar del almuerzo, ni trabajar; recogiendo una de las propuestas del presidente de la asociación que organizó este seminario, Ignacio Buzquet. Asimismo, destacó el valor del tiempo «en sus actividades, al tiempo que explicó a los asistentes al congreso, organizado por la Consejería de Familia y la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles, los programas previstos en marcha para los trabajadores del Ejecutivo autonómico, así como las medidas impulsadas por su gobierno.

JORNADA LABORAL. Herrera indicó que se ha implantado la jornada laboral de mañana, de 35 horas y flexible, así como un régimen de vacaciones, permisos y excedencias, pactado con las organizaciones sindicales. También anunció el desarrollo de otro de los pilares de modernización de la administración de un programa piloto de teletrabajo para un conjunto de empleados, así como de la tramitación telemática. También afirmó que la sensibilización de la sociedad es la base para de los pilares donde se ha apoyado la II Estrate-



Herrera, en la Cámara del V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, (redacta.comcast.net)

gia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, aprobada en 2008 y vigente hasta 2011.

Así, en esta legislación, asegura que se han puesto todas las medidas de igualdad de oportunidades de la mujer en el acceso al mercado laboral, entre las que destaca el Programa Optima, mediante el cual 113 programas con más de 32.000 trabajadores beneficiarios, cuentan con un plan de igualdad de oportu-

El presidente de la Junta confiesa que le «repugnan» los almuerzos de trabajo

nidades. También señaló que se ha fomentado otros programas, tales como ayudas para flexibilidad horaria, del que disfrutan cerca de 3.000 trabajadores.

En cuanto a los recursos, servicios y ayudas de apoyo a las familias se han creado 15.000 plazas públicas dirigidas a madres de tres años y se ha facilitado la conciliación de horarios escolares y laborales, mediante progra-

Las conclusiones serán propuestas para la inclusión en los programas electorales

REDA / VALADOLID
El presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHE), Ignacio Buzquet, anunció ayer que el colectivo trasladará sus propuestas a los dirigentes políticos. Además, indicó que se creará un grupo de trabajo que se encargará de estudiar el «grado de aceptación» de sus ideas en los programas que los partidos políticos elaboran ante la convocatoria en mayo de 2011 de las elecciones autonómicas y municipales. Este proyecto estará a andar en noviembre, cuando se celebren las elecciones en Cataluña.

En la Cámara del V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Buzquet afirmó que será necesario cambiar la cultura del «quien más» y por la búsqueda de la «existencia» y la «productividad». Así, criticó las posturas del presidente de la Confederación Española de Empresarios, Camacho Díaz Ferrán, quien defendió el incremento de la jornada laboral para superar la crisis. Al respecto, Buzquet, que recordó el congreso, indicó que eso es el momento de «rechazar más bien» sino de «optimizar y ser más eficientes». Para ello, dijo que se deben revisar las reuniones no necesarias y las que no se fijan una hora de finalización. También defendió la reducción de los almuerzos y su extensión en desayunos de trabajo, que favorezcan «más productividad». Además, lamentó que España continúe rezando en la «carrera» de la productividad.

Finalmente, anunció a los asistentes a fomentar el maridaje que defienda la racionalización de los horarios, que ya ha contado con la adhesión de 3.704 personas, entre ellas el presidente del Banco Santander, Emilio Botín, el consejero delegado nacional de S.A. Caja Lata y la secretaria general del PP María Dolores de Cospedal.

mas como «Madragaba»; al que ahora acudieron 11.000 escolares. Asimismo, se ha llevado la banda ancha a más del 92 por ciento del territorio, entre otras muchas medidas.

Finalmente, Herrera cerró su discurso aludiendo a la «sensibilidad, implicación y convicción» de la sociedad en una nueva cultura en la que también intervengan los agentes económicos y sociales.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Diario Palentino**
Fecha: **21/10/2010**

MEMORIAS DE OCTUBRE DE 2010



César Antón (2) e Ignacio Buqueras, en la inauguración del V Congreso Nacional para la Racionalización de Horarios, 1.10.

Expertos apuestan por reducir la jornada laboral para permitir la conciliación

Antón remarca que está demostrado que conciliar «reduce el absentismo y mejora los resultados económicos de la empresa»

El consejero de Familia incide en la ayuda que pueden prestar a este objetivo las nuevas tecnologías, pero alerta de que «es preciso hacer un uso adecuado» de ellas.

L.P.R. (ICAJ) / VALLADOLID

Las primeras intervenciones del V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles dejaron clara la necesidad de reducir la jornada laboral en el país y flexibilizar su desarrollo para permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, una opinión en la que coinciden los expertos. El consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, César Antón, y el presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHO), Ignacio Buqueras, fueron los encargados de inaugurar ayer este evento, que se

celebró hasta hoy en el Museo de la Cerveza de Valladolid bajo el lema 'Un hora de conciliar'.

Antón destacó que «la racionalización de los horarios y la conciliación favorecen el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos», e incidió en la necesidad de contar con organizaciones del trabajo más flexibles, que además se mostrarán convencidos de que permitirán «mejorar la rentabilidad de las empresas». «No por estar más tiempo en el trabajo se trabaja más», apostó Antón, quien remarcó que «está demostrado que los modelos de conciliación mejoran el absentismo y el estrés de los trabajadores, y mejoran los resultados económicos de la empresa». Asimismo, incidió en la ayuda que pueden prestar a este respecto las nuevas tecnologías, aunque alertó de que «es preciso hacer un uso adecuado» de ellas.

El consejero de Familia aseguró que la racionalización del tiempo y la conciliación de la vida familiar y laboral es «una de las pre-

ocupaciones de la Junta, reflejada en la II Estrategia de Conciliación y destacó que el Ejecutivo autonómico apuesta por una flexibilización de los horarios se aplique cambios en las empresas, a través de subvenciones o de incentivos como el 'águila-servicio'. Este programa ha tenido «una respuesta muy buena» porque más de 12.000 empresas (casi más de 230.000 empleos) están inscritas.

IGUALDAD. Por otra parte, destacó que la Junta lleva a cabo diferentes programas para fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo, como el Plan Digma, donde ya hay 110 empresas. Asimismo, abaló al trabajo que se está realizando para mejorar la situación del medio rural, acercar a las nuevas tecnologías y con iniciativas como el transporte a la demanda, que beneficia a más de 1.000 entidades locales. «Los ciudadanos aspiran a ser felices, algo que se puede conseguir si se usa el tiempo de forma más racional».

► **MARÍA JESÚS ÁLAVA**
PSICÓLOGA Y ESCRITORA

«Nuestro país tiene horarios irracionales»

Maria Jesús Álava aseguró que el país tiene unos horarios «muy irracionales». «En 2007 en España se trabajaba el 13 por ciento menos que en la mitad del siglo XX y en Europa se gan por ciento menos. Pero en estos países europeos que se trabaja menos horas sus trabajadores son más productivos. Trabajar más horas no significa trabajar mejor».

► **ÁNGELES ALCAZAR**
IBÉRRICA

«La flexibilidad motiva a los trabajadores»

La responsable de proyectos sociales de Iberdrola defendió que las empresas deben que ser «activas frente a los retos de la sociedad», entre los que incluye la conciliación. Así, consideró que la conciliación y la flexibilidad son herramientas con las que cuentan las empresas para poder «comprometer y motivar a sus trabajadores», especialmente en entornos

► **IGNACIO BUQUERAS**
PRESIDENTE DE ARHO

«Es necesario racionalizar el tiempo»

El presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles se mostró convencido de que es necesario que haya horarios más conciliados a los del resto de Europa y más racionales, lo que consistiría que redundera en una mejora de la productividad. «En España se trabaja de media uno hora más, pero está «a la zaga en productividad».

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Día de Valladolid
Fecha: 20/10/2010

Menos horas y menos café

► La idea de «optimizar el tiempo» y el rechazo «a trabajar más por menos» de Díaz Ferrán marcan la cita sobre racionalización de horarios en Valladolid

SAMUEL SAN JOSÉ
VALLADOLID

Bajo el lema «Hora de conciliar», el V Congreso de Racionalización de Horarios Españoles pretende hacer «una llamada a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, para que digan "hasta aquí"», como explicó ayer en la apertura del encuentro el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios, Ignacio Buqueras. «Tenemos que romper con la cultura del presentismo, y ver que estar muchas horas en el trabajo no es lo mismo que trabajar muchos», explicó Buqueras, para el que el camino a seguir es el de «optimizar el tiempo con una eficiencia enfocada a la excelencia». Eso sí, «pensar que en tiempos de crisis la solución es hacer más horas es estar completamente equivocados», puntualizó en referencia a las palabras del presidente de la patronal, Gerardo Díaz Ferrán, que pidió hace unos días más trabajo con menor sueldo.

El secreto del horario perfecto es, para el presidente de la Asociación para la Racionalización de Horarios, la flexibilidad, en jornadas que comiencen entre las siete y media y nueve de la mañana y se extiendan hasta las cuatro y media, seis de la tarde, con 45 minutos para comer, «más que suficiente para llevar una sana dieta mediterránea», y el gran reto, «sin pausa para el café», puntualizó.

El presidente de la Arboe confió en entrar en 2011 «con los deberes he-



Mª Jesús Álava, César Antón e Ignacio Buqueras, en el congreso. F. IERAS

chos», lo que implica avanzar en las áreas de igualdad, conciliación y eficiencia», ya que «a más conciliación, más producción». La importancia de los horarios racionales cobrará más relevancia en «el difícil 2011, ya que la situación económica hace que los temas de producción y eficiencia nos afecten más».

En esta línea, se mostró muy crítico con que exista en España la idea de que los empleados no se pueden ir a su casa hasta que no se va el jefe y remarco que hay que estar en el puesto laboral «el tiempo preciso para desarrollar un trabajo bien realizado, siempre por objetivos y optimizando el tiempo».

«No somos tontos; hay malos hábitos»

Maria Jesús Álava, psicóloga y escritora, insistió durante la conferencia inaugural en puntualizar las palabras de Díaz Ferrán, al decir, a la luz de los datos de sus estudios que «aquellos que piden trabajar más y cobrar menos demuestran no tener ni idea de lo que están hablando». Para la psicóloga, el español es el más irracional de todos los horarios del mundo occidental, ya que sólo trabajamos un 13% menos que a principio de siglo y estamos a la cola de la producción europea. Para Álava, España registra estas cifras, «no por que los españoles seamos tontos, sino por que tenemos malos hábitos». «Lo primero es abrir los ojos a los directivos», explicó, «ya que la producción sube cuando el empleado se siente valorado».

Además, Buqueras anunció la creación de un grupo de trabajo encargado de medir la receptividad de estas ideas en los programas electorales, a fin de que «los ciudadanos conozcan cuanto se preocupan aquellos a los que van a votar por la conciliación en el trabajo».

Medidas regionales

Por su parte, el consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, César Antón, valoró muy positivamente la elección de Valladolid como sede del congreso, ya que entiende «que venir aquí es, en cierta manera, reconocer todas las medidas que se están tomando desde la Junta de Castilla y León para propiciar la conciliación laboral».

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: ABC

Fecha: 20/10/2010

VALLADOLID

MÉRCOLES 20 DE OCTUBRE DE 2010



**VALLADOLID Y BURGOS,
LAS DOS PROVINCIAS
CON MÁS DELITOS**
En Castilla y León hay una
media de infracciones penales
menor que la de España y la
Unión Europea **PÁGINA 4**



Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles

«Hay que trabajar mejor, pero no más»

La escritora y psicóloga María Jesús Alava aseguró ayer que España cuenta con «uno de los horarios más irracionales del mundo occidental», ya que es uno de los países donde se trabajan más horas y donde menos se cobra, además de estar «a la cola de la productividad» en Europa. Para hacer frente a este problema, consideró que lo que hay que hacer «no es trabajar más, sino trabajar mejor». / FOTO ERS



Expertos advierten a los que piden trabajar más por menos de que «no tienen ni idea»

Valladolid acoge el V Congreso Nacional para la Racionalización de Horarios, un foro en el que se aboga por que la conciliación laboral no consista «en trabajar más sino mejor»

• El presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios apuesta por «acabar con la cultura del presentismo» y mejorar la conciliación.

REDACCIÓN / VALLADOLID
Las primeras intervenciones del V Congreso Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles dejaron clara la necesidad de reducir la jornada laboral en nuestro país y flexibilizar su desarrollo para permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, una opinión en la que coincidieron los expertos presentes.

El consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, César Antón, y el presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arhoel), Ignacio Buqueras, fueron los encarga-

dos de inaugurar ayer este evento, que se celebra hasta hoy en el Museo de la Ciencia de Valladolid bajo el lema 'Te hora de conciliar'.

El consejero de Familia destacó en su intervención que «la racionalización de los horarios y la conciliación favorecen el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos», e incluyó en la necesidad de contar con organizaciones del trabajo más flexibles, que además se mostró convencido de que permitirán «mejorar la competitividad» de las empresas y que éstas puedan «adaptarse a las necesidades del mercado», según informa local.

«No por estar más tiempo en el trabajo se trabaja más», apostilló Antón, quien remarcó que «está demostrado que las medidas de conciliación reducen el absentismo y el estrés de los trabajadores, y mejoran los resultados económicos de la empresa». Asimismo, incluyó en la ayuda que pueden prestar a este respecto las nuevas tecnologías, aunque alertó de que



Ignacio Buqueras y Bach junto al consejero de Familia, César Antón. / CAL

«es preciso hacer un uso adecuado» de ellas.

Por su parte, el presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arhoel), Ignacio Buqueras, se mostró convencido de que es necesario que en España se establezcan horarios más similares a los del resto de Europa y más racionales, lo que consideró que redundaría en una mejora de la productividad.

A este respecto, recordó que, según los últimos datos recabados por Eurostat (oficina europea de estadística), en España se trabajan de media 200 horas más que el promedio europeo, sin embargo, el país se sitúa «a la cola en cuanto a productividad, algo que consideró que «no se solucionan con más horas de trabajo, sino con optimizar el tiempo».

Por último, la psicóloga y escritora María Jesús Alava, experta en racionalización de horarios, ha advertido a aquellos que piden trabajar más horas por menos salario «en referencia al presidente de la CEOE, Gerardo Díaz Ferrán» de que «no tienen ni idea de lo que están diciendo», según informa Europa Press. Así de tajante se pronunció ayer María Jesús Alava durante su intervención en la conferencia inaugural del congreso.

Tas reconocer que España tiene los horarios laborales «más irracionales del mundo occidental», además de ser el país donde se trabajan más horas por menor salario y con una menor productividad, la prestigiosa psicóloga abogó por optimizar los equipos humanos y las tareas de cada empresa desde el convencimiento de que el cambio es «increíble» si se elige a la persona idónea para cada puesto.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Día de Valladolid
Fecha: 20/10/2010

A las seis de la tarde, en casa

Valladolid acogerá el V Congreso Nacional para Racionalizar Horarios

Ignacio Buqueras pide más «hechos» y «menos palabras» para mejorar la jornada laboral

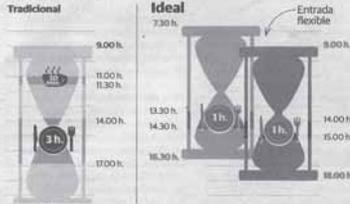
de S. ESCRIBANO

VALLADOLID. El Museo de la Ciencia de Valladolid acogerá los días 19 y 20 el quinto Congreso Nacional para Racionalizar Horarios. «Nos gustaría que no hiciera falta el sexto, aunque ya estamos trabajando en esa cita», explicó Ignacio Buqueras, presidente de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arhoo), de la comisión nacional que persigue el mismo objetivo y veterano luchador por la causa de unas jornadas laborales más flexibles y concentradas en la mañana y las primeras horas de la tarde. Vámonos, más europeas. Al congreso asistirán unas docenas de personas, entre ellas un nutrido

grupo de jefes de personal de pequeñas y medianas empresas, y contará con la participación de profesionales como la psicóloga María Jesús Alava, el escritor Juan Manuel de Prada, el naturalista y periodista Joaquín Arango, el dibujante Antonio Fraguas 'Forges', el humorista Pedro Ruiz, el ex futbolista y directivo Emilio Buitrago y el director de Comunicación de Tuenti, Icaro Moyano.

Buqueras, que aseguró que Castilla y León está mejor que otras regiones de España en medidas para conciliar horarios, reclamó ayer a los políticos, tras una reunión con el presidente de la Junta, Juan Vicente Herrera, «menos bromas», menos «buenas palabras» y más hechos en un asunto que concierne a todos los ciudadanos. A su lado, el consejero de Familia, César Antón, que sacó la cara por el gremio de los responsables de la cosa pública y puntualizó que «los políticos tenemos palabra e intentamos cumplirlas». Antón defendió la gestión del Gobierno autonómico en la implan-

La jornada laboral



tación de la jornada flexible de 35 horas en la Administración y la ampliación de servicios como el de escuelas infantiles para facilitar la conciliación a padres y madres. Ignacio Buqueras defendió lo que considera una jornada laboral ideal. Contempla una entrada flexible al trabajo entre las 7:30 y las 9:00 horas, sin pausa para el café mañane-

ro, con una parada de no más de una hora para comer y termine, lo más tarde, a las 18:00 horas. Excluyó de este horario a los profesionales sanitarios, policiales, de emergencias y otros casos excepcionales, aunque defendió para ellos turnos de trabajo normalizados. «Un hospital debe estar abierto 24 horas, pero si me tuvieran que operar un médi-

co que lleva trabajando 24 horas no me dejarías», apostilló Buqueras.

El Ideal y el real

Ese sería el horario ideal. Cosa muy diferente es el real. «El promedio habitual es que no se sale del trabajo antes de las ocho (de la tarde)», reconoció el presidente de Arhoo. Y eso se debe a que el español medio no da valor al tiempo, a que España es el país europeo «con más reuniones» y donde «más tiempo se pierden en esas reuniones y también a la falta de puntualidad». Hay que ser puntual y respetar los horarios de las personas, clamó Ignacio Buqueras, que animó a las mujeres a «decir 'basta'» ante horarios machistas fruto de otra época. El responsable de la asociación que promueve un reparto racional del tiempo argumentó que «las mujeres han salido de casa para adentrarse en el mundo laboral, pero elementalmente los hombres no han entrado en el hogar y la conciliación es cosa de dos. Más que un cambio de horarios, preconizamos un cambio de hábitos».

Ignacio Buqueras defendió la educación en edades tempranas sobre el uso y el valor del tiempo, algo que vale para toda la vida y que, a su juicio, se debería enseñar en los colegios. De todo ello se reflexionará a finales de mes en Valladolid en un congreso nacional bajo el lema '15h hora de conciliar'.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Norte de Castilla
Fecha: 06/10/2010

IGNACIO BUQUERAS

Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios

«La gente sigue en su trabajo hasta que no se va el director, eso es tercermundista»

C. MARTÍNEZ PÉREZ / MADRID

Ignacio Buqueras es la esencia en su proceso personal y albitrario: reorganizar los inextinguibles horarios españoles. Y la lección se la lleva de ramones: incrementar la productividad, borrar la simultaneidad laboral, respetar la productividad... Entre y entre más serán los temas de trabajo del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, que preside la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arbital), que preside Buqueras. La cita es los días 19 y 20 de octubre en Valladolid.

«Se pide más los tiempos en el trabajo en España ¿ja qué perdemos tanto tiempo?»

Los habitualmente, el español medio no da valor al tiempo y no sabe cómo gestionarlo bien. Preconizamos los horarios flexibles de entrada y salida además de optimizar el tiempo. Aquí, hasta que no sea el alcalde, el director general, el consejero delegado o el ministro, la gente sigue en su puesto de trabajo. Eso es ejemplo de un país tercermundista.

«Con qué práctica se trata a sabría usted de forma habitual?»

Con las omisiones de trabajo. Sugiero que se impongan los desajustes de trabajo porque es un momento en que la gente está más dispuesta y porque, además, resulta más barato.

«Cuál es el horario ideal?»
Un país del siglo XXI tiene que tener múltiples horarios. El que podría seguir más del 80% de la población española es aquel que se inicia diariamente entre siete y media y nueve de la mañana, horario flexible de entrada, y finaliza entre cuatro y media y cinco o seis de la tarde.

Mucha con la vida, que se corre el riesgo de retrasarse

«Preconizamos los horarios flexibles de entrada y de salida además de optimizar el tiempo»



en lugar de avanzar?»

Soy empresario, mi cargo en la Comisión es puramente albitrario, y como empresario digo a mis empleados que si piensan que en momentos de crisis hay que dedicar más horas están equivocados. Lo que hay que hacer es optimizar el tiempo.

«Como acaba de decir, usted es empresario, ¿ja ejemplo?»

Exacto. En las empresas es lo que más de consumo o producción está que hace los horarios flexibles de entrada y de salida. En mi despacho profesional los trabajadores están con puntualidad y terminan con puntualidad.

«Respecto a su cargo, ¿la mayoría de la sociedad española estaría de acuerdo con lo que propone y que forme parte del Comité de Horas Inflexibles de otros cargos de todos los partidos, ¿ja qué más se avanza?»

Hanjo estamos en un país de muchos buenos políticos y pocas medidas. Por eso ahora pretendemos crear cinco grandes pactos nacionales. El primero con todos los partidos con representación parlamentaria. También nos han dicho, Buqueras, estamos totalmente de acuerdo, pero una cosa con los políticos y otra los hechos. Por eso ahora vamos a iniciar a todos los partidos a que firmen nuestro manifiesto. Los otros cuatro pactos nacionales serán con sindicatos y patronal, administración pública, televisiones, para adelantar el horario de los programas de máxima audiencia, y el último pacto será el de la sociedad civil, que todavía debería tener más peso.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Diario de Burgos**
Fecha: **03/10/2010**

□ ECONOMÍA



Güemes reaparece como un padre «modelo»

Juan José Güemes acudió ayer a la presentación de la conciliación familiar y laboral en el Ayuntamiento de Madrid en calidad de ex consejero de Empleo y Mujer y también como un ejemplo para los que buscan ese objetivo en su trabajo, ya que se tomó la baja de paternidad

cuando nació su último hijo, durante su etapa como consejero de Sanidad, antes de dejar la Administración regional. Actualmente, Güemes es presidente del Centro Internacional de Gestión Emprendedora de IE Business School y forma parte del consejo de Zinkia, creadores de POCOY.

● Gallardón presentó el nuevo horario que conciliará vida familiar y laboral

Los funcionarios saldrán a las cinco de la tarde

N. Platón

MADRID- A partir de mañana, la jornada laboral de los funcionarios del Ayuntamiento de Madrid concluirá a las cinco de la tarde. Un horario que cumple un doble objetivo: conciliar la vida familiar y laboral de estos trabajadores y ahorrar en los gastos corrientes del Consistorio. El alcalde de Madrid, Alberto Ruiz-Gallardón, presentó ayer esta medida en el marco del Pleno de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios Españoles que se celebró ayer en el Palacio de Cibeles.

Con la puesta en marcha de esta medida, los trabajadores del Ayuntamiento madrileño y los organismos autónomos entrarán a trabajar de lunes a viernes entre las 7:45 y las 10 horas, dependiendo de la flexibilidad horaria y la productividad de cada trabajador, y saldrán a las cinco de la tarde, sin obligación de interrumpir la jornada para el almuerzo.

Paralelamente, todas las oficinas municipales se cerrarán también a las 17 horas, excepto las destinadas a la atención al público en un horario más amplio. De este modo, el Consistorio reducirá un 20 por ciento en consumo de electricidad y calefacción, lo que se traducirá en un ahorro en ener-

gía y dinero de unos 1,3 millones de euros cada año.

«Pero más importante que el ahorro energético es el hecho de que esta iniciativa liderará un cambio de cultura en lo que al uso del tiempo de trabajo se refiere», subrayó el alcalde, que estuvo acompañado en la presentación de los nuevos horarios por el ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla; el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Ignacio Buqueras; y el ex consejero regional de Empleo y

grado de compromiso del trabajador que a la cantidad de horas que se dediquen a la organización». Al respecto, el ministro, Jordi Sevilla, opinó que el serio problema de la productividad de España tiene que ver con la gestión del tiempo y del capital humano. En este sentido, apuntó a que en nuestro país «predomina mayoritariamente una gestión equivocada de ambos», ya que «existe la idea de que trabajar más es bueno, pero lo importante es hacerlo aprovechando bien el tiempo de trabajo».

La medida permitirá ahorrar 1,3 millones anuales al Ayuntamiento

Mujer y ahora presidente del Centro Internacional de Gestión Emprendedora y de IE Business School, Juan José Güemes, entre otros.

Gallardón señaló que el Ayuntamiento que dirige «está a punto de dar un paso decisivo en la conciliación y el aumento de productividad», ya que consideró que «la productividad está más ligada al

Más permisos de paternidad Sevilla también enlazó esta cuestión con el hecho de la conciliación afecta especialmente a la promoción de las mujeres. «En la gestión de las personas de un país como España, que tiene que apuntar al talento, no nos podemos permitir el lujo de perder la mitad del capital humano sólo porque se quede embarazado», afirmó. Sobre esta cuestión, Gallardón recordó que en el último año, en el ámbito de la administración municipal, se han registrado, en el marco de la conciliación, más peticiones de permiso de paternidad que de maternidad de los empleados públicos.



Ana BOTELLA Teniente de Alcalde de Madrid

Unos horarios más racionales

La aplicación de unos horarios más racionales en España es un antiguo convencimiento personal que en la actual situación de crisis, se ha transformado en un reto social inaplazable. Así lo hemos entendido en el Ayuntamiento de Madrid, donde hemos establecido un nuevo horario más eficiente. Una medida en plena sintonía con lo que necesita Madrid, una ciudad que sujeta por estar entre las más modernas del mundo y que está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar. No podemos seguir manteniendo los mismos horarios que hace 30 años, cuando teníamos que abrirnos paso en el mundo laboral sin que en nuestra familia se notase que estábamos trabajando y sin que en el trabajo se notase que continuábamos cuidando de la familia. Hay que evitar que muchas personas, sobre todo mujeres, sigan viéndose obligadas a decidir entre

sus aspiraciones profesionales y sus proyectos personales y familiares. No es justo para ellas y tampoco lo es, no lo olvidemos, para sus hijos. La cantidad de horas que muchos menores pasan solos deberá hacernos reflexionar a todos. Además, unos horarios similares a los europeos mejorarían nuestra competitividad. A fin de cuentas, la economía consiste básicamente en gestionar mejor los recursos, incluido el tiempo de trabajo, que además de limitado es irrecuperable. Y no sólo es la pérdida de tiempo, sino también el derroche de otros recursos, fundamentalmente energéticos. Sin unos horarios más racionales no podemos avanzar

en un consumo energético más responsable, fundamental para un desarrollo más humano y sostenible. Por todo ello, lo que hoy es una iniciativa pionera en la administración española terminará por generalizarse. Es preciso que aprendamos, cuanto antes mejor, a aprovechar al máximo el tiempo que dedicamos al trabajo. España, con una de las jornadas laborales medias más largas de Europa, presenta uno de los índices de productividad más bajos. Mientras, países con jornadas más breves, como Holanda, Alemania o Bélgica, consiguen una mayor productividad por hora trabajada, una mejor conciliación y una mayor incorporación de la mujer al mundo profesional. Dicho de otro modo, y tomando prestadas las palabras Gandhi: «Un minuto que pasa es irreparable. Conociendo esto, ¿cómo podemos malgastar tantas horas?».

La economía consiste en gestionar los recursos, incluido el tiempo de trabajo

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **La Razón**
Fecha: 15/09/2010

ENTIDADES PÚBLICAS QUE TIENEN PLANES DE CONCILIACIÓN

El Ayuntamiento de Madrid se suma a la jornada hasta las 17:00 h

Las medidas que entran mañana en vigor afectarán a 4.200 trabajadores municipales de un total de 28.000, y supondrán un ahorro de más de un millón de euros sólo en los gastos de luz y gas

DAVID GARCÍA
david.garcia@que.es

Bomberos, Policía Municipal, Samur... seguirán trabajando como hasta ahora, pero 4.200 trabajadores de los 28.000 empleados públicos con que cuenta el Ayuntamiento de Madrid ya pueden salir a las cinco de la tarde, el sueño de muchos españoles.

Con esta medida, se busca un ahorro de más de un millón de euros sólo en gastos de luz y gas. Además se logrará un mejor ambiente laboral y una mayor productividad, según esperan los responsables municipales.

Eso sí, la medida podría tener un efecto negativo: decenas de vocales de las 21 Juntas de Distrito podrían tener que dejar de acudir a los plenos por motivos de trabajo al no realizarse ya éstos por la tarde, lo que ha motivado las quejas de la oposición.



Madrid se une Alberto Ruiz-Gallardón, ayer, con Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios, y María Garaña, presidenta de Microsoft.

Gallardón lo califica de "paso decisivo en la conciliación"

Gallardón estuvo acompañado por otros responsables que han destacado por su lucha a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral: el ex ministro de Administraciones Públicas Jordi Sevilla; el ex consejero de la Comunidad de Madrid Juan José Güemes; la presidenta de Microsoft España, María Garaña; y el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Ignacio Buqueras.

"Se perjudica la asistencia de los ciudadanos"



Javier es el vocal socialista en Latina de Juventud y Educación. Sale a las 18:00 horas de trabajar y no podría asistir a los plenos y consejos. "Tendría que faltar cinco días al mes a trabajar, y eso es imposible", reconoce. Él quiere seguir, pero asegura que todavía no ha pensado qué hará.

JAVIER ROMERA
29 años, vocal vecinal

"Las promesas de participación se vuelven papel mojado"



Francisco preside la asociación de vecinos Norte Albufera, en Puente de Vallecas, y es portavoz del Consejo Territorial. Cuenta que su participación es obligada dos veces al año porque tiene que intervenir, pero no podrá hacerlo por su horario de trabajo.

FRANCISCO GAÑÁN
52 años, portavoz vecinal

MÁS PERMISOS POR PATERNIDAD

Según datos municipales referidos a la conciliación en sus centros de trabajo, durante el último año ha habido más permisos de paternidad (562) que de maternidad (439).

LOS CÁLCULOS DE LO QUE NOS AHORRAREMOS, UNO A UNO

1. Más de un millón de euros de ahorro en gas y luz. El año pasado, las 107 dependencias del Ayuntamiento de Madrid gastaron 6.533.500 euros en luz y gas. Según los cálculos, cuando comiencen a cerrar a las 17:00 horas, la factura anual será de 5.226.800 euros, es decir, habrá un ahorro de más de 1,3 millones de euros.

2. Sólo afectará al 15% de los empleados públicos. Las medidas presentadas sólo afectan a 4.200 trabajadores, el 15% de los 28.000 empleados públicos que tiene el Ayuntamiento. Quedan excluidos de estas medidas los servicios como centros culturales o asistenciales por ejemplo, y por supuesto los Bomberos, Policía Municipal y Samur.

3. Tres horas de ahorro diario

En la actualidad, las dependencias municipales abrían durante 12 horas al día, de 8:00 a 20:00. Con las medidas que entran en vigor mañana, según el Ayuntamiento, se reducirá el horario un 25%, lo que supone tres horas diarias en los 22 días laborales de cada mes.

4. Flexibilidad en la hora de entrada

Se ha establecido un horario de entrada entre las 7:45 y las 10:00 horas, dependiendo de la productividad de cada trabajador. Los que hasta ahora hacían turno de tarde tendrán jornada continua, de 10:00 a 17:00.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Qué!**
Fecha: **15/09/2010**

LA OTRA CARA

3-9 110

Ignacio Buqueras i Bach

Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) y de la Fundación Independiente



«No conciliar es negativo, sobre todo, para la mujer y los niños»

JOSE LUIS B. RENAYAS MADRID

Hablar de la trayectoria profesional de Ignacio Buqueras i Bach (Reus, 1942) serviría para quedarnos casi sin espacio. Resumiremos pues los detalles más importantes. Es padre de dos hijos, economista, Doctor en Ciencias de la Información, empresario, presidente y consejero de varias compañías y, por último, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, integrada por 127 entidades e instituciones que representan a amplios sectores de la sociedad civil. Pero, ¿por qué esa preocupación por los horarios? Fácil. Buqueras siempre se mostró sensible con la problemática de la sociedad civil española. Y hace tiempo encontró una dinámica muy arruigada, la de los horarios europeos, que nos complica la vida. «La iniciativa de la Comisión surgió en 2003. Los españoles trabajamos una media de 200 horas más al año y estamos en la cola en productividad. Eso me preocupa demasiado», confiesa Buqueras.

Desde la Comisión y Arho usted lucha por un cambio en nuestros horarios laborales. ¿Qué propugna exactamente? Fácil. Unos horarios más humanos y racionales, más europeos. Que la conciliación de la vida personal y laboral pueda ser una realidad. Que la igualdad entre hombres y mujeres no sólo sea demagógica. Conciliación e igualdad sin horarios racionales no son muy factibles.

Nuestros horarios inciden en más aspectos de los que pensamos...

Sí. Empezamos a hornear parecidas a las europeas pero finalizamos dos horas o tres más tarde. Nos estamos engañando. Eso incide negativamente, sobre todo, en dos colectivos: el de la mujer, que aunque va contando



HORARIOS RACIONALES. Buqueras i Bach respaldó predicar con el ejemplo, elos que me rogan, conciliar, asegurar...

...sas si el trabajador terminara su jornada a las cinco o las seis de la tarde, como en Europa?

Usted es el experto. ¿Qué horarios propugnaría?

Pues entrar temprano, como en Europa. Obligar ese descanso tan amplio de hora y media o dos horas para comer y no salir de la oficina más tarde de las seis de la tarde.

EFICIENCIA
«DOMINA LA CULTURA DEL PRESENTISMO EN EL TRABAJO. EN LUGAR DE LA CULTURA DE LA EFICIENCIA»

INDUSTRIA
«HAY QUE ASUMIR QUE NO DEBEMOS VIVIR PARA TRABAJAR, SINO TRABAJAR PARA VIVIR»

¿Vivimos para trabajar? Debemos trabajar para vivir?

«Predica con el ejemplo? Leo su currículo y no me creo que le quede un sólo minuto libre. Lo intento. Obviamente, ser presidente de Arhoe y de la Comisión es gratuito. No cobro por ello. Pero mis hijos son mayores, tienen 39 y 41 años, así que ahora me tengo que ocupar menos de ellos (risas). Y sobre todo tengo costumbre a la hora de gestionar mi tiempo.

¿Es importante planificar?
Sí. Todos debemos hacer una reflexión sobre eso. La gestión del tiempo sirve en cualquier época de la vida. Todos los días. Saber distinguir entre qué es lo importante y qué es lo urgente, ser puntual...muchas cosas.

Buenos consejos, ahora que empezamos el nuevo 'curso'...
Sí. Como decía Ortega, 'cada uno es él y sus circunstancias', pero todos debemos gestionar nuestros minutos, que son de oro. ■

En tres palabras

CONCILIACIÓN. Es la palabra que más repite Buqueras. En todo, la conciliación es una voluntad de coexistencia. Se trata de equilibrar.

SOCIEDAD CIVIL. Esta categoría siempre se ha considerado preeminenta por la sociedad civil. La sociedad, dice, está formada y poco estructurada.

AUTOR. A sus múltiples ocupaciones se suma la de escritor. Su último libro es 'Tiempo al tiempo' (Planeta, 2006).

con una mayor incorporación del hombre hace una doble jornada, en casa y en el trabajo; y el de los niños. Los niños están abandonados.

¿Tan serio es el asunto?
Claro. Imagínese si los padres no llegan de la jornada laboral hasta las ocho o nueve de la tarde. Un niño o niña no puede estar solo tanto tiempo cuando es pequeño. Luego llega, por ejemplo, el fracaso escolar. Y al final todo tiene que ver con los horarios.

Es preocupante, sí.
Y no me quedaría ahí. Según todos los estudios, los españoles dormimos menos. Esto no puede ser. Hay que saber discernir y aplicar la regla del '8 por 8'. Ocho horas trabajar, ocho horas dormir y ocho horas disfrutar.

Pues percibo que de estos temas se habla muy poco en realidad...

Lo sé. Hoy hablando de los toros, mafians del Estatut, pero lo verdaderamente preocupante y sangrante es que no tengamos unos horarios racionales. ¡Si incluso afecta a la natalidad!

Pero, ¿cuál es el problema? ¿Es el empresario español reticente a facilitar horarios más racionales?

Cada vez existe una mayor conciencia. Los empresarios más mayores hacen lo que han hecho y han visto toda su vida. Durante la dictadura se trabajaban muchas horas. Había que levantar un país que se había quedado en ruinas. Pero eso hoy ha cambiado. Luego hay empresarios que creen que ahora, en crisis, hay que estar más tiempo en el trabajo. Y nosotros los decimos 'no, no, no es así'. Lo que hay que hacer es poner más imaginación, más creatividad y más excelencia. ¿Usted se imagina el aborro de mantenimiento en las empre-

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Dossier Empresarial**
Fecha: **04/09/2010**

Ignacio Buqueras, President de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols.

«Els dies només tenen 24 hores, i distribuir bé el temps ens ajudaria a tenir una vida més feliç»

Buqueras denuncia que treballem moltes hores, dormim poc i no tenim temps per estar amb la família

VICARS:
«Com a president de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris, què és el que veieu més?»
«Densament una feina més europea i racionalitzada, perquè els que tenim ara semblen a l'Estat sinó singularitzar a Espanya. Comencem la jornada laboral a hores semblants a la resta de països, però la jornada laboral és més llarga i més cansada.»
«Dit ja que estem en discussió, què és la resta d'Espanya?»
«Sí, perquè els dies només tenen 24 hores. Els que semblen més treballadors, són 1.800 treballadors, o 50.000 treballadors, i distribuïm les hores a partir d'aquesta diferència entre una vida tranquil·la i una vida més activa.»
«Com aproximadament quants hores són les 24 hores?»
«Els empresaris són els que passen dies de 12 hores, 52 minuts per hora de la mitjana cada dia. Així reflectit sobre la realitat laboral, ja que veu el país amb pèrdua d'eficiència. Tant el govern com els empresaris i més treballadors, a més de reduir la producció»

«de les treballadores. És una preocupació ja que afecta tots els ciutadans.»
«I pel que fa a l'èxit?»
«No hi ha cap gran èxit, però en què els objectius o els interessos coincideixin amb nosaltres. Els programes de màxima ambició són els que ens fan més feliços i més saludables. A la resta d'Espanya, els interessos són com a molt bons i les vides són més felices i més saludables.»
«Com seria un dia amb els horaris més organitzats?»
«La jornada laboral hauria de començar entre dos quarts de vuit i nou del matí, amb un horari flexible, i hauria d'acabar entre dos quarts de vuit i nou del vespre. El temps per dormir hauria de ser d'entre quatre i cinc hores.»
«Què s'espera que passi amb els horaris més organitzats?»
«En primer lloc, les persones treballadores i les empreses»



Buqueras aposte per uns horaris més racionalitzats i europeus.

«els nostres horaris provoquen més competitivitat laboral, absentisme i estrès»
«desitjats de ser desorganitzats i no estructurats en una realitat. Podríem conciliar la nostra vida personal i laboral, i ser més feliços amb les hores i les principals prioritats per aquesta feina, ja que sabem que la jornada de les tasques domèstiques i els seus»
«Com podria ser més?»
«Hem de tenir en compte les fraccions, i a Catalunya encara es parla que a la resta d'Estat. Els països no tenen temps per els seus fills, i nosaltres hem començat a parlar de la generació dels nous de la classe, perquè al veure molts nous arriben a casa sense feina o sense feina, i això és un problema.»
«Per què és tan difícil conciliar la vida laboral amb la personal?»
«Esperem de un dels països més desenvolupats a la feina i, en canvi, la nostra productivitat està a la casa. No aproximem el temps»

del treball, i així la crisi molts països que es queren de fer més feina, però no en tenen. Alguns països com França o els països nòrdics, i el nostre treballador té una gran capacitat de temps a la feina. El treballador és i pot ser feliç.»
«I per què passen moltes hores a la feina?»
«Pel president de la indústria, del sector, que fa creure que els temps són importants, que no podem permetre'ns de perdre temps. Hem de treballar més hores i més temps.»
«Com afecta aquest problema la qualitat de la nostra feina?»
«Les empreses que no tenen un bon sistema de treballadors treballen més hores i menys temps a la feina. Els treballadors que no poden conciliar la vida laboral i familiar no estan contents, i moltes vegades renuncien per a les empreses.»
«Com es podria aprofitar més el temps a la feina?»
«És important treballar per objectius i no perdre el temps sense de cap manera.»
«Una que actualment diuen al temps de la feina?»
«La racionalització del treball és una bona manera de treballar més hores i més temps a la feina.»

- Diari
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicació: Diari Més Tarragona
Fecha: 27/08/2010

CONCILIAR | Ignacio Lorente García, del colegio Padre Manyanet

Un alumno de Alcobendas gana el concurso escolar '¿Cuánto tiempo tienes para mí?'



Ignacio Lorente, junto al resto de alumnos premiados.

Con el trabajo *La familia puzzle*, Ignacio Lorente García, alumno de 5º de Primaria del colegio Padre Manyanet, ha sido el ganador del primer premio del concurso escolar *¿Cuánto tiempo tienes para mí?*, convocado por la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles sobre la conciliación de la vida perso-

nal, familiar y laboral, y dirigido a alumnos de Primaria y Secundaria de toda España. El trabajo de Ignacio era un cartel publicitario dibujado a mano en el que pintó distintas escenas familiares en forma de piezas, a las que acompañó con el eslogan *Si volvéis pronto a casa, todo encaja*. Consiguió el primer premio, en la catego-

ría de Educación Primaria, por la imaginación, creatividad, claridad y corrección expositiva de su trabajo, en el que se puede observar la visión del alumno sobre los sentimientos y valores que encuentra al poder compartir más tiempo con sus padres.

El premio ha sido tanto para Ignacio y su familia, quienes disfrutarán de un viaje de un fin de semana a Port Aventura, como para el colegio, que se beneficiará de un lote de 20 libros de la editorial Santillana.

Más de 200 alumnos de Primaria y Secundaria han concurrido a la primera edición de este certamen, en el que los chavales han dejado claro que necesitan que sus padres pasen más tiempo con ellos.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Siete Días**

Fecha: **02/07/2010**

TU
MARTES 22 DE JUNIO DE 2010

FORMACIÓN y EMPLEO

EL SUPLEMENTO DEL MARTES

Y MUCHO MÁS, SIEMPRE
20 minutos

CONCILIACIÓN, SEGÚN LOS NIÑOS

HORARIOS ▶ Un concurso para escolares pone sobre la mesa qué falla en España a la hora de conciliar y quién sufre las consecuencias

PAULA ARENAS
@paulaarenas / @20m
20 minutos

«Si yo estuviera más tiempo con mis padres, todo cambiaría». Es el texto que sobre un dibujo que representa actividades en familia ha resultado el trabajo ganador en la modalidad de Secundaria (12 a 16 años) del primer concurso escolar sobre la conciliación según los niños. Las palabras de esta alumna del colegio Corazón Inmaculado de Madrid no dejan lugar a la duda y tampoco requieren más explicación. El asunto está claro: en España seguimos fallando en lo mismo.

Este primer concurso escolar, organizado por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España-Arno, y con la colaboración del Defensor del Menor, el Consejo Escolar, Concapa, ANPE y USO, ha querido, a través de esta iniciativa, destacar cómo se sienten los principales afectados de la locura laboral a la que a veces (no siempre, ya hay algunas empresas que facilitan la conciliación) nos vemos abocados. El resultado: más de 200 trabajos han participado.

La familia puzzle
En la otra modalidad, Primaria (6 a 12 años), el título del trabajo premiado es casi más clarividente que el anterior: *La fa-*



La petición: «Más compañía»

Uno se conforma con esa frase y convertida en hecha: «Lo que importa es la calidad, no la cantidad», pero ¿los pequeños están de acuerdo? Parece que no basta con un minuto muy intenso. Piden tiempo, más tiempo, para estar con sus progenitores y compartir actividades, como así lo han plasmado: «Cine en familia», «juegos», «recuerdos... O algo tan básico como «más compañía».

milia puzzle. El alumno del colegio Padre Maryanet de Alcobendas ha dado en el clavo: vivimos encajando trabajo, familia y ocio como si de un imposible puzzle se tratara, y en ocasiones lo hacemos sin ni siquiera conocer los deseos y las necesidades de nuestros hijos.

A la luz de lo visto en los dibujos y textos de estos niños, habría quizá que replantearse las fórmulas que venimos usando y empezar a cuestionarnos que a lo mejor no se trata de que padre y madre se turnen y cuando uno trabaja el otro les vaya a buscar al colegio y después éste vaya a trabajar y el anterior los lleve a clases extraescolares. Quizá los hijos sólo quieran que los dos estén con ellos un ratito, pero juntos y todos los días. Un tiempo sin tensiones y sin móviles, sin prisas y sin caras de agotamiento. También ha quedado de manifiesto la necesidad de estos niños de que sus padres lleguen antes a casa. «Porque así todo encaja». Son sus palabras, el claro mensaje que han querido transmitirnos cuando se les ha dado una oportunidad para hacerlo.

Según el presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles era necesario dar voz a los que habitualmente no la tienen en un asunto en el que sin embargo son los protagonistas. Señala también la sorpresa con la que han recibido trabajos cuya visión de la vida y la situación de sus padres es más acertada que la de cualquier adulto. «Lo que demandan estos niños es pasar más tiempo con sus progenitores. Se lamentan de la ausencia que encuentran en casa a la hora de enfrentarse a las tareas diarias, preocupaciones y problemas, así como la falta de comunicación». Sólo queda saber si la sociedad está dispuesta a cambiar y arriesgarse.

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: 20 Minutos

Fecha: 22/06/2010

Lunes, 21/06/10
EL DIARIO MONTAÑÉS

CANTABRIA 7

«Santander puede ser un referente para un mejor uso del tiempo»

Ignacio Buqueras Presidente de la Comisión para Racionalizar Horarios

«Algún día llegaremos a ser europeos: la forma de vida en España es una locura y quienes más lo sufren son las mujeres y los niños»

VIOLETA SANTIAGO

SANTANDER. El expresidente Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar Horarios, estuvo varios días en Santander buscando adheridos a su causa. Lleva siete años girando sin descanso por toda la geografía española —con las máximas de un séptimo— con un mensaje: se puede vivir como otros europeos, en se viviera muchos mejores. En la capital cantabra recibió el apoyo del alcalde de Santander, Diego de la Hoz, y el del presidente del Parlamento, Miguel Ángel Palaco.

«¿Cómo le han recibido en Cantabria? ¿Cree que se entiende su apostrofa?»

«Muy bien. Cantabria es una autonomía que tiene aspectos como el número de habitantes que hacen que sea más humana que otras. He ido desde el Ayuntamiento de Santander hasta el Parlamento en cinco meses. Unos países no lo valen, pero esto me es habitual en otros Estados. Aquí parece todo más llevadero. Por eso, esta ciudad podría ser un referente para un mejor uso del tiempo.»

«¿Que la gente se quejara una utilización más eficaz de los horas es un mensaje básico?»

«Exactamente. Los horarios españoles son una locura se vive por donde se mire. Son los países más "best" en el trabajo, pese a que estamos a la cota en lo que se refiere a productividad. Esta cultura del "presencialismo" es del todo ineficiente.



Ignacio Buqueras, hace unos días, en Santander. ...

«...», que va contra la conciliación de la vida personal. Si queremos ser competitivos, tenemos que homologar con los horarios de los países de nuestro entorno. Ser más eficaces. ¿Es usted optimista? ¿Llegamos a ser europeos algún día?»

«Por supuesto. El cambio horario es inevitable porque es de sentido común y seguir como hasta ahora no será viable. Estamos promoviendo

unos grandes pactos nacionales. Hemos hablado con el Gobierno, con las administraciones autonómicas y con País Vasco quienes son pioneros en la racionalización de sus horarios, con los partidos políticos, con las televisiones públicas y privadas, con los sindicatos y la CCOO-Cepyme...»

«¿Con las televisiones?»

«Es que es, además, otro país los programas de noche acaban a las diez de la mañana. Eso hace que muchos se

pasaban duermían, de media, 11 minutos durante meses que el resto de europeos. Esto genera estrés, absentismo laboral... no puede ser. Además, el español medio apenas tiene tiempo para el sueño. Y quien más lo está sufriendo son los niños y los niños. Siempre les digo a las mujeres que tienen que decir "basta" a estos horarios monstruosos.»

«Pero si sólo son ellas las que dicen "basta" las perjudicará...»

«Las mujeres se tienen que organizar y presionar porque el sistema les hace mucho daño. Hace poco se le dijo a la ministra de Igualdad, Bibiana Aído la conciliación y la igualdad son para derogarlas mientras no se avance en cosas mejores horarias entre los cambios y la vida privada. Las mujeres han sufrido de cans, pero los hombres se han armado en ella. Esto hay que cambiarlo.»

«¿Qué respuesta más exacta le ha dado cuando expone sus tesis a los empresarios?»

«Para los hay que entenderlos muy bien. Y así que creen que más horas de sus empleados se traduce en mejores resultados, están equivocados. Acabamos de felicitar a Iberdrola, que ha tomado la decisión de que, desde las 15.30 horas, no puede nadie en sus oficinas. Han tomado conciliación familiar y ahorro energético.»

«¿Cuáles son los riesgos contra las que lucha más a menudo?»

«El "no" son muchos. La gente dice que esto siempre ha sido así, y no me acuerdo. Es algo dinámico a los días a la vida y se acumula presión. Y también se utilizan los argumentos de palabras al clima. Pero Grecia y Portugal tienen horarios normales.»

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Diario Montañés
Fecha: 21/06/2010

«Debemos ajustar nuestros horarios a los europeos para ser productivos»

Ignacio Buqueras aboga por una racionalización de nuestra vida

Considera en los Cursos de Verano que tenemos que cambiar nuestros hábitos de comidas, de sueño y de largas jornadas de trabajo

... JAVIER MEAURIO

Hay que estar en un buen ritmo y saludable, si que debemos dar el máximo nivel, lo mismo que le damos al agua, así fue ayer Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arhosi) y su normalización con los europeos. Buqueras disertó sobre: «Tiempo para la igualdad? Reflexiones sobre el tiempo, el género y la organización social, promovida por Emakunde, dentro de la jornada inaugurada de los XXIX Cursos de Verano de la UPV/EHU, que se iniciaron ayer en el Palacio Miramar de San Sebastián.

Considera que sería insoportable y que hay que agotar los 24 horas del día. Apuntó por la conciliación y defendió las 8 horas en el trabajo, las 8 también para dormir y las otras 8 para dedicarlas a la familia o a la vida personal. «Que un pedicón diga que ha estado trabajando hasta la madrugada es inencontradizo, y todo el sistema que tenemos de trabajo perjudica, sobre todo, a las mujeres y a los niños. La mujer ha salido de casa a trabajar, pero el hombre sigue sin entrar. No se puede hablar de que el hombre colabora en la vida familiar, lo que tiene que hacer es ayudar».

Contra el 'presentismo'

Condenó también el 'presentismo', donde una persona que por estar fuera y fuera en el trabajo piensa que cumplió más que otros compañeros, y entrar a las empresas que premian esta actitud. Estudia que a la productividad que generan otros que permanecen menos tiempo trabajando ellos. Tienen de más como algo negativo esos largos tiempos de 30 minutos del café de la mañana entre los trabajadores, el tiempo dedicado a los 'chats' en red, o las comidas de empresa de dos horas y media, así como las comidas tempranas entre jefes que no sirven para nada. Aseguró que los negocios muchas veces hacen para estar en el trabajo y por que no tienen el conocimiento o la paciencia para despegar los puntos, porque no tienen 'habbits' ajeno al trabajo o porque no quieren conseguir los temas domésticos o educar a sus hijos en su entorno personal o familiar.

Destacó, además, que a partir de ocho horas deberían ser los tiempos de ocio, y que entre en algo también más aplicable en tiempos de crisis económica, era que no sonen

máquinas ni robots y transcurrido ese tiempo la actividad es decreciente.

Subrayó que desde Aznar se ha ido un cambio de horarios para la mayoría de los españoles que antes para siempre habían, así que salir de casa desayunado, comer entre las 12.00 y 13.00 y comer a las 19.15 horas, y eso no es tampoco algo extraño porque a continuación se ha movido de los años treinta del siglo pasado o incluso a Pérez Galdós o a Emilia Pardo Bazán, quien que era algo habitual.

Interpretó como algo no lógico que programas de internet y multiuso audiencia en las televisiones españolas no tienen pasadas las dos y media de la madrugada, cuando al día siguiente hay que levantarse a las siete para ir a trabajar.

Todo esto se traduce en su opinión en que España está en la cola de la productividad en Europa, así comparado con Grecia, Italia o Portugal, que también tienen de sus horas trabajadas, incluso y aseguro que también entre horarios producidos «obsoletos», y sin embargo. Buqueras informó que la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad integrada por 136 entidades, entre ministerios, autonómicas, empresariales, sindicatos, universidades o sociedad civil.

«La mujer ha salido de casa a trabajar, pero el hombre sigue sin entrar. No se puede hablar de que el hombre colabora en la vida familiar»



Racionalización. Ignacio Buqueras. - www.ara.com

Un arranque con Emakunde y la medicina en el baloncesto

Los XXIX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco arrancaron ayer con la celebración de dos ciclos, uno promovido por Emakunde y otro dedicado a la medicina en el baloncesto de élite, en su sede habitual, el Palacio Miramar de San Sebastián, donde continuará hasta el 30 de septiembre. Unos 6.500 alumnos asistirán a lo largo del verano a los diferentes actividades que se van a programar en el curso de 2010, que fija su atención en el medio ambiente y el desarrollo sostenible, en el momento de la crisis, que centró la del año pasado. La igualdad de género, las políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar, el acceso de los hijos a internet, la actitud de los padres ante el 'mobbing', la formación de deportistas de élite o la protección de consumidores serán otras de las cuestiones que se tratarán en esta vigésimo novena edición. Desde hace 29 años los Cursos de Verano tratan de contribuir a la mejora de la UPV/EHU por la mejor preparación de sus estudiantes, así como por la formación continua de profesionales y la formación permanente a lo largo de la vida, subrayó ayer José Luis de la Cuesta Arzamendi, director de los cursos en la presentación en el Palacio Miramar de San Sebastián.

«Aunque las mujeres vivan más, no disponen de una mayor calidad de vida»

La socióloga María Angeles Durán afirma que los hombres mueren más jóvenes, «pero más guapos, más ricos y más felices»

... J.M.

SAN SEBASTIÁN. María Angeles Durán, catedrática en Sociología y profesora de Investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, manifestó ayer que el tiempo es un recurso escaso.

Añadió que las mujeres viven más, entre otras cosas, por factores biológicos, pero elegían su tiempo para trabajar sin cobrar y al perder amor o el cuerpo, por estético, entonces no vale estar ya sin dinero.

Continuó señalando que una hombre muere más guapo, rico y feliz, porque son trabajos de tiempo de estar por que rendirnos su tiempo por su salario.

Durán cuestionó el concepto del trabajo en relación con el tiempo: «Desgastamos que estamos que está puede estar hasta los 130 años. «La verdad estadística es que las mujeres 'viven' más, pero la calidad no asegura a calidad, y aseguro que la esperanza de vida en el momento que la calidad que implica años de vejez».



M.A. Durán

que consume la población de pensionados, que en la actualidad es cubierto desastrosamente por algunos mayores de 85 años, en su mayor parte.

En su intervención en el curso 'Tiempo para la igualdad? Reflexiones sobre el tiempo, el género y la normalización social', Durán defendió el cambio de modelo familiar paterno en la sociedad actual. «En el presente, el intercambio tradicional un obrero en un caso y otro en el trabajo no sirve. Tener pareja ya no es suficiente de una vida juntos, ni de tener ciertos hijos. Estos cambios sociales afectan negativamente a la tasa de natalidad. Añadió que esa natalidad se deriva del cuerpo de las mujeres y se convierte en un proceso engorroso cuya duración se intenta reducir».

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Diario Vasco
Fecha: 18/06/2010

LOS RETOS SOCIALES LA REFORMA DE HORARIOS

Alma Elizondo le gustaría llegar temprano a casa, pero la mayoría de los días que pasa en su despacho por culpa de las largas jornadas del mediodía. Trabaja en el área comercial de una multinacional con delegación en Pamplona y a sus clientes les conviene reunirse a la hora de la comida. Es consciente de que la mayoría de sus colegas europeos tiene un horario más tranquilo: comienzan interesadamente que les permite echar el cuerpo en la oficina a las seis de la tarde, pero solo en Navarra, una comunidad donde los ritmos marcan tiempos distintos a los europeos, al menos hasta ahora.

En los últimos tiempos ha dependido un movimiento de concienciación social que pretende poner a la Comunidad Foral en línea con Europa para avanzar de este modo en la conciliación de la vida laboral y personal, pero también para mejorar la productividad y reducir tanto el absentismo como la insatisfacción laboral. "La gente está en el trabajo muchas horas, come y come muy tarde y se va a la cama avanzada la noche, aunque luego haya que levantarse temprano", señala Ignacio Riquelme, presidente de la comisión para la racionalización de los horarios, en la que está presente el Instituto Navarro para la Igualdad.

Síndicos, empresarios, asociaciones de padres, entidades sociales... coinciden en la necesidad de racionalizar los horarios en la Comunidad Foral, de acabar con las jornadas desordenadas y desestructuradas, un proyecto en el que se hallan intereses diversos: mejorar horarios, que ya ofrecen a sus trabajadores horarios flexibles de entrada y salida y jornadas continuas para optimizar el tiempo, pero aunque el consenso puede generalizarse algunos expresan advertencias de las dificultades de realizar este cambio, que va más allá del ámbito laboral y afecta a la estructura navarra.

"Tenemos una tendencia latente al desorden y al caos, pero aunque la gente se resista la adaptación, esta redundará en una mejora del bienestar", asegura Justo Bertrán, candidato de Sociología de la UPNA, frente a otras voces que defienden la jornada partida y con pausa larga para comer. "Hay que priorizarla hasta qué punto se debe sacrificar una forma de vida para ganar cierto orden y si la fórmula adecuada es adaptar únicamente los horarios europeos", reflexiona Pedro Baños, presidente de Herriko, asociación de padres y madres de alumnos inmigrantes en Navarra.

Los navarros trabajan 300 horas menos al año que los estadounidenses y duermen 52 minutos menos que el resto de europeos. Los agentes sociales coinciden en la necesidad que la Comunidad Foral se adapte al horario europeo para avanzar en conciliación. ¿Acabaremos comiendo en media hora y cenando a las seis de la tarde? **10/10 M. González**

Navarra camina hacia el horario europeo

al banco, se monta la cita con el dentista, se reservan hoteles para las vacaciones... se abre con la familia la semana. Cuanto o no gaste, el trabajador la conciliación con el mundo, porque a sus dedicaciones pueden interferir entre otras que terminan por compensar las carencias de tiempo fuera del tiempo laboral, está en la obligación que los expertos encuentran al hecho de que Navarra, al igual que el resto del Estado, mantenga a otro transcurso de Europa sus peculiaridades horarias de comida y cena, y sus largas jornadas laborales.

El ABSENTISMO. Más productividad y menos absentismo

"Todo lo que sea optimizar el tiempo de trabajo está positivo porque tenemos la cultura de prima la presencia en el centro de trabajo y así por sí mismo ya se traduce en efectividad. Estar diez horas en la empresa no es mejor que estar ocho cuando está en realmente el tiempo navarra", apunta la secretaria de la Unidad de NAVT en Navarra, Mireia Vionto. La personal coincide con los sindicatos en que las largas jornadas laborales no reducen en mayor productividad. "Los horarios con salidas tardías no son más productivos, está comprobado", asegura José Antonio Barrio, presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN). Los datos confirman estas tesis. "España es el primer país en horas de permanencia en el trabajo más de 37 por encima de la media europea, lo cual es terrorífico", y de los últimos en productividad, mientras muchos países están adelantados", señala Elizondo.

Y si una organización más racional del horario redundará en una mayor efectividad laboral también lo hará en una disminución del absentismo y la insatisfacción. "Si el trabajador tiene un horario adaptado a sus necesidades está más contento, lo que se traduce en una caída del absentismo", explica a este respecto Mireia Vionto. Por otro lado, según el presidente de la comisión para la racionalización de los horarios, salvaguardar las horas de descanso - los navarros duermen 52 minutos menos que el resto de los europeos - evita los síntomas en el lugar de trabajo. "La gente se acuesta tarde y no consigue dormir. Las consecuencias no pueden ser buenas. Ahí están los accidentes laborales", advierte.

CONCLUSIÓN. Un horario pensado para los hombres

Uno de los grandes objetivos para justificar la necesidad de modificar los horarios es que esta medida favorezca la armonización de la vida laboral, personal y familiar. "Debe ser trabajo por la conciliación, está, antes que un obstáculo en una oportunidad", señala el presidente de la comisión para la racionalización de los horarios para que hombres y mujeres puedan disfrutar de la vida y de lo que más les interesa en igualdad de oportunidades", indica en esta sentido la responsable del Instituto Navarro para la Igualdad (INI), Sara Durro. A su juicio, los actuales horarios condicionan el tiempo y calidad de vida de la mujer. La misma es desigualdad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y, además, se incluye en muchos casos, disfrutar de tiempo personal. "¿Cuál es la raíz de esta situación?" En nuestra sociedad, el empleo es el eje central en la



Foto de Bala, 10/10/2009

EL HORARIO PERFECTO. Hasta las seis de la tarde y con 45 minutos para comer

¿Puede haber un horario perfecto? "Un país del siglo XXI tiene múltiples horarios según los diferentes sectores, sin embargo, el horario que presentamos es flexible, con entrada entre 7:30 horas y 8:00 horas, y de salida entre 18:30 horas hasta las 19:00 horas, y con 45 minutos para comer", explica Riquelme. Para el presidente de la comisión, la adaptación al horario europeo debe ser promovida por el Gobierno y las entidades sociales, "sin embargo, la ciudadanía no puede estar al margen, porque directamente se va afectada por nuestros singulares horarios, que perjudican especialmente a mujeres y niños". Pero la realidad es que en esos horas se coinciden con los europeos, se hacen las llamadas urgentes

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Diario de Noticias**
 Fecha: **06/06/2010**



DEFENSORA DE LA IGUALDAD en Perú

En tiempos electorales todos los caramelos son pocos. La propuesta de horarios laborales racionales suena. Un día le quitamos el dulce, pero no el resto. ¿No están más horas para trabajar en casa?

'A las seis en casa', lema igualitario



Hablamos de utopías. Ya saben, aquello que parece irrealizable es el momento de plantearlo. De vez en cuando surge una utopía que se convierte en realidad. En un artículo del pasado 2 de abril, la propuesta electoral de Susana Larrea de establecer "un pacto social" a favor de la reconciliación de la vida laboral y personal para, según promete el texto, "a las seis en casa". Pilar Blázquez comparte la realización de **Tosca**, en una carta abierta dirigida a Larrea en el *Deliberante de la Igualdad*.

No plantea un pacto que implique la aceptación de un mayor nivel de explotación laboral mayor igualdad. La lucha de las mujeres por incorporar al mercado laboral -son y cada día más- ha venido con el compromiso de la conciliación de los cuidados en los tiempos domésticos y del cuidado de la familia. El trabajo fuera de casa es un trabajo de las mujeres, no de los hombres. De ahí que la modificación de los horarios puede ayudar a muchas mujeres a pensar que tienen tiempo libre sin acceder a un trabajo profesional. Los horarios son los que definen el tiempo de la economía y la gestión empresarial -empresas y derivados a cargo de la élite- más que los de producción y consumo -como explica **Blázquez**-, especialmente la última.

LA CULTURA del profesionalismo heteronormativo, como la cataloga en su carta **Larrea**, es el resultado de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Laborales. Algo habrá que modificar al menos en 2011 y el 2007 el crecimiento medio de la aportación al PIB español por hora trabajada fue del 0,9%, frente al 2,6% en el Reino Unido y el 2,1% en

Francia, según los datos facilitados por la OCDE. La hora planta una pregunta muy pertinente: «¿Por qué tenemos que ser hábiles de reconciliación si la vida de las mujeres siempre es real?», así como las que se quieren conciliar y visitan su trabajo en el contexto de su vida? Cuando se abre de la redacción de jornada en España, las mujeres también van en esa dirección, aunque en una modalidad laboral ad hoc para cuando el hombre se mueve en otros países o trabajos. Los cambios son importantes. Así lo dice **Blázquez**: «El hombre no debe acudir a la mujer o al hombre de los tiempos y a ella las tareas domésticas y la educación de los hijos».

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha alterado el concepto mismo de persona trabajadora



41,8 es la media de horas que los españoles trabajan cada semana, según los datos oficiales.

LA CANTIDAD NO ES EJEMPLO

La prueba de que la cantidad de horas trabajadas no es un indicador de bienestar, durante la crisis es de 41,2 semanas, un día de más que en la UE. Pero la alta productividad que se tiene actualmente.

El mercado laboral va en un nivel industrial del siglo XX. La incorporación masiva de la mujer a la fuerza laboral ha cambiado incluso el propio concepto de persona trabajadora y la pertenencia a los sectores más tradicionales que antes no tenían. Y en cuanto a mujeres, de esa respuesta a las mujeres las propuestas de **Blázquez** ante la propuesta de **IC3**. «No deberíamos olvidar que las mujeres se siguen con más trabajo doméstico que hombres. Y también es un hecho que podemos ganar. El tiempo libre debería ser para la igualdad en el ámbito doméstico. Los tiempos deberían ser, tener más tiempo para formar y, por tanto, mejorar su productividad. Dejar de tener actividades más».

IDE ASIMISMO, que la Administración produce con el ejemplo. Gracias a la ley de Igualdad del 2007, un 80% de los padres se han podido seguir a los 15 días de permisos retribuidos al tener un hijo. El apoyo legal es básico. Con más vida, la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Laborales recuerda que está propiciando «citas grandes para los nacionalistas con partidos, administraciones, empresarios y sindicatos, entre otros. ¿Por qué? Nuestra hora de trabajo y cantidad de horas permitidas introducida en Europa. Pagamos un precio. «No perdamos, y de forma muy especial a las mujeres y los niños», explica **Blázquez**. La productividad, por ejemplo, sigue los horarios de patrones laborales de cuando la mujer estaba en casa. No se trata de modificación, sino de llegar a un acuerdo a los otros. Seamos realistas, pagamos la impunidad.

Advertisement for 'Sede vacante' (vacant position) for Smolensk and Superga. Includes contact information for 'Fonalleras' and a small photo of a man.

Advertisement for 'Sede vacante' (vacant position) for Smolensk and Superga. Includes contact information for 'Fonalleras' and a small photo of a man.

Advertisement for 'Siete a siete' (Seven to seven) by Losada, featuring a small portrait of a man.

El imperio de los horteras

En el apocalíptico relato que dejará tras de sí la caída del imperio de los horteros controlado por un ejército de ciber-terroristas que se enfrentan a los señores de la tecnología y a los señores de la política, el imperio de los horteros controlado por un ejército de ciber-terroristas que se enfrentan a los señores de la tecnología y a los señores de la política, el imperio de los horteros controlado por un ejército de ciber-terroristas que se enfrentan a los señores de la tecnología y a los señores de la política...

La impunidad que la derecha cree tener alimentó el auge de los corruptos

El terreno político está como el, o cuando **Fraga** dice que se bajaron a **Crespo** a pedir un cambio de Puerto de Galicia, y cuando **Roberto** se venga los ministros pero que se le piden explicaciones el resto el terreno vale que la culpa es de **Zapatero**, entonces ya no importa el cual, sino la culpa de la impunidad que permite cometer el delito por ahí. Por eso impunidad la que alimentó el auge de una impunidad de los horteros. A la lista de agravados arriba de **Castro**, que ya está al momento la existencia de una reunión de gente claudicante que se reúne, seguramente por su propia culpa, seguramente por su propia culpa, seguramente por su propia culpa...

- Diario
Revista
Suplemento
Dominical

Nombre de publicación: El Periódico
Fecha: 11/04/2010

Qué! LUNES 15 MARZO DE 2010

SEMANA SOLOS EN CASA PORQUE SUS PADRES

Necesitan que sus padres tengan hora de llegar a casa

Si los niños están solos es por los horarios de los padres, pero, ¿cuál es la solución entonces? "Defendemos que la jornada laboral no termine más allá de las seis de la tarde, algo que se puede conseguir en el 80% de los trabajos", asegura Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.

Esta falta de contacto con sus padres se suple con tecnología. En España hay 580.000 niños que pasan todas las tardes de lunes a viernes viendo la televisión, según la 'Encuesta de Infancia en España'. Además, el 40% también juega a diario con videojuegos, más de un 45% tiene acceso a internet y un porcentaje similar tiene móvil entre los 6 y 11 años, dato que se dispara hasta el 82% entre los 12 y 14 años. Y todo, sin que nadie controle en la mayoría de los casos qué ven, con quién hablan o en qué sitios web entran.



JOSÉ GONZÁLEZ

Muchos niños españoles pasan la tarde solos en casa.

La generación de los 'niños llave'

Desde los años noventa ha surgido una generación de 'niños llave'. Se les llama así porque llegan a su casa por la tarde, abren la puerta y están so-

los en muchos casos hasta más de las nueve de la noche. Eso genera fracaso escolar, falta de diálogo y todo tipo de problemas familiares.

¿A qué dedicamos nuestro tiempo los españoles? La respuesta en Qué.es

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: Qué!

Fecha: 15/03/2010

2010 AÑO DE LA FAMILIA EN LA RAZÓN- CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las mujeres llegan a cobrar hasta un 30% menos que los hombres por el mismo trabajo. Y si tienen hijos, su tasa de empleo se reduce 12,4 puntos, mientras que la de los padres sube 7,3. Conciliar vida familiar y laboral sigue siendo un reto.

El calvario de la madre trabajadora

Jaime V. Echagüe

En España trabajamos 200 horas al año más que la media europea. Pero en poco parece beneficiarnos. Primero, porque nuestro país está en los últimos puestos de la UE en cuanto a productividad laboral. Segundo, porque nuestros horarios parecen frenar en seco las aspiraciones familiares de muchos padres y madres en potencia. «No es casual que España sea líder europeo en relación a la baja natalidad, separaciones y fracaso escolar», comenta a este diario Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. «El español medio no tiene tiempo ni para él ni para sus seres queridos», afirma, y añade: «Es uno de los problemas más graves y más preocupantes».

Padres y madres salen perdiendo, pero parece que son siempre ellas

las que están en desventaja en el plano laboral. Esta semana, el sindicato UGT ha denunciado la desigualdad salarial que existe en nuestro país: las mujeres cobran un salario medio entre un 20% y 30% inferior al de los hombres, necesitan trabajar un mes y 22 días para ganar lo mismo desempeñando el mismo trabajo y, con hijos a cargo, su tasa de empleo cae 12,4 puntos, mientras que la de los padres aumenta un 7,3.

«Del papel a los hechos»

En España existe la Ley 39/1999, que habla del derecho a conciliar vida familiar y laboral. Pero una cosa es la teoría y otra, la práctica. «Existe una legislación, pero hay que pasar del papel a los hechos», dice Buqueras.

Y se han logrado avances. Pero muchas madres siguen sin alcanzar la conciliación. Según el primer «Informe Nacional sobre la Infancia y la Maternidad en España 2010», desarrollado por la empresa Chicco, el 50% de las mujeres que

«Muchas pueden verse en una lista negra por querer conciliar familia y trabajo»

«Otras no se acogen a la reducción de jornada porque necesitan su sueldo»

trabajan fuera de casa afirma que la dirección de su centro favorece la conciliación, mientras que un 38,4% reconoce lo contrario.

«Hay una ley, pero no un argumento que la desarrolle. Ocurre como con la Ley de Dependencia. Otra cuestión es poner el dinero para llevarla a cabo. La conciliación es la asignatura pendiente del Estado», expone Conrado Giménez, presidente de la Funda-

ción Madrina que, además de ayudar a las mujeres que buscan una alternativa al aborto, presta sus servicios a aquellas que pueden meterse en problemas por el simple hecho de querer ser madres.

Y es que muchas mujeres, según Giménez, acaban en una lista negra, ven reducido su sueldo o directamente se quedan en la calle por intentar gozar de unos honorarios más flexibles. «En época de crisis, la destrucción de plantilla en una empresa empieza por las madres», añade. Y no sólo en los primeros meses de vida del niño. «A partir de los 3 años, las madres tienen un vínculo muy fuerte con su hijo, y se piensa que el absentismo laboral va a ser mayor». Y con todo, las empresas no parecen valorar «que la conciliación provoca que la productividad aumente hasta en un 30%».

Y ¿qué ocurre mientras con el padre? «La paternidad provoca que el hombre aumente en un 50% su sueldo y goce de más incentivos», comenta Giménez. Pero, por otro lado, «el padre no se suele acoger a los permisos, porque suele verse como algo poco masculino», apunta Buqueras, que añade: «El hombre no ha de "ayudar" a la mujer; debe coparticipar. Es una experiencia enriquecedora».

Pero la desigualdad entre sexos no es la única traba. Entre las madres para conciliar existe la posibilidad de reducir la jornada laboral, pero renunciando a parte del sueldo. Y todavía no hemos salido de la crisis. «A efectos retributivos se nota muchísimo», comenta Laura Palma, abogada laboralista. «Muchísimas madres no se acogen a las medidas por el dinero. La guardería de dos niños supera el salario de muchas personas. Necesitan el sueldo completo», comenta.

Teresa y su marido posan con sus seis hijos, por los que dejaron sus respectivos trabajos y montaron una inmobiliaria



DIRECCIONES ÚTILES

Fundación Madrina
Dirección: General Ramírez Madrid,
11 Madrid
Tel: 91 449 0690
Web: www.madrina.org

Palma Abogados
Dirección: Velasco Rodríguez, 9
Madrid
Tel: 91 553 31 43

Comisión Nacional para la
Racionalización de Horarios
Tel: 91 425 15 68
Web: www.horariosespana.es

Opción de esta
información en la web

PREGUNTAS CON RESPUESTA



¿Qué derechos tienen las mujeres a la hora de conciliar?

Pueden reducirse la jornada laboral un tercio hasta que el niño cumpla 9 años, comentan a este diario desde el despacho Palma Abogados. El padre también tiene derecho a esta conciliación laboral y familiar. Y, tal y como añaden, cada vez más hombres lo hacen. «Si que ha habido un cambio. El salario más alto no necesariamente lo tiene el hombre. El factor más determinante es si él gana menos, debe ser él que se acoga a las

reducciones de jornada». La reducción viene acompañada del consecuente recorte de sueldo. Y, «en caso de no cumplirse los requisitos, se debe reclamar por vía judicial».

● MIEDO

1- La baja maternal está en 16 semanas, más otros quince días de permiso por lactancia.
2- El padre tiene derecho a 15 días, pero muchos no lo cogen por miedo a un perjuicio profesional.

4 de cada 10
madres creen que
en su trabajo es
difícil conciliar

Un 26,3%
cobra de menos la
mujer respecto a
un hombre

2 meses más
ha de trabajar una
mujer para ganar
lo que un hombre

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **La Razón**
Fecha: **28/02/2010**

Quim Monzó



Esa comisión lo tiene difícil

A lo tonto a lo tonto, hace ya seis años que se creó la famosa Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles. ¿O son ya siete años? En cualquier caso, suficientes como para que haya tenido tiempo de irnos suministrando, cada tanto, informaciones sobre cómo deberían ser aquí los horarios a los que la inmensa mayoría de la gente tendría que adaptarse para dejar atrás los actuales, que —empezando por los del trabajo— son pura demencia y con los que es difícil conciliar vida laboral y personal. La última noticia sobre la comisión es de hace unos días, para avisarnos de que lo óptimo sería seguir el modelo de los países nórdicos y de Portugal. Una evidencia para llegar a la cual no he necesitado nunca en mi vida comisión alguna. Pero, bueno, poco más pueden hacer que impartir pedagogía. En esa noticia se explica que el presidente del invento, Ignasi Buqueras, ha dado a conocer una encuesta que han hecho a embajadores españoles en veintitrés países europeos. Cabe destacar la jornada intensiva de Finlandia y su —quizá no casual— alto índice de pro-

Los horarios actuales
son pura demencia
y es difícil conciliar
vida laboral y personal

ductividad, y el hecho de que en Suecia horarios laborales y escolares coinciden, algo tan sensato que costará de conseguir aquí, donde se trata de hacerlo todo muy complicado, y de que el horario de las escuelas y el laboral de los padres no coincida nunca, para así poder quejarse y decir que todo es una porquería.

Explica la comisión que Portugal —que está ahí, al otro lado de la Península— aplica la lógica a sus horarios de comida. La del mediodía es a la una de la tarde; la cena, a las ocho. La comisión aconseja ese modelo. Un modelo, por cierto, casi idéntico al que se seguía en Barcelona hace sesenta años. En los años cincuenta, en mi casa y en la de toda la gente que conocía, niños y adultos comíamos a la una (algunos antes, incluso). Y se cenaba a las ocho o poco después. Y nadie se moría por eso. Fue a partir de los sesenta cuando la gente empezó a comer y a cenar cada vez más tarde. Hoy hay gente que cena a las diez de la noche. ¿Y las sacrosantas comidas del mediodía, los días laborables? No hay institución más sagrada que esa. Las personas importantes se llaman por teléfono, quedan para comer, se sientan a la mesa a las dos y media y, plato tras plato —más cafés, copas y puros—, no levantan el culo del asiento hasta las cinco, o las cinco y media. Cuando vuelven al trabajo ni se les ocurre que —en un país civilizado, habiendo dedicado como máximo sesenta minutos a comer— a esa hora la gente ya estaría volviendo a su casa. Y si ellos siguen ese horario, ¿por qué sus subalternos tendrían que seguir otro? Así, en vez de recoger e irse a casa a las cinco, ellos a las cinco empiezan su jornada de tarde, que no acabará hasta las ocho o las nueve. Lo que sea con tal de volver a casa cuanto más tarde mejor y así estar lo menos posible con el resto de monstruos que la habitan. ●

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: La Vanguardia

Fecha: 11/02/2010

Gestión

Perfiles
Empresariales
Autónomos

Hoy quiero ir a trabajar Claves para reducir las ausencias injustificadas en el lugar de trabajo

Horarios a la carta y 'días sin cole': Las empresas ven las faltas al trabajo como un problema, pero el 30% no hace nada para evitarlas

Las políticas de conciliación consiguen mejorar el compromiso y productividad de los empleados

Isabel Labrador

¿Sabes? La crisis está jodiendo a ocupaciones nuevas del trabajo. Así lo dice un estudio publicado por Business, que cifra en un 10 por ciento el descenso del bienestar laboral experimentado en 2009. ¿Sabes más que sea menos malo? Significa que la gente tiene miedo a perder su empleo", puntualiza Ignacio Insausti, presidente de la Comisión Nacional para la Reconstrucción de Empleo - Española y ARBCE. Además, el hecho de que la gente vaya a trabajar sin la garantía que acaba más motivada es que sea más productiva", añade Diego Valencia, profesor de comportamiento organizacional del IS Business School.

Y eso parece ser el mensaje de las políticas de gestión del absentismo para las empresas españolas: "Muchas siguen aplicando los procedimientos de control y sanción que había hace 40 años, es decir que se fija en quién los necesita a trabajar y quién no", afirma desde la misma de seguros Agneta en director de Organización y Red Territorial, Sergio Rivas. Para empezar ha elaborado junto a EFACE un cuestionario que se publica al compararse con el absentismo. Y la conclusión es que "todas las empresas reconocen en la teoría como un problema, pero cuando las preguntas que se le que hacen para gestionarlo, el 30 por ciento dice no aplicar ninguna política concreta".

Cuestion de horarios

Tanto desde ARBCE como desde Agneta se cree que muchas empresas podrían mejorar sus cifras de absentismo simplemente flexibilizando los horarios. "Habría que reducir el tiempo de la jornada a 40 o 45 minutos, en lugar de dos horas, ya se ganaría algo", advierte Insausti. En España los docentes aplican este modelo en octubre de 2009, cuando se suspendió la jornada festiva, así como la hora de ma-



Herramientas útiles

Flexibilidad horaria

El Las empresas reconocen la necesidad de adaptar los horarios de trabajo a sus hábitos cotidianos y sus ritmos circadianos.

Cultura corporativa

El Las empresas reconocen la necesidad de que un plan de comunicación clarifique que los empleados están más implicados en la compañía cuando se crean autonomía.

Desarrollo profesional

El Facilitar la formación de los empleados mejora los compromisos y productividad.

Políticas estructurales

El La que mejor resultado de resultados es el aumento de productividad de los empleados.

gna para la entrada y la salida. "Y lo repetible es el fenómeno de la jornada de mañana", analiza Agneta. Además, responsable de Proyectos Sociales de esta compañía española. "Los servicios con los que los disminuido un 14 por ciento en los días perdidos, un 17 por ciento. En la empresa un ahorro muy significativo".

Este ejemplo se ve en el momento de una gran empresa. En Arriba Asesores, una pyme de 25 empleados, también son conscientes de que una mayor flexibilidad redunda en un aumento de la productividad de sus empleados. "Es que es depende del tamaño de la empresa, pero de que los directivos tenemos un convenio laboral", reconoce su director general, Miguel Ángel Ferrer, para quien "que un trabajador entre sus horas antes o después no supone ningún coste para el coste productivo de la empresa, tal como que para el punto

ser la diferencia entre poder tener al trabajador a sus horas o no".

Colección de bonos

Tanto EFACE como Arriba Asesores cuentan con el sello de Empresa Participativa Responsable que otorga la Fundación Madrileña. Este organismo cree que el sistema de bonos es una herramienta

"Si nuestra gente no quiere venir a trabajar con nosotros, es porque algo estamos haciendo mal", dicen en Egnasat

en medidas de conciliación se aplican a escala nacional. Las empresas observan 2.000 millones de euros, es solo por lo que se espera una reducción del absentismo laboral, dice "porque aumentará la productividad de los empleados, el coste más comprometido", afirma el director, Roberto Martí-

nez. El mensaje que quiere transmitir es que no se trata de reducir las materias no justificadas al trabajo. Por otro lado, quiere decir lo hace con un mayor grado de compromiso y productividad.

"Esto es más sencillo que pensar que una empresa o un supervisor para cuidar lo que hacen los empleados es su bienestar laboral", puntualiza Martínez, quien asegura la productividad del absentismo con el personal. "Aquí que aprendamos que hay un colateral bueno y otro malo, que voy con la conciliación y que una empresa debe fomentar, como el hecho de que un trabajador pueda ir a una escuela de su hijo o a la consulta odontológica con su pareja cuando coincide con su horario laboral".

Pero no todo es cuestión de horarios. Desde la Fundación Madrileña se han creado otros tipos de programas. "Hemos observado que las

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: El Economista
Fecha: 28/01/2010

CÓMO SACAR EL MÁXIMO PARTIDO A TODAS LAS HORAS DEL DÍA

Mejorar la gestión del tiempo, un propósito ineludible en 2010

Organización

A pesar de que cada vez más empresas y trabajadores son conscientes de su importancia, el manejo eficiente del tiempo sigue siendo una asignatura pendiente

Una profunda remodelación de los hábitos horarios mejoraría la situación actual

Berta Díaz Olivares

Si entre las propuestas para el nuevo año, la gestión efectiva del tiempo figura en los primeros puestos de su lista, está muy acertado. Apelando al refranero español, no demos olvidar que «el tiempo es oro» y que debemos hacer todo lo posible para poder administrarlo de una manera eficaz. Mucho se ha escrito sobre 'time management' y, si bien es cierto que los directivos sufren especialmente de esa enfermedad tan conocida como la «falta de tiempo», «misos» «mismos», hoy en día, mandos intermedios, trabajadores, estudiantes y la sociedad en general, también están sometidos a su presión.

El tiempo es la manera en que preparamos nuestra vida, de modo que nadie puede decir «a mí no me interesa». Normalmente, organizamos nuestras horas de una forma espontánea, aunque muchas veces el trabajar sin previsión nos hace fracasar en el intento de aprovecharlo al máximo y ser lo más eficientes posible. «Gestionar el tiempo es un

acto reflejo en quienes necesitamos atender muchas cuestiones en el día a día, bien por la responsabilidad del puesto de trabajo, bien por las necesidades de una vida familiar. Cuando a esto le añadimos cualquier actividad extra, tomamos conciencia real de su gestión; probablemente más cuando, por algún motivo, se baja la guardia y la organización innata se ralentiza o inhibe», afirma José Julio Martínez Penas, ingeniero de 'software' y alumno del máster en Dirección y Gestión de Tecnologías de la Información de IDE-CISEM.

Cuestión de prioridades

«Lo esencial a la hora de gestionar el tiempo es elegir en cada momento lo que más te interesa, lo más rentable para ti como persona. No sólo hay que buscar la rentabilidad económica también existe el beneficio filial, que obtenes de la relación con tu familia, o el social, que abarca las relaciones con los amigos y compañeros del trabajo», asegura José María Acosta, director de Acción Training

y especialista en gestión del tiempo. Una vez decidido qué es lo que nos interesa, hay que dedicarse a ello en exclusiva. Está demostrado que las actividades no mecánicas, en las que se requiere el uso de la razón, deben ser realizadas de una en una y con el tiempo justo. «Perdemos mucho el tiempo, teniendo en mente las cuarenta cosas que queremos hacer mientras realizamos algo», resalta Acosta.

Día a día, nos enfrentamos a la paradoja que nos hace creer que contamos con menos tiempo del que efectivamente tenemos. Hay que saber administrar las 24 horas del día y no caer en los errores más comunes en el manejo del tiempo. El primero de ellos es querer complacer a los demás. «El 80% de la población no sabe decir "no". Muchas veces por complacer a los demás, hacemos cosas que no deberíamos y, después, nos sentimos culpables por no haber cumplido con lo que tenemos pendiente», lamenta Acosta.

El dejar asuntos para luego o no saber distinguir qué es importante y qué urgentes también termina por restar horas al día y no deja finalizar las actividades previstas. No hay unas reglas fijas a la hora de gestionar el tiempo. Hay que elegir con libertad aquello que más interese y descartar o atajar aquellos asuntos que nos roban los minutos, como explica Martínez Penas. «En mi caso son normalmente las tareas domésticas y las burocráticas-administrativas. Trato

200 horas

Los españoles pasamos al año en el trabajo unas 200 horas más que la media europea; pero en productividad estamos a la cola. «Hay que cambiar la cultura del presentismo por la de la eficiencia si queremos ser competitivos en un mundo cada día más globalizado y complejo», afirma Ignacio Buqueras, presidente de la ARHOE.



de programar un tiempo para las primeras, y de utilizar las nuevas tecnologías para las segundas».

Armas de doble filo

El uso del teléfono móvil, el correo electrónico y los dispositivos PDA han supuesto un avance para las personas que necesitan sacar el máximo partido a sus jornadas laborales. Pero sin un adecuado manejo, éstas se convierten en un elemento de interrupción más que

de ayuda. En los seminarios que José María Acosta imparte a directivos y mandos intermedios, hace hincapié en la necesidad de aprender a manejar estos aparatos de la forma más efectiva posible. «Lo normal es que recibamos entre 50 y 80 correos electrónicos por día, pero he conocido casos de gente que recibía hasta 900, y eso no se puede manejar. El problema del móvil también es resaltable. Todavía hay gente

La paradoja de los largos horarios y su baja productividad

Hábitos

«Los horarios condicionan la gestión del tiempo. En concreto, las largas jornadas laborales que afrontan los trabajadores españoles redundan en una escasa conciliación, poca efectividad y, en definitiva, un desastoso generalizado por no poder abarcar todos los quehaceres diarios. «Tenemos excesivamente arraigada la cultura del presentismo. De-

beríamos tener una cultura de la eficiencia buscando la excelencia», afirma Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).

Desde ARHOE, llevan años luchando por un cambio profundo en las costumbres horarias de los españoles. Unos hábitos que han hecho que Es-

paña sea el país que más horas trabaja de toda Europa (unas 200 más de media), pero también que sea el segundo por la cola en productividad. Aunque cada vez más empresas están sensibilizadas, queda por delante un arduo trabajo de concienciación a todos los sectores de la sociedad.

Televisión

Otro de los aspectos que requieren de una profunda re-

modelación son los horarios de la televisión. Como en lo laboral, España también está muy alejada de los horarios televisivos de Europa. Los hábitos diarios —comida, cena, hora de acostarse...—, están influenciados por la pantalla televisiva. En ARHOE proponen el adelanto del 'prime time' para que los programas de esta franja terminen, como muy tarde, a las once de la noche.

Para este 2010, Buqueras tiene un deseo: «Este semestre España ocupa la Presidencia de la UE. Es una oportunidad única para que nuestra sociedad sea consciente de la importancia de seguir unos horarios racionales en todos los ámbitos de la vida, tal y como lo hacen nuestros vecinos europeos. Sólo así podremos lograr la plena conciliación de vida familiar, personal y laboral».

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: ABC

Fecha: 10/01/2010



el correo
de la directora

[MADRID, 9 DE ENERO DE 2010]

Solidaridad femenina

Es posible que me hiciera periodista porque desde pequeña tuve facilidad para que me contaran cosas, para recibir confidencias que la gente deposita en mí, con la seguridad de que no les voy a traicionar. Escucho y me cuentan. Así ha sido y es. Y me sigue extrañando que personas que no tienen la confianza que da el peso del tiempo me abran su alma y sus culitas. Hago unos días una de esas amigas recientes, que todavía no sabes si ha llegado para quedarse o se esfumará en las circunstancias, me confesó su extrema soledad en el trabajo. Lo explicaba con amargura. Lo que es comprensible si tenemos en cuenta que, como muchos de nosotros, pasa más tiempo allí que en casa, lo que en general es un poco signo maligno de nuestra contemporaneidad.

Poco a poco y según se desenvolvía nuestra conversación, a ratos entre sus lágrimas y a ratos entre nuestras risas, descubrí que trabaja en un ambiente contrario a todo lo que se está predicando desde la racionalización laboral. Llegamos a la conclusión de que en su despacho no habían oído nunca hablar de la emocionalización del trabajo, término que escuché por primera vez a Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España. A pesar de no trabajar en una cadena de montaje, los trabajadores de la empresa de mi incipiente amiga actúan como si formaran parte de una de ellas, todo mecanizado, todo mirado desde la pura rentabilidad, alejados de un mínimo mimo, de una mínima porción de alma que es necesario añadir a la receta laboral. Hicimos risas, pero concluimos que en los contratos laborales debería figurar una cláusula que hablara en esos términos, que recordara al trabajador y al empleador ese requerimiento de emocionalizar su labor.

No sé si tendrá que ver con esa otra realidad y es que se trata de una empresa en la que apenas hay mujeres. Ella estaba convencida de que era así. Yo lo repetía que no tenía por qué.

Y precisamente la ponía dos ejemplos de hombres que trabajan en esa dirección que conveníamos como correcta. Por un lado, el citado Buqueras, que va más allá en su discurso sobre el uso de los horarios laborales y que habla de emocionalización de los tiempos, en su afán de que todos podamos disfrutar de nuestra vida familiar y personal (incluso los que como yo disfrutamos plenamente de nuestro trabajo). Por otro lado, el presidente de una empresa

como Sodexo, una multinacional francesa, reúne a las mujeres que ocupan los puestos directivos en todo el mundo, precisamente para hablar de diversidad, para hablar de cómo construir una empresa en la que la diversidad de género, pero también racial, de procedencias... sea una consigna porque ha descubierto que es fundamentalmente enriquecedora y (digo yo, pero es una opinión personal), a medio y largo plazo, rentable.

Ella siguió insistiendo en que tenía que buscar fuera lo que no hallaba en el interior de su empresa que era el apoyo de otras mujeres (dicho sea de paso en su trabajo hay muy pocas mujeres, pero ella es una de las directivas, la única). Me habló entonces de un término que ya había escuchado anteriormente, pero que aquí vino al pelo: *sororidad*. Eso es lo que necesita nuestra sociedad, me dijo. Sororidad, me insistió, que viene de la palabra francesa *sœur* (hermana) y que es el término que se utiliza para hablar de la fraternidad entre nosotras. Puestos a elegir, qué quieron que les diga, yo me quedo con la diversidad y con la solidaridad en general. Me apunto a la emocionalización del trabajo y los horarios, pero tampoco voy a renunciar a esa sororidad que entre mujeres no nos viene nada mal.

P.D. En el momento de escribir esta carta (30 de diciembre de 2009), 54 mujeres y cuatro hombres han muerto a manos de sus parejas o ex parejas en 2009. Quien sufra violencia de género puede llamar al número gratuito 016.

Charo Izquierdo, DIRECTORA DE YO DONA

En los contratos debería figurar una cláusula que recordara al trabajador y al empleador el requerimiento de **EMOCIONALIZAR SU LABOR.**

ESCRIBE A LA DIRECTORA | ENVA TU CARTA A CHARO.IZQUIERDO@YODONA.COM

Aunque siempre presumes en tus editoriales de que YO DONA es una revista de y para mujeres, creo que también es muy útil que los hombres la lean. He tenido la suerte de vivir en el seno de una familia donde las mujeres siempre tuvieron un peso específico muy grande, pero con el mérito añadido de que, en aquellos tiempos, ellas debían incluso pedir permiso a su marido para firmar cualquier documento oficial. Mi

abuela y mi madre fueron empresarias de éxito del sector de la moda, aunque su reconocimiento social también fue duro y creo que no el merecido. Hoy habrían sido consideradas casi heroínas. Pero gracias a grandes luchadoras como ellas, no es necesaria ninguna cruzada en favor de la mujer. En mi empresa, por ejemplo, más del 50% de los altos cargos directivos están ocupados por mujeres. **GABRIEL MASFURROLL**

FOTO: IMAKOP/REDO

6 | www.yodona.com

- Diario
- Revista
- Suplemento
- Dominical

Nombre de publicación: **Yo Dona**

Fecha: **09/01/2010**

Arenas
movedizas

por Carlos Herrera

Los complicados horarios españoles

¿Se puede ser competitivo en el mercado laboral y empresarial europeo con los horarios que desarrollamos los españoles? Usted me dirá: «¡Y qué tendrá que ver la hora a la que yo trabajo con lo que yo produzco!». Pues puede que tenga más que ver de lo que parece. Los españoles nos levantamos pronto, especialmente en las grandes ciudades, comemos tarde, salimos tarde de trabajar y nos acostamos con el estómago lleno de una cena también tardía: es decir, conciliamos mal los horarios laborales con los familiares y, paradójicamente, a pesar de las horas invertidas en el trabajo, somos poco productivos y poco competitivos. Son varias las voces que reclaman un cambio de costumbres en España, pero todas ellas saben que es un esfuerzo titánico, ya que la tradición horaria de una sociedad no cambia así como así, y mucho menos por decreto. Ignacio Bruqueras, adalid de la europeización de los agrestes horarios españoles, lleva años clamando en el desierto para que cambiemos de costumbre y, así, trabajemos menos y produzcamos más: sostiene que mucha presencia horaria en puestos de trabajo es meramente gestual e improductiva, que habría que acabar de laborar a las cinco de la tarde, cenar pronto, en familia o con amigos o en soledad, y relajarse en función de esa ecuación por todos aceptada: si un día tiene veinticuatro horas,

lo ideal es dedicar ocho a trabajar, ocho a dormir y ocho a relacionarnos con la vida y nuestros semejantes, eso que se llama el ocio. La web www.horariosenpaña.es explica bien sus ideas. Visto con sensatez, habremos de reconocer que los españoles, movidos tal vez por nuestro clima y costumbre, exageramos los horarios. Prácticamente, nadie de nuestro entorno hace las cosas como nosotros.

Mucha presencia horaria en puestos de trabajo es meramente gestual e improductiva y habría que acabar de laborar a las cinco de la tarde

Nadie come a las tres de la tarde. Nadie cena a las once y media. Podrán decirme que la luz de Finlandia invita a hacerlo todo pronto para aprovechar lúmicamente lo que hay, y alguna razón llevan quienes manejan ese argumento, y que a ver quién es el guapo que cena en verano en Almería a las siete de la tarde. Pues ni tanto ni tan calvo. En otros lugares, la comida principal no es el almuerzo, sino la cena: la comida de mediodía es un mero trámite y el núcleo familiar se sienta, muerto de hambre, a las siete o siete y media a cenar. De ahí a la hora de acostarse tienen tiempo de hacer una satisfactoria digestión y pueden dirimir las cuitas familiares con tiempo y tranquilidad. También el personal se acuesta pronto para así poder levantarse pronto

y desayunar opíparamente —el desayuno puede que sea la comida más importante del día— y para trabajar temprano y salir temprano del trabajo. Creo, con la mano en el corazón, que ese horario irá ganando poco a poco terreno en España, aunque algunos creen que es imposible convencer a los españoles de que no se trata de algo infinitamente más aburrido que lo que ya conocen y practican desde la noche de los tiempos. Con la mano en el corazón: ¿no les da una pereza insufrible salir a cenar y sentarse a una mesa a las once de la noche y pensar en qué pedir y en cuánto cansancio lleva desde el lunes y en cuánto omeprazol tendrá que tomarse antes de estirarse en la cama? Más: ¿no les da una modorra inaguantable ver atardecer a las cinco y pico en invierno mientras se está tomando el café previo al postre del almuerzo?

La racionalización de los horarios que propugnan los de Bruqueras no se queda, en cualquier caso, en el detalle de la digestión de la cena; como parece

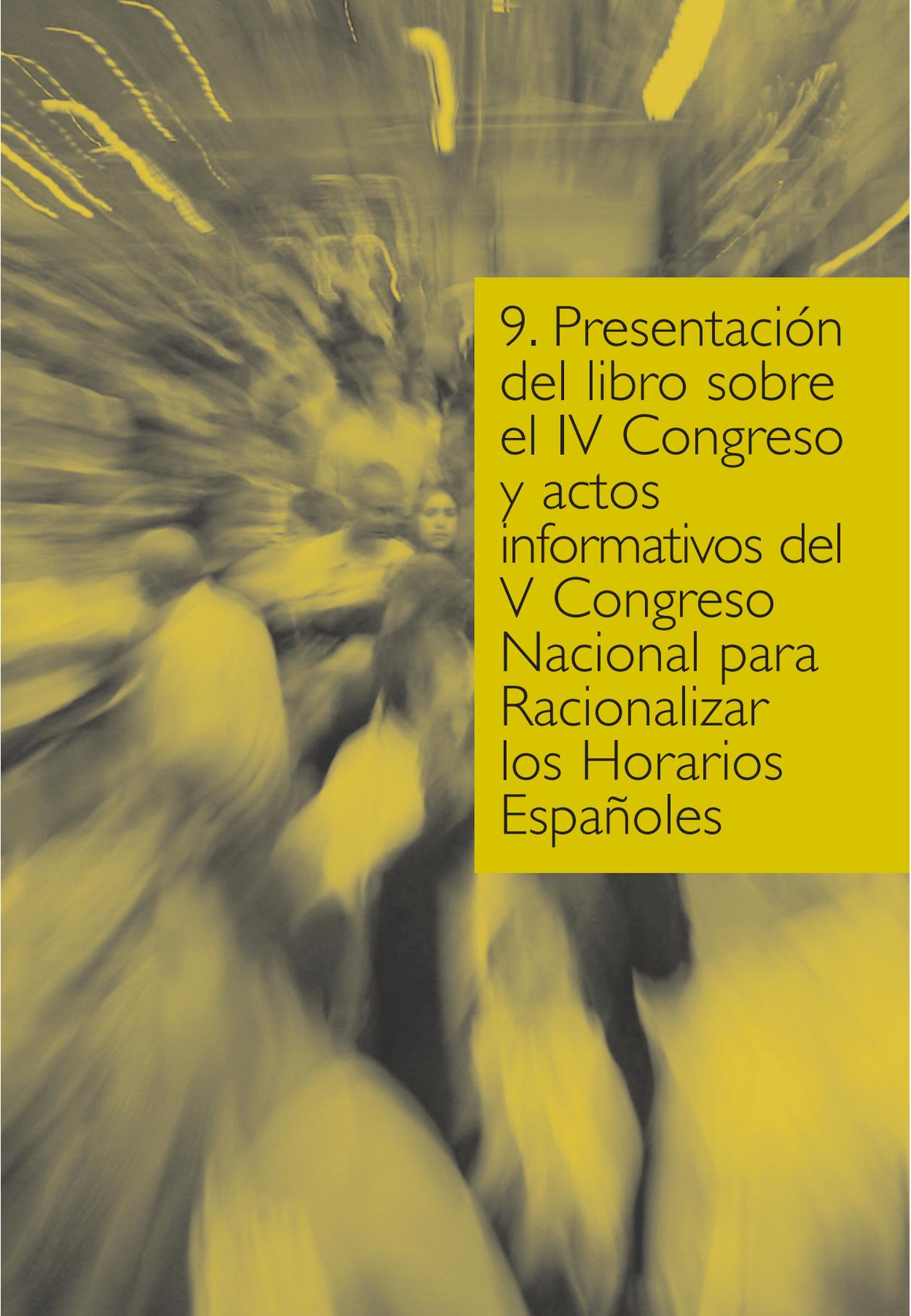
obvio, va más allá: a la racionalización del tiempo de ocio, al aprovechamiento de la luz natural, a la conciliación de la vida familiar con la laboral, al adelanto del horario estelar de las televisiones, a los horarios comerciales y a un puñado de iniciativas más que, como poco, merecen un debate. No digo yo que mañana vayamos a parecer suecos o escoceses obligados a entristecernos a las ocho de la tarde: digo que podremos divertirnos más si analizamos y ponemos en práctica alguna de las costumbres que tienen estos puñeteros europeos y aquellos condenados americanos que nos ganan en casi todo. ■

www.xlsemanal.com/herrera
carlos@carlosherrera.net/www.carlosherrera.com

XLSEMANAL 3 DE ENERO DE 2010

- Diario
 Revista
 Suplemento
 Dominical

Nombre de publicación: XL Semanal
 Fecha: 03/01/2010



9. Presentación
del libro sobre
el IV Congreso
y actos
informativos del
V Congreso
Nacional para
Racionalizar
los Horarios
Españoles

- **16 de julio. Tarragona. Ayuntamiento.** Acto para presentar el libro sobre el IV Congreso Nacional e informar del V, con las intervenciones de **Dña. Teresa Victòria Pelegrín**, Consejera de Acción Social, Política Social y Vivienda del Ayuntamiento de Tarragona, y del Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE.
- **29 de junio. Valencia. Centro Cultural Bancaja.** Acto de presentación del libro sobre el IV Congreso, con las intervenciones de la Consellera de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, **Dña. Angélica Such**; la Directora General de la Mujer y por la Igualdad de la Generalitat Valenciana, **Dña. Celia Ortega**; y el Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE.



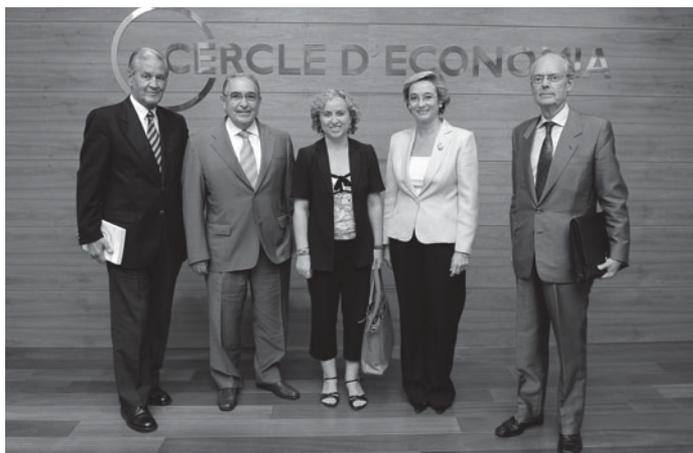
De izda. a dcha.: D. Ignacio Buqueras y Bach, Dña. Angélica Such y Dña. Celia Ortega.

- **27 de septiembre. Madrid. Congreso de los Diputados.** Acto para presentar las conclusiones del IV Congreso Nacional e informar del V, con las intervenciones de **Dña. Carmen Calvo**, Presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados; y del Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE.



De izda. a dcha.: D. Ignacio Buqueras y Bach, y Dña. Carmen Calvo.

- **28 de septiembre. Barcelona. Círculo de Economía.** Presentación del libro sobre el IV Congreso Nacional e información sobre el V Congreso, con las intervenciones de **D. Carlos Cuatrecasas**, Presidente de la Fundación Círculo de Economía; **Dña. Sara Berbel**, Directora General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña; **Dña. Nuria Chinchilla**, Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE; **D. Francisco Martín Frías**, Presidente de MRW; y el Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE.



De izda. a dcha.: D. Carles Cuatrecasas, D. Francisco Martín Frías, Dña. Sara Berbel, Dña. Nuria Chinchilla, y D. Ignacio Buqueras y Bach.



10. Plenos de
la Comisión
Nacional antes
y después del
V Congreso

10.1. CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

18 de octubre de 2010



De izda. a dcha.: D. César Antón Beltrán, D. José Manuel Fernández Santiago, D. Ignacio Buqueras y Bach, y Dña. Carmen Gallardo.

El 18 de octubre, día anterior a la celebración del V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, la Comisión Nacional celebró su quincuagésimo cuarto Pleno en las Cortes de Castilla y León. Estuvo presidido por **D. José Manuel Fernández Santiago**, Presidente de las Cortes de Castilla y León, y **D. Ignacio Buqueras y Bach**, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE. Asimismo, les acompañaron en la Presidencia: **D. César Antón Beltrán**, Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León; y **Dña. Carmen Gallardo**, Secretaria General de ARHOE y Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos.

El Presidente de la Comisión Nacional, en el punto séptimo del Orden del Día, dio paso a ocho destacados representantes de diferentes sectores a los que se les había invitado a exponer sus experiencias y propuestas: **Dña. Yolanda Besteiro**, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas; **Padre Ángel García**, Presidente-Fundador de Mensajeros de la Paz. Premio Príncipe de Asturias; **Dña. Belén González Dorao**, Gerente de Torre Tavira (Cádiz) y miembro del Consejo Nacional de la Comisión Nacional; **Dña. Rosa Isabel**

Hernández del Campo, Concejala de Empleo, Familia y Bienestar Social del Ayuntamiento de Valladolid; **Dña. Isabel Jiménez García**, Presidenta de la Diputación de Salamanca; **D. Jesús Rivero**, Presidente de la Fundación Dintel; **D. Fernando Sánchez-Pascuala Neira**, Viceconsejero de Educación Escolar de la Junta de Castilla y León; y **D. Carlos Sánchez Reyes**, Presidente de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU).

Hay que señalar que ese mismo día por la mañana, antes de la celebración del Pleno, el Alcalde de Valladolid, **D. Francisco Javier León de la Riva**, ofreció una recepción a los congresistas en el Ayuntamiento.

10.2. DEFENSOR DEL PUEBLO

30 de noviembre de 2010



De izda. a dcha.: Dña. Pilar Laguna, Vicerrectora de Títulos Propios y Postgrado de la Universidad Rey Juan Carlos; Dña. Carmen Gallardo, Secretaria General de ARHOE y Vicerrectora de Política Social, Calidad Ambiental y Universidad Saludable de la Universidad Rey Juan Carlos; D. Ignacio Buqueras y Bach, Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE; D. Manuel Aguilar, Defensor del Pueblo adjunto; Dña. Gloria Múgica, Directora de Innovación Sociolaboral del Gobierno Vasco; y D. Ricardo Díez Hochleitner, Presidente de Honor del Club de Roma.

El último Pleno del año 2010, y primero después de la celebración del V Congreso Nacional, tuvo lugar el 30 de noviembre en la sede del Defensor del Pueblo. Fue presidido por **D. Manuel Aguilar**, Defensor del Pueblo adjunto, y **D. Ignacio Buqueras y Bach**, Presidente de la Comisión Nacional y de ARHOE.

En el octavo punto del Orden del Día, intervinieron tres valiosos testimonios: **D. Ricardo Díez Hochleitner**, Presidente de Honor del Club de Roma; **D. Ignacio González Velayos**, Consejero Delegado de Metro de Madrid; y **D. Francisco Javier Pérez**, Director de Relaciones Institucionales de RTVE.

PATROCINADORES:



COLABORADORES:



Ayuntamiento de Valladolid



Museo de la Ciencia
Valladolid

En España trabajamos más horas pero obtenemos una productividad inferior a la europea. La familia requiere tiempo para estar con ella, mientras vivimos en el mundo de las urgencias y las prisas. Los más jóvenes están permanentemente conectados a las nuevas tecnologías y se echa en falta más comunicación en el entorno personal y familiar.

El V Congreso Nacional ha supuesto una reflexión e intercambio de conocimientos y experiencias para favorecer el gran cambio cultural que la sociedad necesita para tener unos horarios racionales que beneficien la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la competitividad de las empresas, la salud de las personas y la calidad de vida.

