

Gestión Empresarial

Las empresas que rompen con los horarios establecidos salen ganando

España sigue siendo uno de los países del mundo en los que más horas se pasa en el trabajo

Un libro con siete casos de éxito demuestra que trabajar menos es más rentable para la empresa

Ángeles Caballero MADRID.

Ahora que la crisis nos recuerda que empresas y administraciones están adelgazando para perder kilos -aunque en algunos casos no sobren-, no está de más recordar que poner los horarios españoles a dieta es rentable, tanto en términos puramente económicos como en satisfacción laboral. La Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles ha recopilado siete buenas prácticas y las ha plasmado en un libro que demuestra que las empresas que rompen con los horarios salen ganando.

■ Asefarma

La compañía, formada por 43 trabajadores -de los cuales el 83 por ciento son mujeres-, se planteó hace años el tema de los horarios. "En nuestro sector las empresas tenían un horario de ocho a dos y de cuatro a ocho. De esa forma teníamos a la gente dos horas en la comida dando vueltas por Madrid y llegando a casa a las tantas", comenta Carlos García Mauriño, su presidente.

Tomaron cartas en el asunto y apostaron por el horario continuo y marcaron las cinco como hora de salida. "Había que acostumar a los clientes", dice. Y lo consiguieron, -"no hemos perdido ningún cliente"- aunque en el área comercial tuvieron que adaptarse y "hacer un horario más amplio". ¿Resultados? Medibles, cuenta García Mauriño. Más productividad, más satisfacción y menos rotación. Pero para conseguir la tan ansiada conciliación "no basta con cambiar los horarios y ya está". Para el presidente de Asefarma "es necesario formar a los empresarios". Y confía en la nueva reforma laboral: "Nos va a facilitar la flexibilidad".

■ Iberdrola

El reto de la eléctrica no era menor. Establecer horario continuo en una empresa con 33.000 empleados -12.000 de ellos en España- y con un 80 por ciento de la plantilla que trabaja en instalaciones. Pero el objetivo se consiguió, como cuenta Ramón Castresana, su director de Recursos Humanos. "Somos la primera empresa eléctrica con el sello EFR (Empresa Familiarmente Responsable), un objetivo que no se habría conseguido sin el compromiso del equipo directivo. Y al final lo que hemos conseguido es un beneficio para los trabajadores

“No se trata de cambiar los horarios y ya está. Hay que formar a los empresarios”

Carlos G^o Mauriño
Presidente de Asefarma

“Es importante para retener talento. Tenemos una rotación cercana a cero”

Ramón Castresana
Director de RRHH de Iberdrola

“Los empresarios deberíamos implantar todas estas medidas por puro egoísmo”

Francisco Martín Frías
Presidente de MRW



GETTY

pero también para la compañía", dice. En definitiva se trata de no perder el tiempo, matiza.

Y eso tiene sus consecuencias. "No solo es importante para captar talento, sino para retenerlo. Tenemos una rotación cercana al cero por ciento y unos índices de absentismo cercanos al 2 por ciento. También hemos reducido los accidentes de trabajo", cuenta. Aunque a veces las consecuencias no sean tan positivas: Castresana cuenta que tienen más currículos encima de la mesa que la plantilla de la compañía.

■ MRW

"Ya que la figura del empresario está tan denostada y se dice que lo único que buscamos es ganar dinero, deberíamos implantar estas medidas por puro egoísmo", comenta Francisco Martín Frías, presidente de la compañía y un "convencido" de las bondades de estas medidas en los resultados de la empresa. "Todos los indicadores son realizables y rentables", asegura.

Un ejemplo aplicado en su empresa. "Tenemos comprobado que si en vez de entrar a en punto se entra en el trabajo a las y media se reduce el tráfico un 30 por ciento", explica. En su opinión, el tema de los horarios va más allá de la pura rentabilidad empresarial. "Los horarios de los colegios, la poca natalidad... somos un país de viejos y esto cierra mucho el mercado laboral a las mujeres. Ello nos lleva a la antigua usanza: el hombre a trabajar y ellas a cuidar de la casa y los hijos. No nos lo podemos permitir", comenta. Señala que si esto era bueno antes de la crisis, ahora es necesario. "¿Si hasta en Marruecos hacen horario europeo!", dice.

■ Sodexo

Cuanto Stanislas de Saint Louvent llegó a España, se dio cuenta de que "la gente en la empresa desaparecía de 11 a 12 de la mañana cada día para desayunar". Enseguida enten-

dió que era para aguantar el resto de la jornada laboral. Eso ha cambiado, dice. "Cerramos la oficina a las siete", cuenta Saint Louvent, director general de la empresa, que cuenta con 4.000 empleados en España. Este ejecutivo piensa que las empresas han de aplicar dos palancas: la del equilibrio entre la vida personal y profesional y la racionalización de los horarios. En Sodexo parece que ha dado resultados. En 2010 un 67 por ciento de los empleados de la compañía pensaba que el equilibrio entre el trabajo en Sodexo y los compromisos personales era el adecuado.

■ La Caixa

En 2007 la entidad firmó un primer protocolo de conciliación que sigue vigente y que contempla medidas concretas para regular la dedicación a las personas dependientes. Y en 2011 se firmó el Plan de Igualdad. En la actualidad, más del 50 por ciento de la plantilla tiene flexibilidad horaria. Y la tecnología ha ayudado mucho a evitar las eternas reuniones de trabajo. Vi-

En la consultora Asefarma el horario acaba a las cinco de la tarde: no han perdido ni un cliente

deoconferencia, *conference-call* y otros formatos de reunión virtual se aplican en la compañía.

■ Metro de Madrid

El suburbano de la capital ha incorporado numerosas medidas, como el horario flexible en los departamentos que no están directamente asociados al horario de prestación del servicio público. Más del 95 por ciento de los trabajadores de la empresa tienen horario continuo de entre 7,5 horas y ocho. Además, y entre otras medidas, se extiende el periodo de disfrute de la reducción de jornada hasta los 11 años.

■ Banco Santander

Sus profesionales tienen horario flexible y pueden variar la entrada y la salida. Hay plan de igualdad desde 2007 y acuerdo para librar todos los sábados de la red comercial desde 2009.