

216 Cena Hora Europea

Conciliarse con la gestión del tiempo

15 de octubre del 2015

Ponentes

Inés Alegre Tort-Martorell

Doctora en organización de empresas por IESE. Profesora de la UIC

Jaume Aymar Ragolta

Decano de la Facultad de Filosofía de la Universidad Ramon Llull

Gemma Cánovas Sau

Psicóloga clínica i psicoterapeuta

Fabian Mohedano Morales

Promotor de la Iniciativa para la Reforma Horaria

Moderadora

Esther Borrego Linares

Colaboradora de la Universitas Albertiana

INÉS ALEGRE TORT-MARTORELL

Doctora en organización de empresas por IESE. Profesora de la UIC

Quiero dar las gracias a l'Àmbit por invitarme y a todos vosotros por vuestra atención. Soy profesora de la Universidad Internacional de Catalunya, profesora en el IESE y profesora de la Universidad de la Rioja, por tanto tengo tres trabajos y también tengo tres hijas. De manera que eso de la conciliación sé un poco de que va. Pero no solo hablaré de la conciliación laboral familiar desde el ámbito personal sino también como investigadora, ya que es un tema que siempre me ha interesado y al que me he dedicado.

La conciliación laboral-familiar empezó a estudiarse en los años ochenta, derivada de muchos estudios que se centraban en la satisfacción de los empleados: cómo se podía incrementar la satisfacción de los empleados, qué podía hacerse para que los empleados no marchasen de la empresa, etc., y derivado de estos estudios, empezaron a estudiarse cosas que hacen que los empleados no estén contentos. Y una de las cosas, entre muchas otras, es la dificultad de conciliar el trabajo con la vida fuera del trabajo. Estos estudios empezaron focalizándose principalmente en las dificultades que tiene conciliar trabajo y familia. Luego hubo estudios que lo miraban de una forma más positiva y vieron que conciliar trabajo y familia tiene ventajas, como pueden ser aprender cosas en la familia que después puedes aplicar al trabajo o al revés. Más tarde se pasó de hablar de conciliación laboral-familiar a conciliación laboral-vida personal porque así se incluía también toda la gente que no necesita el tiempo fuera del trabajo para cuidar la familia, pero sí para cultivar hobbies, hacer un voluntariado, cuidar un amigo. Ahora nos encontramos que este tema, aunque lleve desde los años ochenta estudiándose, es un tema de actualidad. Hoy, el 70% de las personas que tienen trabajo consideran que para ellos la conciliación laboral-familiar es un problema. Por lo tanto es un problema que a pesar de que se lleve veinte años que se estudia, no se ha solucionado.

Hablaré de la conciliación laboral-familiar pero me refiero indistintamente a la conciliación laboral-vida personal. Nos referimos a los problemas por conciliar trabajo con actividades fuera del trabajo. Siempre, en general, tendemos a pensar que esto es un problema de tiempo. El día tiene solo veinticuatro horas y hacemos ocho-ocho-ocho y pensamos que es un problema de tiempo y, de hecho, de conciliación laboral-familiar hay tres tipos y los tres son importantes. Uno es el problema derivado del tiempo. Las horas que dedicas al trabajo no las puedes dedicar a cuidar la familia, o hacer otras cosas. El segundo sería un problema de conciliación por el esfuerzo, es decir, gastas tanta energía en el trabajo que después no te quedan energías para hacer nada más. Esto también es un problema derivado de la conciliación laboral-familiar que quizás no es cuestión de horas, quizás tienes un trabajo correcto respecto a horarios, pero gastas tantas energías en el trabajo que después no tienes para cuidar tus hijos, ya no puedes más. Por tanto hay un problema por tiempo y por esfuerzo. Y luego hay problemas por actitudes. Según que trabajo tengas: hay personas que en el trabajo les piden actitudes que no son compatibles con la vida familiar. Por ejemplo, si en el trabajo te piden que seas competitivo, agresivo, son unas actitudes que durante ocho horas o las que estés en el trabajo, has de cultivar para tener éxito o sobrevivir en el puesto de trabajo y después vas a casa y las repites. Esto no tiene un impacto

positivo en el ámbito personal. Si te pasas muchas horas en el trabajo y te exige una mentalidad, una actitud, ésta la repites fuera. Por tanto, los problemas de conciliación son tres: el tiempo, el esfuerzo y las actitudes.

Hablaré de la conciliación, de los problemas de conciliar vida familiar y laboral por culpa del tiempo y sobre todo de cuáles son los factores que los provocan, y daré unas ideas de cómo se puede solucionar o de cómo se pueden aliviar este tipo de problemas. Obviamente no es la solución mágica pero son unas líneas de cómo este problema podría aliviarse.

La conciliación laboral-familiar afecta a todas las personas, pero sobre todo aquellas que tienen hijos, padres dependientes o marido enfermo son las que lo acusan más, porque una persona que necesita salir del trabajo porque ha quedado con unos amigos para ir a cenar un día, se puede saltar esta cena un día, eso sí, si se lo salta continuamente, esto tiene un efecto negativo en su vida personal y en su felicidad.

Los factores que influyen en la dificultad de la conciliación son principalmente cinco: El primero es uno mismo y la actitud que tenemos nosotros mismos ante la conciliación y la gestión de nuestro propio tiempo. El segundo es la red de ayuda de la que disponemos. El tercero sería el tipo de empresa donde trabajamos. El cuarto sería nuestro jefe, la persona a quien reportamos dentro de la empresa, y el quinto, los compañeros de trabajo. Estos cinco factores ayudan o dificultan la conciliación y por lo tanto estamos jugando con cinco aspectos. Esto quiere decir que quizás si un aspecto no funciona pero refuerzas los otros cuatro, puedes salir bastante bien de este problema de conciliación.

En el primer punto, qué pasa con uno mismo, encontramos que a veces somos nosotros mismos los que nos exigimos en todos los niveles. Queremos ser buenos trabajadores, queremos ser buenos padres y queremos ser buenos amigos y a veces nuestro nivel de exigencia nos lleva a dificultarnos la vida a nosotros mismos. Además, ocurre que siempre es más fácil conciliar si eres una persona organizada que desorganizada, si sabes adecuar lo que puedes hacer con lo que quieres hacer. Y una de las recomendaciones para gestionarnos sería que pensáramos cuál es nuestra propia definición de éxito, es decir, qué es tener éxito para nosotros, tener éxito en todos los niveles de nuestra vida, en el trabajo, como madre, como hija, como pareja o como amiga. No éxito de cara a los otros, sino de cara a nosotros mismos. Esto nos puede hacer pensar mejor cuáles son nuestras prioridades y por tanto cuánto tiempo queremos dedicar a cada cosa. Hemos de tener una visión holística de nosotros mismos porque somos un todo, no solo soy una trabajadora sino también madre, hija y mujer. Otra cosa importante es saber delegar en los otros y no pensar que lo hacemos todo mejor que los demás. Y una tercera cosa que nos puede ayudar es utilizar la tecnología de una forma inteligente, ya que facilita muchas cosas. Ahora podemos mirar los mails del trabajo desde casa, podemos hacer llamadas mientras estamos en el coche, pero la tecnología es un arma de doble filo, hay que saber utilizarla con sabiduría a nuestro favor.

La segunda cosa es la red de ayuda, quien no tiene una red de ayuda le es más difícil esta tarea de conciliación. Red de ayuda quiero decir abuelas que van a recoger al niño

al colegio, amigas o vecinas que se pueden quedar con el niño en un determinado momento, y, por tanto, hay que cuidar nuestra red de apoyo. Obviamente las personas que se lo pueden permitir, pueden tener una red de apoyo de pago. Pero las personas que no tienen esta capacidad económica, su red de apoyo tiene que ser de voluntarios. Otra cosa que ayuda mucho a la red de apoyo es procurar tener una logística fácil, es decir, que los niños vayan a la escuela cerca de casa, vivir cerca de los padres. Todo esto está demostrado que facilita la conciliación.

La tercera cosa es la empresa donde trabajas. Las grandes empresas con miles de empleados normalmente tienen dinero y capacidades para establecer unas políticas de conciliación. Tienen, por ejemplo, unas normas de horario flexible, normas de bajas de paternidad,... y las pequeñas empresas de menos de quince empleados no tienen todas esas políticas ni presupuesto, pero lo que sí tienen es una relación personal mucho más fuerte. Todo el mundo se conoce y hay una empatía mucho más fuerte. En cambio está estudiado que las personas que trabajan en una empresa mediana tienen muchas más dificultades.

Después, dentro de la empresa está nuestro jefe, que tiene un papel muy importante. Si él nos entiende, si nos tiene simpatía, si el mismo ha tenido problemas para conciliar, esto es una ayuda muy importante que podemos tener dentro de la empresa.

Y finalmente, los compañeros de trabajo son un puntal dentro de nuestra empresa. Si tienen una situación personal similar a la tuya, lo entenderán más fácilmente.

Por tanto estos cinco aspectos: uno mismo, la red de apoyo, el tipo de empresa, tu jefe y tus compañeros de trabajo, son los más importantes porque facilitan la conciliación.

Invertir y esforzarnos en poder conciliar no solo es beneficioso para nosotros mismos, sino que está demostrado que también es beneficioso para la vida de pareja, para nuestra relación padres-hijos y también para nuestro trabajo. Los empleados que pueden conciliar están más contentos, son más leales a la empresa, trabajan y se concentran mejor. Por tanto, la conciliación es un reto que todos tenemos y que nos puede beneficiar a todos y, en cierta manera, está un poco a nuestro alcance.

Os agradezco vuestra atención.

JAUME AYMAR I RAGOLTA

Decano de la Facultad de Filosofía de la Universitat Ramon LLull

¿Qué es el tiempo? San Agustín decía: «si nadie me lo pregunta lo sé, cuando alguien me lo pregunta no lo sé.» y esta afirmación la podemos hacer nuestra fácilmente. Los filósofos decimos que el tiempo es un «ente de razón». En realidad el tiempo es una convención. Llamamos tiempo a la medida de unos fenómenos astrales o bioquímicos, pero el tiempo, como tal, no existe más que en nuestra razón. Eso nos ayuda a no idolatrarlo, pero como vivimos en unas coordenadas de espacio y tiempo es necesario gestionar el espacio (podría ser objeto de otra cena) y gestionar también el tiempo. Nuestra manera de vivir el tiempo se refleja sobre todo en el lenguaje y nuestra personalidad se define, parcialmente, en la manera como conjugamos habitualmente los verbos; si en pasado, en presente, en subjuntivo o en gerundio.

Un breve decálogo para gestionar el tiempo:

1.- Hay una dimensión subjetiva muy importante en la percepción del paso del tiempo: no todo el tiempo es igual, mejor dicho, no toda percepción del tiempo es igual. Cuando estamos bien es como si el tiempo no pasara. Cuando lo pasamos mal el tiempo se convierte en una eternidad. Si priorizas el reloj por encima de la persona o personas que tienes a tu alrededor, la comunicación será desasosegada e ineficaz. Si te olvidas del reloj, la comunicación es fluida. En África miden el tiempo por las personas. Los africanos *nuer* no tienen la palabra tiempo en su vocabulario. Algunas tribus aborígenes australianas solo tienen dos conceptos: «ahora» y «o ahora», como pasa con los niños. Contabilizar el tiempo nos ayuda a relativizar muchos tópicos. Imaginemos una persona que viva unos 75 años. De éstos habrá dedicado de media unos 25 a dormir; 8,3 a ver la tele; 7,5 a trabajar; 6 a comer; 5 a limpiar la casa; 5 a esperar; un poco más de 4 a asearse; 4 a soñar. En cambio, a leer habrá dedicado 6,9 meses; a practicar deporte 4,4 meses; a buscar las llaves 3 meses; a afeitarse, si es hombre, 76 días y a pintarse los labios, si es mujer, 11 días.

2.- Humildad. El día tiene 24 horas y nosotros somos limitados. La persona humilde es la que reconoce la verdad de aquello que es. Cuando una persona es humilde misteriosamente tiene tiempo para todo. Cuando es orgullosa no tiene tiempo para nada. La frase «no tengo tiempo», en el fondo relata orgullo. Lo que queremos decir es que no nos hemos organizado bien el tiempo.

3.- Nuestra vida ha de ir de lo que es provisorio a lo que es definitivo. Por eso, el tiempo tiene que estar equilibrado: momentos para cultivar la soledad y el silencio personal, la reflexión, el estudio, para cultivar el espíritu. Momentos de convivencia con los familiares y amigos. Momentos de presencia en medio del mundo: de trabajo. Y aún, momentos de fiesta. La fiesta es transversal. Esta cena es de reflexión y diálogo: unos hablan, otros escuchan, otros hablarán, otros no, pero a pesar de todo, el ambiente es festivo: unas mesas bien puestas, unos camareros que son silenciosos y respetuosos, y que también se enriquecen con nuestras reflexiones.

4.- El descanso nocturno es fundamental. Se ha superado la época en que dormir poco era signo de virtud, que dio lugar a aquella retahíla: «una hora duerme el gallo, dos el

caballo, tres el santo y cuatro el que no lo es tanto». Se proponían como modelos de santidad hombres y mujeres que dormían en el suelo y pocas horas. O la frase del todo absurda «tiempo dormido tiempo perdido». En absoluto. «No vayas a dormir nunca el mismo día que te levantes», decía la sabiduría popular. Si te acuestas pasada la medianoche es evidente que vas a dormir el mismo día que te levantarás. Y un tercio de nuestra vida nos la pasamos durmiendo. «A quién madruga Dios le ayuda» tiene contrapunto en «no por mucho madrugar amanece más temprano». Que se aplica en aquella especie de chiste de uno que se encontró una cartera perdida en la calle e iba diciendo satisfecho: «a quién madruga Dios le ayuda», pero otro le objetó sutil: «más madrugó el que la perdió».

5.- Gestionar el tiempo también requiere tiempo. Hacer listas y prioridades. Hay cosas importantes, poco importantes y nada importantes. Y a menudo ocurre que aquello que es urgente –o aquello que hemos conceptualizado como urgente– se nos come lo importante. Por tanto, es fundamental una reflexión periódica para ver cómo gestionamos nuestro tiempo. Gastamos mucho tiempo en reuniones, y una reunión en Europa no suele durar más de media hora! Tenemos despertadores, agendas, teléfonos móviles que nos avisan, que nos alertan... y no obstante tenemos la sensación que llegamos tarde a todas partes. ¿Por qué? Porque nos hace falta reflexionar sobre el tiempo.

6.- Ayunar del móvil en el momento de las comidas. Hemos de velar para que la comunicación exterior no se nos coma la comunicación interior. La persona con quien estamos es mucho más importante que la llamada telefónica, o el SMS o el Whatsapp de quien no está físicamente allí y se nos mete ahí subliminalmente. Hace unos días viajé, llevando yo el vehículo, con un sobrino mío preadolescente. Todo el viaje –casi dos horas– lo pasó comunicándose por Whatsapp. Si le hacía una pregunta respondía con monosílabos sin dejar de mirar la pantalla: preocupante. Los padres y educadores administran y tiene que administrar mucho más los recursos tecnológicos de sus hijos o de sus discípulos.

7.- Hay muy pocas urgencias. Recordemos el «vísteme despacio que tengo prisa», que se atribuye a Fernando VII, a Napoleón y a Carlos III. Lo que sí parece claro es que su origen se debe a lo que el emperador Augusto decía a sus servidores: «daros prisa lentamente». Y aun el historiador Suetonio afirma que Augusto decía: «caminad lentamente si queréis llegar más pronto a un trabajo mejor hecho». Muchas de las cosas que se nos presentan como urgentes realmente no lo son. Recuerdo un jefe que tuve que cuando le decían que tenía una carta urgente, decía con cierta ironía: «urgente para ellos». Esto quiere decir que una carta urgente no necesariamente tiene que ser respondida urgentemente. El hecho que la comunicación sea inmediata a través del Whatsapp o del correo electrónico no quiere decir, de ningún modo, que las respuestas tengan que ser inmediatas. A veces una respuesta poco meditada ha tenido consecuencias desastrosas. Hay cosas que no se pueden decir por teléfono o por correo, hay que decirlas cara a cara.

8.- El doctor Gregorio Marañón se presentaba como «traperero del tiempo», eso quería decir que aprovechaba todos los instantes, hasta los más ínfimos. En el otro extremo están las personas a quienes no les duele perder el tiempo, distraerse tranquilamente,

que es otra forma de perder el tiempo. Decididamente las personas tenemos ritmos diferentes. Eso se ve en la convivencia intergeneracional, las personas ancianas pueden vivir el tiempo de otra manera si quieren, aunque no siempre es así y viven nerviosamente pensando en la hora de las comidas o en el día que tienen que ir al médico,... Y en una convivencia intercultural esto queda mucho más de manifiesto. Los latinoamericanos cuando atienden al teléfono hablan con dulzura, sin prisas. Nosotros decimos un «diga, diga...», seco y cortante.

9.- Saber recibir bien y saber despedirse bien sí, pero brevemente. Les pongo un ejemplo: llevamos más de doscientas Cenas Hora Europea, empezando puntualmente a las 20 horas, a las 20.30 horas nos sentamos a la mesa y acabamos puntualmente a las 23 horas. Pues bien, cuando acaba la cena, los despidos duran en muchos casos, como mínimo, media hora. Eso hace que, los que vivimos a media hora de camino de «La Lluna», va a la cama indefectiblemente más tarde de las doce, o sea, traicionamos el punto cuarto de este decálogo: hemos conseguido promover el hábito de cenar pronto, pero no todavía el de ir a dormir pronto.

10 y último.- En latín hay una frase *age quod ages*, haz lo que haces, que tiene una variante *fabricando fit faber age quod ages*, (estés en aquello que estás, atento a lo que haces). Es decir, es prácticamente imposible hacer dos cosas a la vez y hacerlas bien. En catalán, «estés» quiere decir que «debes estar atento a lo que estás haciendo». Y hoy los niños y adolescentes están aparentemente atentos al teléfono móvil, a la Tablet y a la tele. Ya se entiende que no ven nada bien. Más aún, esta multivisión simultánea les impide aprender a contemplar lentamente.

¡Muchas gracias!

GEMMA CÁNOVAS I SAU

Psicóloga clínica y psicoterapeuta

Buenas noches. Muchas gracias a l'Àmbit por invitarme a hablar de este tema.

Quiero, en primer lugar, diferenciar entre el tiempo real y subjetivo. El tiempo real es el que todos entendemos y que nos señalan los relojes, los calendarios,... y va pautando nuestra vida cotidiana. El Sol cuando aparece, la Luna cuando viene por la noche, marcan estos espacios que nos indican, más o menos, cuando nos tenemos que levantar, cuando podemos ir a dormir... El tiempo subjetivo es atemporal, y desde un plano de las emociones profundas, y en conexión con el inconsciente, este tiempo real no existe. Todos tenemos experiencias que unos minutos han podido ser como eternos, y diversas horas sentirlas como un espacio de tiempo muy breve. En el ámbito más clínico, una persona que ha sufrido un luto desde hace unos años y no ha podido elaborarlo suficientemente, lo tiene vivo como si hubiera pasado ayer.

Con mi experiencia clínica como psicoterapeuta, atendiendo muchas personas durante muchos años, esto nos lo encontramos con una cierta frecuencia, es un indicador. El inconsciente no conoce el tiempo real porque se rige por otras normas. Entonces, cuando las personas consiguen dar sentido a su existencia se posicionan subjetivamente de una forma diferente ante el tiempo. Es decir, una queja bastante frecuente que escucho en mis pacientes, es que tienen la sensación de que son llevados desde el exterior, que no son conductores de sus vidas y que no saben qué hacer para remediar eso. Esta percepción puede tener conexión con la vida real: unas determinadas condiciones laborales, unas circunstancias familiares determinadas,... Eso evidentemente cuenta, pero hay el posicionamiento subjetivo ante la vida y ante los otros. Cuando estas personas van haciendo un proceso de recuperación de su existencia y no viven como una especie de marionetas que son llevadas desde el exterior por una serie de condicionantes, la percepción del tiempo se modifica y también su gestión. Eso vale tanto para hombres como para mujeres, pero ahora me centraré en la problemática más concreta de las mujeres-madre. Hay aspectos que son comunes para mujeres y hombres y para madres y padres, pero otros son muy específicos.

¿Qué pasa con las mujeres-madres, genéricamente? Evidentemente ahora estoy generalizando porque cada mujer y cada madre es diferente, es un mundo. En los últimos años ha ido aumentando la presión externa y también interna, sobre la conciliación entre vida laboral y familiar. Es cierto que es una reivindicación prioritaria que estamos aún muy lejos de conseguir. Pero es que las mujeres-madres tienen todavía otra conciliación que hacer, que es entre la maternidad y el espacio propio. ¿Qué quiere decir esto? Aunque hay mujeres-madres que tienen compañeros o maridos que intervienen, las hay que no viven esta circunstancia. Las que pueden disfrutar de un marido o compañero que se implica en la educación de los hijos, evidentemente esto marca diferencia. Pero, incluso, más allá de estas circunstancias, se observa un denominador común bastante general. Es el imperativo de género en cuanto no pueden disponer de tiempo para sí mismas, de espacio propio, pero no solo lo digo en un sentido de tiempo real de reloj, sino en el que implica de darse un

espacio interno que permita detenerse en ciertos momentos, escucharse y pensar qué quieren y qué desean. Esta doble conciliación es la más difícil de conseguir.

Hace unos años que se van recibiendo unos mensajes que entran en un espacio sumatorio con mensajes antiguos. Por ejemplo, las mujeres, ahora, dicen lo siguiente: recibimos el modelo de que hemos de ser mujeres autónomas, modernas, activas, hemos de aportar economía a la familia, etc. Pero a la vez sentimos que hemos de cumplir con el rol tradicional de nuestras madres y abuelas, hemos de llevar el timón. Esto supone un peso terrible para muchas mujeres que acaba pasando factura tanto en el aspecto emocional como en el físico. No solo el problema se queda aquí, sino que puede tener un reflejo en el estado emocional de los hijos o hijas. Cuánto más pequeños son los niños o las niñas, más recogen el malestar de las madres. Está comprobadísimo que si un padre llega estresado a casa y tiene determinados problemas, los hijos lo pueden captar, pero no de la misma manera que si es la madre la que sufre todo este estrépito interno. O sea, que hay unos hilos conductores que no se ven pero existen, que van del inconsciente de las madres al inconsciente de los hijos, y muchas veces los hijos tienen síntomas del malestar materno. A medida que ellas son escuchadas y se pueden permitir no solo pensar en qué les pasa a los hijos, sino en pensar en sí mismas, si llevan la vida que desean, si encuentran que no pueden llegar a hacer las cosas que querrían hacer o no pueden permitirse hacer, a medida que va abriéndose este espacio, los hijos van mejorando. Primero es necesario escuchar a las madres, es necesario saber qué está pasando. Y eso muy a menudo con independencia de si el padre interviene más o menos, porque el tema de la corresponsabilidad es complejo. A veces no se trata del cincuenta por cien, se trata de ver qué puede asumir dentro de la pareja parental. También hay padres que con buena intención quieren intervenir tanto que asfixian la posición maternal y eso tampoco es bueno, especialmente en el primer tiempo de la educación. Es importante como se establece el vínculo afectivo entre la madre y la criatura. Y el padre puede ayudar de muchas maneras, no necesariamente repartiendo el tiempo al cincuenta por cien.

¿Por qué hay esta problemática tan extendida, que ha ido incrementando de veinte años hacia aquí? Pues por esta multiplicidad de mensajes contradictorios que reciben las madres y también por unos imperativos que vienen de más lejos y que tienen que ver con el hecho que las mujeres tienen que ser cuidadoras de la humanidad. Las grandes cuidadoras de todos: hijos, marido, padres enfermos, etc. Cuidar es una virtud, sin cuidar la humanidad, ésta no existiría desde hace mucho tiempo. Esto lleva a un desequilibrio porque la persona que cuida se está borrando a sí misma como sujeto, entonces esto pasa factura en el aspecto físico, psicológico, etc. Si no se puede encontrar un equilibrio entre cuidar y cuidarse, los efectos pueden ser devastadores en muchos ámbitos. Entonces este rol atribuido a lo largo de la humanidad a las mujeres tiene orígenes que tienen que ver con la biología, la historia, la cultura, etc. Las madres siempre son adoctrinadas en un sentido o en otro, el camino no es adoctrinarlas, es acompañarlas y escucharlas porque años atrás, cuando una mujer llevaba un crío al jardín de infancia, parecía una irresponsable.

Actualmente cuando una mujer decide libremente pedir una excedencia o una reducción de jornada, también puede ser cuestionada por muchos sectores de la sociedad, porque si es mujer por descontado que ha de tener un hijo y ha de

incorporarse inmediatamente a la vida laboral. Y tener un hijo no es un hecho únicamente biológico, como adoptar no es hacer sólo un trámite de papeleo, sino que implica una construcción a lo largo del tiempo.

Para acabar quería hablar de las abuelas porque tienen un papel muy importante en los últimos años en nuestro país, puesto que no están haciendo solo de abuelas, sino de madres sustitutas y, gracias a ellas, los hijos y las hijas pueden ir a trabajar, etc. Lanzo, pues, un mensaje a las abuelas para que traten de encontrar este equilibrio entre su deseo de cuidar a los nietos, pero también el de cuidarse ellas mismas. Referente a la prevención, se tendrían que promover grupos de reflexión de madres y padres, grupos diferenciados solo de madres, tanto en ámbitos escolares como en centros asociativos, etc., para poder transmitir, en la medida de lo posible, como ellas se pueden cuidar.

FABIAN MOHEDANO I MORALES

Promotor de la Iniciativa para la Reforma Horaria

Buenas noches, gracias por invitarme. He hecho un cálculo simulando lo que uno de los ponentes ha dicho. Si habéis hecho 216 Cenas y habéis dedicado dos horas y media a cada una, estáis a punto de llegar a las quinientas horas de cenas en la historia del Àmbit.

Puesto que hemos empezado con una dinámica muy filosófica, el tiempo es una fuente de riqueza y una fuente de igualdad. Estamos en un momento en que nos hemos pasado medio siglo intentado redistribuir las rentas. Ahora, últimamente, hay un cierto interés en redistribuir el poder. Yo veo que en los próximos años lo que intentaremos será redistribuir el tiempo. Por tanto, este tema que hoy tratamos es hablar del tiempo. Todos sabemos nuestro horario, nos comparamos con el del lado y siempre encontramos que nos lo podríamos organizar mucho mejor.

Nosotros somos una iniciativa ciudadana que nos estamos trasmutando a iniciativa política institucional. Fue un diálogo entre diferentes expertos –hasta una quincena prácticamente– de todas las universidades catalanas con experiencia en política pública, con experiencia en asociacionismo vinculado a los usos del tiempo. Ni de izquierdas ni de derechas, ni independentistas ni no independentistas, ni conservadores ni progresistas, sino analizando la cuestión del tiempo, que es un tema fundamental en nuestro país. Eso nos ha llevado a establecer durante tres años unos compromisos y lo que hemos dicho a las instituciones es que si en este período de años no conseguimos lo que queremos, lo vamos a dejar. Soy el portavoz y el promotor de esta iniciativa.

Nosotros tenemos un déficit que responde a tres grandes temas que corresponden a tres grandes disfunciones en tres momentos históricos. Por un lado, el general Franco nos puso en el huso horario que correspondía al III Reich de la Alemania nazi del año 1940. Esto hace que sigamos un horario que no es el que nos corresponde. Tendríamos que estar en el horario de Greenwich, pero no solo nosotros, sino también Francia, el Benelux y Algeria por influencia de Francia. Durante la guerra mundial todos estuvieron en el mismo huso horario, pero después de la guerra estos países no volvieron a su huso. Esta es la primera disfunción. Dentro de ésta, hay una pequeña que es el cambio de hora invierno-verano. Los cronobiólogos, los médicos, y hasta el programa electoral de 2014 de la Sra. Merkel, dicen que esto ha de acabar, que no tiene ningún sentido que haya un cambio de horario verano-invierno. Bien, nosotros no habríamos organizado una iniciativa para eso, porque es un debate que se reduce a una decisión de un gobierno del estado decidir qué huso horario nos corresponde, y esto es un debate que no da mucho juego. La cuestión del cambio de horario verano-invierno corresponde a un ámbito de una directiva de la Unión Europea.

Pasemos a la segunda cuestión que es el presencialismo. Durante la segunda parte del siglo xx, las empresas de Europa hicieron una transformación para abandonar la relación del lugar de trabajo, dejar de pensar en un modelo muy industrial, es decir, dejar de valorar la persona por las horas que pasa en el lugar de trabajo, a pasar a evaluar su rendimiento, a evaluar sus competencias, a valorar si se han conseguido o no los

objetivos de la organización. Eso es lo que durante la segunda parte del siglo xx hicieron las empresas de Europa y de los países avanzados, mientras que aquí estábamos saliendo de una guerra civil en un período de estancamiento. El problema es que todavía no lo hemos resuelto. Tenemos grandes empresas que lo han hecho, si bien tenemos pequeñas empresas que lo están haciendo pero tenemos el grueso del tejido productivo que son pequeñas y medianas empresas que se encuentran todavía en un esquema muy presencialista. El presencialismo, la falta de flexibilidad, –fijaros que tenemos una rigidez del 80%, cuando en Holanda es del 40%– hace que cada vez que una persona en Holanda pide hacer una gestión como por ejemplo, ir a la escuela a ver la obra de Navidad, o ir al médico, a un español le cuesta el doble.

Este sería el segundo gran elemento que compartimos con los países latinos y de la cuenca mediterránea. Vamos al trabajo no solo a trabajar sino también a socializarnos. Este carácter latino mediterráneo es otra de las cuestiones con que hemos de convivir. Tampoco habríamos organizado una iniciativa por esa segunda cuestión. Lo que determina unirnos e intentar crear una propuesta de conocimientos que se traduzca en política pública es que cenamos a las diez de la noche, comemos a las tres de la tarde y salimos sin desayunar de casa. Y en los últimos veinte años hemos perdido una hora de sueño, con lo que representa dormir una hora menos para nuestro cuerpo. Hemos hecho un cambio en los últimos cincuenta años que rompe una dinámica que arranca desde los primeros *sapiens*, es decir, una dinámica de miles de millones de años que siguen nueve mil millones de personas en el mundo. En el territorio español hemos dejado de hacer una cosa que es seguir el ritmo de nuestro cuerpo. Nos levantamos sin hambre, vamos a desayunar a media mañana, comemos a las tres de la tarde en vez de comer a la una que es cuando el Sol está en lo más alto, cuando sabemos que los primeros *sapiens* se levantaban, desayunaban cuando salía el Sol, y desayunaban mucho porque era la comida más importante. Iban a cazar, a hacer la recolección hasta que el Sol estaba en lo alto, que es cuando hace más calor, descansaban, comían, cenaban cuando el Sol se ponía y ya con la digestión hecha, se iban a dormir cuando oscurecía. Eso nosotros lo hemos roto, hemos roto este ritmo circadiano, y estamos en una situación surrealista, de desbarajuste absoluto.

¿Qué afecta este horario inédito? No hay ningún país del mundo que haga este horario. Sí que es cierto que los argentinos cenan a las nueve de la noche y comen con el Sol. Su origen es la ley de horarios comerciales del año 1930. Hasta entonces cerraban a las 19.30 horas, la ampliaron hasta las 20.30 horas y eso provocó que todo el país pasase a cenar a las 21 horas. Fijaros cuán importante es, los horarios comerciales pueden modificar los hábitos alimentarios de un país. Y eso es importante para después saber como resolver el problema que tenemos en nuestro país.

Si somos poco productivos, somos poco competitivos y, por tanto, tenemos poca capacidad exportadora. Tenemos unos déficits de corresponsabilidad y eso comporta que tenemos las mujeres más estresadas del mundo, según un informe de 2011, y las mujeres más medicadas de Europa. Esto es terrible porque nos lleva a tener unas mujeres que hacen una triple jornada, con unos horarios desastrosos. Estamos en la cola de la natalidad en Europa y en el mundo, prácticamente, como país avanzado. Tenemos problemas de bulimia y de anorexia, en parte porque no desayunamos en casa. Uno de los problemas que hay en casa por la falta de diálogo entre padres e hijos

se resolvería si nos levantáramos media hora antes y desayunáramos todos juntos. Pero para desayunar todos juntos, que iría bien para las enfermedades bulímicas y para el diálogo padres-hijos, tendríamos que ir a dormir más pronto. Por tanto, es un pez que se muerde la cola.

Tenemos un problema de fracaso escolar que no es sólo resolver problemas del sistema educativo, sino también resolver los horarios de los padres. Si los niños están más acompañados por la tarde y no están haciendo tantas actividades extraescolares y están con los padres, lo que dicen los estudios es que mejoran su rendimiento. Pero es que, además, si los niños no duermen lo que necesitan, rinden menos en las asignaturas.

Tenemos un problema de déficit democrático por la falta de sincronización horaria. Normalmente lo que es hacer vida en cualquier otro país del mundo, entre las cinco y las nueve de la noche, aquí lo hacemos entre las ocho y las doce de la noche. Estamos ante un problema de salud pública. En los últimos años hemos tenido claro que hemos de tener en cuenta lo que comemos, por ejemplo, o que hemos de tener en cuenta la cuestión del tabaco. Si comemos mal, sabemos que podemos tener una enfermedad cardiovascular. Pero no hemos hecho una sensibilización fuerte en el sentido de que si no dormimos las horas necesarias, tenemos el mismo riesgo de sufrir un infarto, un ictus, que si tenemos colesterol. No hay esta conciencia. Y al final, como decís, el primer recorte se produce en el tiempo de descanso. Ahora que se habla de recortes, el primero, desde hace veinte años, es que hemos llegado a recortar hasta una hora entera, estadísticamente.

De esta cuestión de los horarios que tenemos, explico el origen. Viene de los años sesenta, cuando nosotros comíamos y cenábamos con el horario del Sol. ¿Qué pasó? El pluriempleo y las horas extras hicieron que hubiera una modificación del horario. Por ejemplo, una persona que trabajaba por la mañana de funcionario o empleado de banca de ocho a tres, comía y después hacía un segundo trabajo, una correduría de seguros, por ejemplo, por la tarde. En vez de comer a la una, pasaba a comer a las tres. El que hacía ocho o nueve horas en la empresa y pedía más para aumentar el sueldo y hacer hasta doce horas, hacía tres o cuatro horas extras y volvía a casa a las nueve de la noche. Y cuando volvía a casa a esta hora, se encontraba una madre y una familia, normalmente más numerosa que las actuales, que le obligaba a cenar a las nueve. Estas son las consecuencias. Rompemos el ritmo circadiano instalado desde hace millones de años.

Después está la cuestión de la igualdad. Para una chica que hace de cajera de supermercado, de nueve a una y de cinco a nueve, esta persona no puede ser madre de manera plena. Por tanto, si conseguimos que esta iniciativa se lleve a cabo, mejoraremos también la igualdad y la equidad entre las personas y en eso, todo el grupo motor que impulsa la Reforma Horaria está muy de acuerdo.

¿Qué es lo que planteamos? Nosotros nos fijamos en la ley del tabaco. Todo eso de los horarios todo el mundo dice que es imposible, pero lo haremos. La ley del tabaco constaba de tres partes. Primero, prohibir fumar en una sala como ésta; segundo, aumentar el precio del tabaco y, tercero, hacer una campaña: el tabaco mata.

Nosotros hemos de hacer lo mismo, volver a comer a la una, cenar a las ocho y dormir las ocho horas; levantarnos y desayunar toda la familia, es decir, hacer una cosa un poco más organizada y no como ahora. Por tanto necesitamos encontrar las palancas que nos lleven a cambiar.

El primer año (2014) lo hemos dedicado a la fundamentación de la Iniciativa para la Reforma Horaria: hemos hecho una Comisión de Estudio en el Parlamento de Catalunya aprobada por todos los grupos políticos, hemos supervisado un informe del «Consell de Treball Econòmic i Social» (CTESC), y otro del «Consell Assessor pel Desenvolupament Econòmic i Social» (CADS). Estos tres informes son la fundamentación para decir cómo hacer la reforma, cómo modificar estas dos horas de desplazamiento. El segundo año (2015) es el de la sensibilización. Estamos haciendo muchas charlas, infografías, publicaciones, unas pruebas piloto para encontrar una metodología para que todo esto sea extensible a las empresas. Y en el tercer año (2016), la reforma. Nos encontramos en este escenario: empezamos en septiembre y en diciembre tendremos nueva legislatura, la comisión de estudio se transforma en comisión legislativa para hacer una ley del Tiempo. Desde el gobierno de la Generalitat de Cataluña, gobierne quien gobierne, porque lo llevan todos los grupos en su compromiso electoral, habrá políticas públicas, sobretodo en el campo de la sensibilización y cómo enderezar los horarios de la escuela, del comercio, etc. También concertación social, de manera que los actores protagonistas tengan claro y estén de acuerdo en el cómo y en el cuándo. Eso es una iniciativa de ámbito catalán –no tenemos competencias en el materia laboral– tenemos una ley de horarios comerciales recorrida por el Tribunal Constitucional, tenemos unos horarios de la televisión privada que nos marca mucho, que hizo mucho daño en los años noventa, en su nacimiento y, por tanto, tenemos unas dificultades añadidas para hacer esta iniciativa.

Por tanto, con política, con concertación social y con la legislación iremos a un día concreto. Lo que nosotros llamamos momento cero. Hemos de pensar que estamos haciendo como con la llegada del euro o la ley del tabaco. Es evidente que, como han sido otras iniciativas legislativas, nos pondremos de acuerdo, cuando aparentemente parecía imposible hacerlo.