

# «Las soluciones al absentismo pasan por la racionalización de los horarios en el trabajo»

Juan Jiménez, director de Recursos Humanos en Wittur, asegura que si el empleado puede conciliar, faltará menos y crecerá la productividad

ZARAGOZA. Conciliar vida personal y profesional sigue siendo una asignatura pendiente en este país. Así lo denunció ayer José Luis Casero, presidente de la Asociación para la racionalización de los horarios españoles (Arhoc), al participar en las jornadas sobre 'Gestión de absentismo y competitividad empresarial' organizadas por la mutua Asepeyo. «Es un error pensar que la solución pasa por trabajar más horas. La clave para aumentar la productividad y reducir el absentismo está en la conciliación. Algunas empresas ya la aplican y no les va mal. ¡Hagámoslo!», animó a los empresarios asistentes a estas jornadas. «No esperemos que vengan a arreglarlo los políticos, sino seamos capaces a través del diálogo con nuestras plantillas de establecer horarios más racionales», apuntó.

«España es el segundo país de la UE que más horas trabaja, por de-

trás de Grecia, pero es el décimo en productividad y está a la cola en innovación e investigación, en el puesto 17», recordó Casero. Ser más productivos requiere, a su juicio, unos horarios más racionales que nos acerquen a Europa. «No hablo de implantar la jornada continua hasta las 17 o 18 horas en todos los sectores ni mucho menos, aunque a algunas empresas les está funcionando, sino de racionalizar los tiempos de trabajo para que la vida personal pueda tener cabida», añadió, bromeando sobre la necesidad de «recuperar la hora que Franco nos robó en 1942 que hace que tengamos el mismo horario de Berlín y seamos el segundo país de la UE que menos duerme, 55 minutos menos de media». Tampoco ayuda, dijo, que Televisión España haya «incumplido» los acuerdos para adelantar el 'prime time' (horario de máxima audiencia). José Luis Casero afirmó

que «es hora ya de que los políticos tomen cartas en el asunto y además de promover horarios más racionales incluyan propuestas concretas en sus programas electorales para fomentar su implantación».

**Más herramientas para conciliar**  
Querer es poder. «A veces damos por hecho que el empresario es un ogro y que el trabajador es de naturaleza absentista y la realidad es otra», manifestó Juan Jiménez, director de Recursos Humanos de la empresa Wittur Elevator Components. «Si tú al trabajador le das herramientas que le ayuden a conciliar, faltará menos. Las soluciones al absentismo pasan, por tanto, por la racionalización de los horarios», aseguró, y puso como ejemplo algunas de las prácticas adoptadas en la planta zaragozana como flexibilizar las vacaciones y los horarios. Y si algunos empleados les va

mejor hacer la jornada continua –de 8 a 17 de la tarde con un descanso de 45 minutos para comer– pueden hacerlo. Además, explicó, tienen 28 horas de libre disposición y un médico de empresa que les evita a veces tener que desplazarse para que les hagan una receta. «Hay que buscar un equilibrio y dirección y comité de empresa tienen que sentarse a negociar y a buscar soluciones», señaló. Fruto de este diálogo, indicó el responsable de RR. HH. de Wittur, «se ha conseguido cerrar un calendario laboral que hará que por primera vez en la historia de esta planta se trabaje en agosto». Ambas partes se benefician, subrayó.

«Estoy convencido de que se puede reducir la tasa de absentismo con mejores prácticas», opinó también Pascual Bernad, director de RR. HH. de Baxter Sabiñánigo. «En la empresa hemos hecho campañas de vacunación, cursos para dejar de fumar, talleres de espalda saludable. La formación a los trabajadores es esencial. Eso bajará el absentismo», señaló, aunque lo principal «es el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales», dijo.

Prevenir, formar y generar políticas de salud es lo que defendió también María Puget, directora del área de Medicina del Trabajo de Asepeyo. «La empresa tiene que ser saludable: cumplir con la ley de prevención y además desarrollar programas de salud específicos para sus empleados».

**M. LLORENTE**