



## «El populismo puede engullir al PSOE»

Flanqueado por dos de sus antiguos profesores (Mikel Buesa y Javier Morillas), en la Universidad en la que imparte clase (el CEU), y citando al jesuita Ignacio Ellacuría y al filósofo cristiano Xavier Zubiri. Así abordó Antonio Miguel Carmona, concejal del PSOE en el Ayuntamiento de Madrid, el debate sobre la defensa de la democracia ante el populismo. Una defensa que «deben llevar a cabo, y con urgencia, políticos con mayor nivel que el que tenemos hoy, porque la causa de que ahora nos veamos obligados a elegir casi exclusivamente entre el populismo y el inmovilismo es la escasa talla de nuestros líderes». Carmona, cuya relación con la actual Secretaria General del PSOE es bastante tensa, dijo a *Alfa y Omega* que «espero no ver en las próximas elecciones un pacto del PSOE y Podemos, porque el populismo puede engullirnos a los socialistas y en este momento somos más necesarios que nunca».

superar «el laicismo, que se ha transformado en una ideología agresiva que mutila el sentido trascendente del hombre y no concede espacio público a la vía religiosa», y cargó contra la corrupción, «que no es solo una cuestión política sino antropológica, y que hasta la crisis no solo encontraba permisividad sino que era presupuestada».

También el fundador del partido socialdemócrata Decide en Común, el exmilitante del PSOE Alberto Sotillos, abogó por una regeneración política que surja de la sociedad: «Es muy bueno que entre gente nueva en política. Ahora queda que salga gente. Es necesario que los políticos pidan perdón, pero el perdón sin propósito de enmienda y sin asumir la culpa no sirve de nada». «No puede ser que por la mala gestión de sus partidos o de su ego, los políticos quiten a los españoles lo que es nuestro. Somos los ciudadanos los que tenemos el control de la democracia, y si dejamos que ese control sea de los partidos, tenemos un problema».

# Conciliación... ¿imposible?

▼ En vísperas de Católicos y Vida Pública, el CEU acogió el Congreso Nacional de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles

Juan Luis Vázquez Díaz-Mayordomo

Un hombre de negocios llega un día de viaje a casa y su hijo se echa a llorar porque no lo reconoce; un ejecutivo duerme en un rincón de su empresa para poder «echar más horas»; un jefe se pasea entre sus empleados todas las tardes hasta las ocho de la tarde para «obligarles» a hacer horas extra... Historias como esta se dieron a conocer en el X Congreso Nacional de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), que acogió la Universidad CEU San Pablo en Madrid la semana pasada.

cialismo, y el compromiso verificable de los empleados con los objetivos propuestos para evitar abusos. Así, una empresa «familiarmente responsable» aumenta la productividad, como señaló la psicóloga María Jesús Álava, directora de la consultora Apertía: la vida laboral influye en la salud del trabajador, pues muchos cuadros de ansiedad, depresión, adicciones, problemas de



Uno de los aspectos del modelo empresarial en España que fue más cuestionado es el del «presencialismo», el trabajar por horas más que por objetivos, ya que «trabajar más horas no significa ser más eficiente», sobre todo cuando los niveles de productividad de nuestra economía están muy por debajo de la media del mundo occidental. Como resultado añadido, esta forma de trabajar genera considerables pérdidas económicas: el estrés laboral cuesta a los españoles 750 millones de euros al año, y el absentismo laboral reduce el PIB en 55.000 millones, como denunció María Sánchez-Arjona, de la Fundación MásHumano.

Como contrapunto, una constatación: la flexibilización del horario de trabajo no solo no reduce, sino que aumenta la productividad de una empresa. Con dos premisas: el trabajo por objetivos para evitar el presen-

cialismo, y el compromiso verificable de los empleados con los objetivos propuestos para evitar abusos. Así, una empresa «familiarmente responsable» aumenta la productividad, como señaló la psicóloga María Jesús Álava, directora de la consultora Apertía: la vida laboral influye en la salud del trabajador, pues muchos cuadros de ansiedad, depresión, adicciones, problemas de

demás agentes sociales se impliquen en esta tarea», señaló también José Luis Casero, presidente de ARHOE.

## La flexibilización del horario laboral no solo no reduce, sino que aumenta la productividad de la empresa

comunicación y de pareja... son consecuencia de una mala gestión de la vida laboral.

Álava introdujo también la expresión «felicidad productiva» para subrayar la necesidad del bienestar de los empleados para que la empresa sea más productiva y rentable. Así, unos horarios laborales más racionales mejoran la estabilidad de la pareja, el rendimiento escolar de los hijos, porque sus padres les

pueden dedicar más atención, al mismo tiempo que se reduce el índice de criminalidad, los abusos, los fracasos matrimoniales... Al contrario, la falta de una visión compartida de la misión de la empresa, las cargas de trabajo desiguales, la descoordinación, la poca comunicación o las reuniones poco operativas le salen caras a la vida familiar y personal... y a la larga a la propia empresa. No en vano, Rafael Fuertes, de la Fundación MásFamilia, advertía de que lo que más valora un empleado de su empresa es «sentir que a mi empresa le interesa mi bienestar personal».

Por su parte, la experta en familia María Teresa López defendió que la conciliación es un asunto que compete a la familia, porque debe organizarse y obligarse a hacer elecciones valientes; a las empresas y sindicatos; a la sociedad civil y medios de comunicación; y a los poderes públicos, para promover la maternidad como un valor social y decretar políticas familiares que favorezcan la conciliación.

En cualquier caso, «el cambio hacia unos usos horarios más racionales y productivos en España no podrá completarse hasta que políticos, empresarios y los

demás agentes sociales se impliquen en esta tarea», señaló también José Luis Casero, presidente de ARHOE.

Durante el congreso se desestimó la jornada de 35 horas semanales, que en otros países se ha mostrado como una medida fracasada, pero se propusieron otras soluciones: algunas empresas prohíben a sus empleados utilizar el móvil y el email de trabajo fuera del horario laboral; teletrabajo de manera puntual a lo largo de la semana; bolsas de horas gestionadas por el propio trabajador; o la jornada continuada intensiva, más que la tradicional jornada laboral partida que dificulta la vida personal y familiar. El taller práctico de gestión del tiempo, a cargo de Miguel Ángel Pérez y Raimundo Navarro, lanzó otras ideas para mejorar la productividad y así alcanzar una mayor conciliación entre la vida personal y profesional.