

# MANUEL JIMENEZ DE PARGA

Catedrático de Derecho Político

## ***El horario flexible, una experiencia europea***

El Gobierno ha anunciado un nuevo tipo de horario para los funcionarios públicos. Pero casi nadie sabe a ciencia cierta qué significa realmente «horario flexible». Aquí se nos explican sus orígenes y la mejor forma de aclimatación hispánica.

Cuando supe que en Suiza un porcentaje alto de trabajadores practicaban el horario flexible, empecé a interesarme por el asunto. Luego, me enteré de que los pioneros de la innovación fueron los alemanes, señalándose el año 1967 como la fecha del comienzo formal y amplio de la experiencia. Durante los últimos quince años, el horario flexible se ha ido extendiendo por diversos países europeos con resultado en general muy positivos.

No se va a inventar aquí nada el día que se modifique el actual régimen de horarios laborales, conforme lo ha anunciado el Gobierno para la Administración Pública. Simplemente se trata de ensayar entre nosotros unas fórmulas «revolucionarias» —dicen algunos— que funcionan correctamente en los países más evolucionados.

### **Innovación**

La trascendencia del cambio fue destacada por el director general de la OIT en su informe a la II Conferencia Regional Europea: «Se trata —afirmó— de la innovación más radical que se haya introducido estos últimos años en la disposición de las horas de trabajo.» Los especialistas en cuestiones laborales que han escrito sobre este tema (R. Schott, J. Harvey Bolton, F. B. Baudraz, H. Allenspach, etcétera) subrayan que con el horario flexible se ha iniciado una era laboral nueva bajo el signo de

la colaboración libremente aceptada dentro de las empresas. Incluso se ha llegado a sostener que con el horario flexible se modifica el valor del trabajo como medio de realización humana.

### **Otras ventajas**

Pero todos los tratadistas coinciden al señalar la necesidad de unas condiciones indispensables para que la experiencia triunfe. Por ejemplo, se exige unas actitudes psicológicas determinadas: el trabajador ha de comportarse con lealtad, movido por un deseo claro de colaboración, con conciencia de sus responsabilidades para el conjunto de la empresa, y el empleador ha de estar abierto a esta participación del personal en la marcha de la empresa, reconociendo la madurez del trabajador. Sólo así, como anota Allenspach, «la autonomía del empleado en lo tocante a la distribución de las horas de trabajo y las restricciones de las facultades de sus superiores, que son su contrapartida, no se traducirán en querellas intestinas, con desintegración y caos».

Tales requisitos se han cumplido satisfactoriamente en la República Federal de Alemania y en Suiza, las dos naciones que ofrecen un balance interesante en esta materia. El año 1967 da el primer paso la Bolkow, de Ottobrunn (R.F.A.) y la Landis and Gyr, de Zug, dos años después,

rompe el deshielo en la Confederación Helvética.

El horario flexible se organiza mediante la distinción de unas horas de presencia obligada, en las que todos han de trabajar, y unos tiempos opcionales, tanto al principio de la jornada como al final de la misma. El empleado elige, según sus conveniencias o posibilidades personales, compatibiliza las obligaciones laborales con las familiares o con su entrega a actividades de diversa índole, y desaparecen las pesadillas de la puntualidad a una hora fija e invariable.

Los defensores del horario flexible enumeran otras ventajas de este sistema: más libertad de acción, mejor calidad del esparcimiento, eliminación de los servicios gratuitos, desaparición de los privilegios, mejor integración social y mejor ambiente de trabajo, y se asegura que se gana en productividad.

Es cierto que el horario flexible plantea problemas y, en algunos casos, ha fracasado. Pero en un momento de crisis económica generalizada, como el que ahora atravesamos los europeos, esta innovación genera ilusiones.

Y esto último, siempre conveniente, es, en esta hora histórica, oportuno, muy oportuno. Como escribe R. Jungk, «hay que desbloquear la imaginación, hay que hablar de la innovación social permanente, hay que llevar a cabo una movilización constante de la imaginación».