

NOTA DE PRENSA

Ante el cambio de hora del próximo 25 de octubre

El cambio de hora abre una reflexión sobre cómo organizamos el tiempo para trabajar, descansar y conciliar

- **La flexibilidad, la gestión por objetivos y unos horarios más racionales son ámbitos de actuación para las organizaciones durante todo el año**

Madrid, 22 de octubre de 2026. El próximo domingo 25 de octubre España retrasará sus relojes una hora en línea con sus vecinos europeos. Una cita que vuelve a poner sobre la mesa **cómo utilizamos el tiempo y qué margen tenemos para organizarlo mejor**. Con motivo del cambio de hora, la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, plantea una reflexión sobre la **relación entre los horarios laborales, el descanso, las responsabilidades familiares y la vida personal**.

La decisión sobre mantener o eliminar los cambios estacionales forma parte de este debate. También lo hacen cuestiones presentes durante todo el año: a qué hora terminamos de trabajar, cómo se distribuyen las reuniones, qué capacidad tenemos para adaptar la jornada o cómo encajan los horarios laborales con los escolares y los de atención a personas dependientes.

Desde la **perspectiva de la conciliación**, estas cuestiones permiten trasladar la reflexión a decisiones concretas dentro de las organizaciones. Revisar las prácticas de trabajo y escuchar las necesidades de los equipos ofrece un punto de partida para identificar dificultades y diseñar medidas adaptadas a cada actividad.

El descanso y el tiempo personal en el centro de la reflexión

Dos cuestionarios impulsados por **efr**, uno dirigido a entidades de la comunidad de empresas con certificación efr en conciliación (www.soyefr.orf) y otro difundido en la red social LinkedIn, aportan una aproximación a estas inquietudes. La mayoría de respuestas (82%) abogan por eliminar el cambio de hora de otoño y primavera tal y como se viene reclamando especialmente tras los resultados de la encuesta europea que mostraron una muy significativa proporción de respuestas a favor de la erradicación.

El sueño y el descanso son el ámbito de afectación del cambio de hora más señalado en ambas consultas: aparecen en el 68% de las respuestas de entidades **efr** y en el 65% de las recogidas en LinkedIn.

Aunque se trata de percepciones y no de mediciones de salud, los resultados muestran la relevancia que las personas participantes conceden al descanso cuando reflexionan sobre los horarios.

La consulta de LinkedIn también apunta a una preocupación más amplia: la mayoría de los participantes consideran que los horarios habituales en España dificultan organizar la vida cotidiana, de forma clara o en algunos aspectos. La mejora más seleccionada es contar con horarios laborales o de estudio más racionales, seguida de dormir y descansar mejor.

Donde no parece existir un consenso es a la hora de elegir el horario de invierno o de verano con una proporción muy similar de respuestas y preferencias. Desde **esta Comisión siempre hemos insistido en la necesidad de homologarnos con la mayoría de geografías y países, donde el mediodía o las 12h**, coincide con el cenit solar o su punto álgido, mientras que en nuestro país sucede a las 13h en invierno y a las 14h en primavera-verano, lo que implique amaneceres y atardeceres más tardíos creando una disfunción que deseamos corregir, recordando **que el horario finalmente elegido no influye en las horas de sol que serán las que nuestra longitud y latitud geográfica determine**, pero sí **puede influir en nuestro bienestar a través del impacto en los ritmos circadianos y en la organización y usos del tiempo y en particular el laboral.**

¿Qué pueden hacer las organizaciones?

La **gestión eficiente del tiempo** ofrece a las organizaciones un ámbito de actuación propio. La previsibilidad de las jornadas, la **flexibilidad** cuando la actividad lo permite, la planificación de reuniones y la revisión de turnos y cargas de trabajo son cuestiones que pueden examinarse desde la gestión de la **conciliación**.

El punto de partida debe ser conocer las necesidades de las personas y las exigencias de cada puesto. Una medida útil para un equipo con autonomía horaria puede requerir otro planteamiento en actividades sujetas a turnos o atención al público. Por ello, las soluciones necesitan objetivos claros, criterios de aplicación y seguimiento.

En el cuestionario dirigido a entidades **efr**, el 64% selecciona la productividad basada en objetivos y no en la presencia como una prioridad para gestionar mejor el tiempo, y el 40% señala una mayor flexibilidad horaria. Estas preferencias sitúan el foco en cómo se organiza y se valora el trabajo.

De la reflexión a una gestión continuada de la conciliación

El cambio de hora constituye una oportunidad para abrir esta conversación y mantenerla a lo largo del año. Para avanzar, las organizaciones pueden revisar cómo sus horarios y dinámicas de trabajo encajan con las necesidades de descanso, cuidado y vida personal de sus equipos.

La iniciativa **efr** propone abordar estas cuestiones desde una gestión continuada de la conciliación: escuchar, identificar necesidades, establecer medidas y evaluar su funcionamiento. Este enfoque permite que la organización del tiempo forme parte de las decisiones habituales de gestión de personas.

Las consultas también recogen un apoyo mayoritario a eliminar el cambio estacional, aunque con diferencias entre ambos grupos sobre el horario que debería permanecer. Esta diversidad recuerda que el debate requiere considerar distintas realidades personales y organizativas.

Para ampliar información:

Samanta Chocrón, Responsable de Comunicación

schocron@masfamilia.org

M. +34 671 58 27 58