

**CONCILIACIÓN LABORAL**

# Los que no tienen hijos también quieren conciliar

- "Nos han hecho creer que es necesario tener un almuerzo de dos horas y no es cierto"
- Los datos muestran que quienes no son padres también sufren jornadas de trabajo excesivas y poco flexibles



**MARÍA SÁNCHEZ SÁNCHEZ - 21 ENE 2016 - 08:17 CET**

Con la presencia de su bebé en el Congreso [Carolina Bescansa creó una fuerte polémica y reabrió un debate no superado en España](#): el de la conciliación de la vida laboral y familiar. Más allá del debate de género, la poca flexibilidad de los horarios laborales españoles es un asunto que afecta e inquieta a todos los trabajadores sean o no padres, estén solteros o en pareja y se acerquen a la jubilación o acaben de iniciarse en el mercado laboral.

Según el estudio Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015 - [realizado por Edenrede Ipsos, un grupo especializado en servicios corporativos](#) -

# Verne

del interés que despierta esta cuestión es el éxito de la [serie que lanzó EL PAÍS el pasado mes de diciembre sobre conciliación laboral](#). Teniendo en cuenta esto y el reciente debate generado en las redes sociales - donde se estuvo comentando durante días el caso Bescansa - hemos preguntado a varios expertos qué estamos haciendo mal y cómo podríamos cambiarlo.

## Conciliar la vía laboral y personal ¿es un derecho de todos?

“La propia definición de los conceptos lo evidencia: todos somos personas, todos estamos integrados de algún modo en una familia y la mayoría de nosotros trabajamos o somos empresarios”, explica José Luis Casero, presidente de [la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles \(ARHOE\)](#). “Todas esas facetas pueden coincidir en un sola persona, pero no tienen por qué. Excluir a ese núcleo de la población que no tiene hijos, por decisión propia o por otros motivos, no sería justo ni realista”. Y añade: “Es una cuestión de libertad individual y de respeto a la libertad del otro”.

Desde ARHOE llevan 12 años trabajando para lograr un cambio estructural de los horarios laborales y de ocio en España. Lo hacen en colaboración con otras instituciones y colectivos como la [Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias](#). Su presidenta [Ana Bujaldón](#), cuenta a Verne, que exigir unos horarios sensatos y racionales va más allá de las necesidades de las personas que tienen terceros a su cargo, ya sean niños, mayores o dependientes. “Los horarios tampoco se ajustan a necesidades personales más mundanas como tener tiempo para hacer la compra, hacer deporte o leer un buen libro”, comenta.

El cambio generacional y la movilidad laboral exterior también han propiciado que seamos más conscientes de que existen otros sistemas de organización. Como señala Sara Berbel, [Doctora en Psicología Social](#), “los seleccionadores de personal detallan que los jóvenes, especialmente los que cuenta con un alto nivel educativo y económico, cada vez exigen y pregunta más a las empresas por estos asuntos antes de aceptar un trabajo”.





Moss en su oficina de la serie IT Crowd (Los Informáticos)

## Una cultura del trabajo equivocada

“Dos circunstancias de nuestra historia hacen que seamos una rara avis en Europa y casi en el mundo”, explica Berbel, “Después de la Segunda Guerra Mundial los países más avanzados vieron que las larguísimas jornadas laborales heredadas de la época industrial, eran insostenibles y las modificaron. En España, debido a la dictadura, hemos arrastrado un déficit modernizador que se ha traducido en jornadas muy rígidas, con apenas flexibilidad y tendentes al pluriempleo.” Esto, unido al presencialismo, pinta para Berbel un panorama bastante negativo.

**Pablo Gracia, sociólogo del Instituto Universitario Europeo de Florencia**, apunta otro factor importante: la alta presencia de la jornada partida. “Este largo parón durante el mediodía (muchas veces de dos o más horas) implica para muchas personas terminar mucho más tarde de lo que podrían hacerlo en caso de tener una pausa más corta”, dice a Verne, “lo cual reduce claramente el tiempo de ocio entre el final de la jornada laboral y el momento de irse a la cama.” A lo que habría que añadir la rigidez de horarios: “En España solo una minoría de los empleados tiene la posibilidad de cambiar su horario en base a su productividad laboral o necesidades personales.”

## La jornada continua vs jornada partida

Gracia - colaborador en **Piedras de Papel** y **Politikon** - ha estudiado en profundidad la repercusión de los horarios laborales españoles en la gestión que los trabajadores hacen de su tiempo libre. [En un artículo que firma junto a](#)

# Verne

principal es que, incluso cuando controlamos factores como las largas jornadas laborales o el nivel educativo, la jornada partida tiene un impacto negativo muy fuerte sobre el tiempo en actividades familiares y de cuidado parental”.

Gracia también apunta algunos modelos en los que fijarse a la hora de efectuar cambios: "Los países escandinavos son pioneros en políticas de conciliación, no solo para las madres y padres, sino para el conjunto de la población. En muchos de estos países te permiten reducir las jornadas, se facilita realizar actividades laborales desde casa algunos días de la semana o tener mayor capacidad de elección sobre el horario”.

## Conciliar es rentable para las empresas

“Las empresas que apuestan por estas medidas tienen altos grados de engagement que revierten en la cuenta de resultados”, explica Ana Bujaldón, “conciliar no solo no es contraproducente para la actividad empresarial sino que es productivo y rentable.” Muchas empresas lo están entendiendo ya y están apostando por una organización similar a la de países europeos como Francia y Reino Unido, pero sigue habiendo ciertos miedos. “Algunos empresarios todavía están perdidos en esta materia porque tampoco existe un liderazgo político”, reflexiona José Luis Casero, “pero cuando nos acercamos a ellos reciben las propuestas con agrado. ¿Qué empresario no quiere mejorar su efectividad?”.

Un mensaje en el que también incide Ana Bujaldón: “Necesitamos visibilizar modelos de éxito de empresas que ya están implantando esta flexibilidad y con buenos resultados.” Otra prueba son las empresas tecnológicas, donde se priman los resultados por encima de las horas de oficina: “En el entorno de Palo Alto, llevan años trabajando con otros horarios, incorporando fórmulas como el teletrabajo o la flexibilidad y son compañías que arrojan buenos resultados”.



# Verne



Mark Zuckerberg, creador de Facebook, se está tomando dos meses de baja por paternidad

Que las empresas apuesten por la **Responsabilidad Social Corporativa** es fundamental para Sara Berbel: “Las ayudas puntuales están bien, pero lo que realmente se debe incluir es una mejor organización del tiempo en el trabajo. Hay políticas que se está probando que no son efectivas, como los permisos de paternidad. Al final más del 98% los solicitan las mujeres y cuando quieren volver a incorporarse tienen serios problemas. Lo ideal es poder mantener a las personas en las empresas”.

## Establecer un punto de partida

Hemos analizado lo que ocurre, tenemos datos, sabemos a quién queremos parecernos.... La cuestión sería ¿cómo hacerlo? ¿cómo cambiar por completo los hábitos horarios de un país? “Ya existen propuestas concretas que proponen establecer un Momento 0, recuerda Sara Berbel, “establecer un punto de partida, una fecha concreta, en la que todos los sectores sociales se pongan de acuerdo para implantar una ley del tiempo. En Cataluña, por ejemplo, **ya se ha llevado al Parlamento una iniciativa** - impulsada por la sociedad civil - para trabajar en ello”.

Además de las empresas, en ese consenso horario tendrían que estar representados el sector formativo, los medios de comunicación, los comerciantes y la industria del ocio. Y todos los entrevistados coinciden en que fijar una ley es fundamental: “Trazar un calendario, una hoja de ruta que todos debamos seguir”, señalan desde ARHOE. “En España hace falta implementar políticas públicas basadas en evidencia empírica contrastada”, explica Gracia, “estas prácticas políticas tienen un coste inicial en términos de desarrollar estudios piloto, pero a medio plazo benefician al conjunto de la población.”





Los horarios comerciales también tendrían que adaptarse. EL PAÍS vídeo.

## En qué nos beneficiaría el tiempo extra

Los expertos señalan que una racionalización de los horarios redundaría en una mejor economía, calidad de vida y avances sociales: “Además de construirnos y desarrollarnos en el ámbito personal”, apunta Sara Berbel, “podríamos aportar a la sociedad participando en actividades cívicas y de voluntariado. Tendríamos tiempo libre para “construir’ cosas para todos.”

Pasar más tiempo en familia es otro beneficio que apunta el sociólogo Pablo Gracia: “El tiempo en actividades familiares y con los menores, como sabemos bien por muchos estudios, tiene efectos positivos sobre el bienestar de los progenitores y las posibilidades de desarrollo de los menores”, recuerda.

Sin olvidarnos del efecto en la economía que supondría, por ejemplo, que las oportunidades laborales de las mujeres se vieran favorecidas en este nuevo escenario. Según explica Gracia “la participación laboral de las mujeres es ante todo positiva para la igualdad de género. Pero también para el desarrollo de la economía, la financiación de las pensiones públicas o la igualdad de clase social, puesto que son las madres con menores niveles de cualificación quienes se ven obligadas en mayor medida a quedarse en casa por falta de recursos para equilibrar empleo y familia”.

## ¿Estamos preparados?

“Nos han hecho creer que es necesario tener un almuerzo de dos horas y no es cierto”, comenta José Luis Casero, “muchos países mediterráneos y latinoamericanos son ejemplos de lo contrario. Puede estar justificado en

# Verne

relacionarnos: "Que optemos por unos horarios más humanos no quiere decir que nos convirtamos de repente en Finlandia. Finlandia es Finlandia con sus circunstancias y España es España. Tenemos otras horas de luz, otras tradiciones, otra forma de ver al vida. Pero es absurdo no quedarnos con los bueno que tienen y que podemos exportar o adaptar a nuestro país".

En la misma línea se pronuncia Pablo Gracia que cree que el milagro no puede obrarse de la noche a la mañana, pero lo ve factible: "Todo cambio supone una oposición al principio. Ahora bien, a medida que la gente se da cuenta de los beneficios de una práctica nueva, nadie quiere volver atrás. Piense en la opinión que tenía mucha gente sobre la prohibición de fumar en establecimientos privados o bares cuando esta legislación se aprobó y compárela con la actual. Hoy prácticamente nadie se opone a esta legislación."

\* Para que no te pierdas nada, nosotros te mandamos lo mejor de Verne a tu móvil: ¡únete a nuestro Telegram [telegram.me/verneelpais!](https://telegram.me/verneelpais)

\* Para que no te pierdas nada, nosotros te mandamos lo mejor de Verne a tu móvil: ¡únete a nuestro Telegram [telegram.me/verneelpais!](https://telegram.me/verneelpais)

---

UNA WEB DE

© EDICIONES EL PAÍS S.L. · Publicidad · Aviso legal · Política cookies · RSS · PRISA