

# Septiembre, el mes de la vuelta a la rutina y de la conciliación familiar

El 64% de los trabajadores creen que es difícil compaginar el empleo con el cuidado de los hijos

Una de cada cinco mujeres tiene que reducir la jornada laboral para conciliar

**Aitor Caballero Cortés** MADRID.

El mes de septiembre es, en la gran mayoría de casos, la vuelta a la normalidad para muchas personas después de unas semanas de vacaciones. Pero además de retomar la rutina en el trabajo, también supone la vuelta al cole de los niños, para algunos un alivio, y para otros, un quebradero de cabeza. Y es que hasta el 64% de los españoles en edad de trabajar encuentran problemas para compaginar los horarios laborales con el de sus hijos en la escuela, según el estudio de Edenred de marzo.

Para paliar este quebradero de cabeza que puede suponer el simple hecho del cuidado de los hijos, muchos padres y madres optan por la reducción de su jornada laboral. Esta es un derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando el primogénito sea menor de 12 años. Se puede solicitar libremente por parte del trabajador, aunque tiene algunas características, como que el porcentaje de disminución debe situarse en un octavo de la jornada laboral como mínimo, y un máximo de un cuarto de la misma.

## Las mujeres, casi siempre

El trabajador que la solicite no podrá ser despedido, pero lo más importante de este derecho laboral es que, tanto se reduce la jornada laboral, como también lo hace el salario. Aquí se encuentra el núcleo de la cuestión, puesto que suelen ser las mujeres las que comprometen su desarrollo laboral (y sus ingresos) por el hecho de ser madres. Una de cada cinco mujeres empleadas entre 25 y 54 años con hijos a su car-

go trabaja a tiempo parcial. Es un porcentaje que ha mejorado con el paso de los años, aunque aún dista mucho del de los hombres: solo el 4,1% con un hijo tiene un trabajo con jornada reducida.

Esta brecha parece no reducirse en la realidad, pero parece que la mentalidad de trabajadores y trabajadoras cada vez es más similar. Ya no son ellas las únicas que tienen el cargo de conciencia de reducirse la jornada, sino que ambos géneros están dispuestos por igual porcentaje (54%) a hacerlo, conllevando también una pérdida de salario correspondiente. Aunque esta tendencia resulta engañosa, ya que se obser-

La brecha entre hombres y mujeres que se reduce la jornada laboral no encoge

va como en tiempos donde la economía prospera, las tasas de personas dispuestas a reducirse la jornada aumenta respecto a los momentos económicos complicados, donde la mujer es la que suele ceder.

Todo ello, además, en un momento en el que la pérdida de poder adquisitivo de las familias por la inflación es muy notable. Dicha inflación ha legado también a las escuelas, y ha convertido que la vuelta al cole del curso 2023-2024 sea un 10% más cara que en la época pre-covid. Costará un promedio de 410 euros por alumno, o lo que es lo mismo, un 30% del salario medio del país, según el estudio elaborado por el com-



Un hombre, trabajando con su hijo. ISTOCK

parador financiero Banqmi y que publicamos en *elEconomista.es*.

## Las empresas actúan

Conscientes de esta situación, las empresas han comenzado a actuar ante lo que ya es una necesidad de los trabajadores. Compañías como Pepper, empresa de pagos aplazado especializado en financiación inteligente y responsable, han adoptado diferentes medidas innovadoras para facilitar la conciliación de los progenitores. Entre ellas, la flexibilidad horaria en los primeros cursos del hijo de hasta dos horas; la ampliación del derecho a la reducción de jornada hasta los 16 años; así como

La flexibilidad horaria y la disponibilidad de horas médicas, fundamentales en la conciliación

la preocupación por las familias monoparentales en caso de necesitar horas médicas. También tienen en cuenta a los trabajadores separados legalmente, y tendrán preferencia para elegir el periodo estival y que coincida con el convenio regulador formado en la separación, y los derechos de las parejas con hijos que no estén ni casadas ni sean parejas de hecho, puesto que disfrutarán de los mismos derechos.

Todos estos beneficios tienen un objetivo: lidiar mejor la vida laboral y familiar. De esta manera, según los expertos, es mucho más sencillo que un trabajador sea feliz y tenga una estabilidad emocional.

## ¿Cómo cuidar la estabilidad emocional en el trabajo?

**Aitor Caballero Cortés** MADRID.

Son cada vez más los trabajadores que valoran, además del salario (muy importante, y más en épocas de pérdida de poder adquisitivo como ya hemos comentado) la estabilidad y el ambiente de trabajo. El grupo Adecco realizó un estudio que así lo reflejaba: el sueldo estaba un escalón por debajo a la "felicidad laboral".

Un aspecto clave para esa felicidad

es el pasar más tiempo con la familia, ya que el 90% de los trabajadores afirma querer tener mayor disponibilidad para ellos, tal y como asegura la investigación llevada a cabo por Sodexo, empresa dedicada a servicios de calidad de vida.

Este sentimiento de impotencia puede generar un desequilibrio emocional y crear estrés en el trabajador, que afectará a su rendimiento y a la productividad de la empresa. Por ello, cada vez más firmas apues-

tan por medidas de conciliación, que no solo tienen beneficios en cuanto a productividad, sino a la retención de talento. España está en la 32ª posición del World Talent Ranking del IMD, el informe que mide la capacidad para atraer, desarrollar y retener talento.

## Trabajo individual

Pero además de medidas por parte de las empresas, los propios trabajadores también pueden aplicar

estilos y hábitos para mejorar su estabilidad emocional, ser más productivos y más felices. Un contexto idóneo puede ser septiembre, aunque parezca contradictorio por el ya conocido "síndrome postvacacional".

Precisamente ese momento de vuelta a la rutina, que al principio puede conllevar "un choque" o "enfrentarse a la realidad" se debe afrontar con esperanza, para poder descubrir nuevos retos profesionales

y personales, explica Fátima Gómez, profesora de sociología de la Universidad Europea.

La docente recomienda que, unos días antes del inicio del trabajo, se vayan adquiriendo los horarios de forma escalonada, así como también le da importancia al cuidado de la alimentación y hacer ejercicio, ya que "potenciar este tipo de hábitos saludables allana el camino al resto de costumbres", afirma Gómez.