

JORNADA INTENSIVA O PARTIDA

¿DEMASIADA SOBREMESA?

Cerca del 45% de los españoles trabaja con jornada partida, según el INE. Un elevado número de personas, por tanto, comienza su actividad laboral por la mañana, **interrumpe su jornada para la comida** (normalmente de 14.00 a 16.00), y luego continúa con su actividad, que a menudo se alarga hasta casi el anochecer. Pero **cada vez más empresas concentran el horario** en jornadas intensivas.

Se trata de una polémica tan antigua como el derecho al trabajo. La jornada partida es aquella en la que hay una interrupción de al menos una hora a mediodía para comer, aunque muchas veces se extiende durante dos o más. Por el contrario, la intensiva lo reduce a una pausa breve de no más de 30 o 45 minutos.

A FAVOR DE NO PARAR.

La jornada intensiva, sostiene una investigación del Centro Internacional Trabajo y Familia de la Universidad de Navarra, hace que seamos más productivos y aumente la motivación y el bienestar. Según este estudio, realizado en 23 países y con más de 30.000 personas, el rendimiento (producción en relación con el tiempo) se incrementa un 19% cuando se promueve la flexibilidad y se posibilita la jornada continua habitual. Pero es que, además, el absentismo cae un 30%.

Para sus defensores, trabajar de manera concentrada y disponer de más horas libres al final del día tiene muchas ventajas. De hecho, según el informe *Bienestar y motivación de los empleados en Europa*, de Edenred e Ipsos, nueve de cada diez encuestados afirman que uno de los factores más importantes al escoger una empresa es la posibilidad de conciliar la vida laboral y personal. También citan el ahorro energético para las empresas, que se plasma en un menor gasto en luz, calefacción y aire acondicionado. Y afirman que mantener la jornada intensiva continuada todo el año puede incluso tener beneficios para

la salud, como hacer que vivamos menos estresados y facilitar la práctica de deporte. El horario de trabajo también afecta a nuestra esfera personal: dice la *Encuesta del tiempo*, del INE, que la jornada partida deteriora la vida familiar en España. Mientras los padres con jornada continua dedican 90 minutos a las actividades familiares, los que tienen jornada partida dedican hasta 30 minutos menos al día.

El exceso de trabajo entraña riesgos para la salud. Pasar más de 55 horas semanales en la oficina puede dañar las arterias y aumenta el riesgo de ictus (accidente cerebrovascular) en un 33%, concluye un estudio publicado en *The Lancet*. También tendemos a cuidarnos menos y nos alimentamos peor, ya que el estrés puede hacer comer más e ingerir alimentos de menor calidad.

UN DESCANSO PARA COMER.

Pero la jornada laboral partida también tiene sus partidarios. Estos apuntan que hay determinados sectores como el comercial, los servicios sanitarios, el transporte de mercancías y viajeros e incluso los medios de comunicación o los que ofrecen un servicio al público, en los que es necesario mantener la jornada partida para atender a clientes, pacientes y proveedores.

Además, hay quien defiende la pausa de la comida como un buen momento para entablar amistad con otros compañeros, cuidar la salud, ir al gimnasio (que se llena de trabajadores de 14.00 a 16.00), leer e incluso dedicarse a una actividad de ocio o a dar un paseo por el parque. Hábitos para los que, de otro modo, puede resultar complicado sacar tiempo al final del día.



Lo que trabajamos... y lo que trabajan

Empresas que fijan el horario de sus trabajadores

95,3%

Letonia

88,2%

España

44,8%

Finlandia

9.30

Hora de máximo rendimiento laboral

18.30

Hora con mayor frecuencia de accidentes

Horas/año

2.257

México

2.024

Corea del Sur

1.687

España

1.419

Noruega

1.356

Alemania

Personas estudiando o trabajando a las 18.00

9% 24%

Noruega España

Hora que concentra el mayor pico de empleados por la tarde

14.00

Reino Unido

14.30

Francia

16.00

Italia

16.45

España

Hora con más personas paradas para comer

12.15

Alemania

14.15

España

12.15

Francia

Fuente: Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE).

ESPAÑA 'VERSUS' EUROPA.

Los españoles trabajamos más horas que alemanes, franceses, noruegos y daneses. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE, datos de 2018), pasamos una media de 1.687 horas al año en el puesto de trabajo. Casi lo mismo que los empleados de Reino Unido, que dedican 1.681 horas anuales, pero muy por encima de alemanes (1.356 horas, unas 300 horas menos), franceses (1.514 horas, unas 200 menos) o noruegos (1.419 horas). También hay países que nos superan; es el caso de Grecia (con 2.018 horas) y Polonia (con 1.863).

El nuestro es un país muy peculiar en sus horarios. Los trabajadores salen como media a las 19.00 horas, entre una y dos horas más tarde que sus vecinos europeos, según la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España, integrada por 116 instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios y universidades. La jornada partida resulta una peculiaridad a nivel europeo, donde este lapso oscila entre 30 y 60 minutos. Permanecer pegado a la silla hasta que el jefe sale de la oficina es una práctica frecuente aquí —e incluso está bien vista—, pero que en países como Reino Unido y Holanda es sinónimo de ineficacia.

El experto



Jordi García Viña

“El horario partido refuerza los vínculos entre trabajadores y evita la fatiga”

Es catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Barcelona y responsable de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Este barcelonés cree que la jornada partida, con horario de mañana y tarde y amplio descanso a la hora del almuerzo, puede ayudar a armonizar horarios laborales y escolares, al menos en el caso de las ciudades pequeñas. E incluso, afirma, a reducir el cansancio. Eso sí: defiende que la jornada laboral ideal es aquella que permite organizarse de forma flexible, algo que “puede ser más complicado en sectores como el comercio, el ocio o el turismo”.

Países como Finlandia o Suecia se sitúan a la cabeza en conciliación. Otros, como España, Letonia y Portugal, se colocan a la cola, según el Informe Evolución de la Familia en Europa, del Instituto de Política Familiar. ¿Resulta necesaria la jornada partida en el trabajo? Cada sector y cada empresa tienen sus peculiaridades. No es lo mismo encontrar medidas de conciliación en campos relacionados con el ocio, el comercio o el turismo —donde los clientes o consumidores marcan



las exigencias del horario—, que en sectores de oficinas o industriales, en los que la planificación por parte de la empresa puede ser más autónoma. La jornada partida es necesaria cuando así lo demande el desarrollo de una actividad.

En nuestro país, el 88,2% de los trabajadores tiene empleo y horarios demasiado rígidos. ¿Es posible adaptar la jornada partida al horario de los hijos, cuando tienen clase o actividades mañana y tarde? Acomodar los horarios escolares y laborales puede ser más sencillo en localidades de pequeño y mediano tamaño, donde los tiempos de desplazamiento son menores y hay mayor proximidad entre el centro de trabajo, el escolar y el domicilio. En este caso, sí creo que la jornada partida puede facilitar la conciliación.

La semana laboral en España tiene de 35 a 40 horas, lo que supone unas ocho al día, más la hora o dos de la comida. Mientras, en Holanda y Dinamarca van de 29 a 34. Saliendo a las siete de la tarde, pasar tiempo de calidad con los hijos resulta complicado... En la conciliación entran distintos intereses en juego: los legítimos de la persona implicada, su pareja y su familia, y las responsabilidades de la empresa. Pero hay que considerar los de sus compañeros de empleo, que de una u otra forma deben suplir tiempos de conciliación cedidos al primero. Y también están los intereses de los clientes o consumidores, que esperan ser atendidos en horarios más flexibles y aperturas al público más amplias. La clave es la co-

“La jornada partida facilita a las empresas la compatibilidad con la actividad de otras compañías y profesionales, incluso con husos horarios diferentes”.



3 ideas para descomprimir

1. Ponte en forma.

Conscientes de que la larga pausa del almuerzo es una imposición para muchos empleados, gimnasios y centros de salud ofrecen clases intensivas de 45 minutos que te permiten sudar, darte una ducha y volver a la oficina. Las propuestas incluyen desde lecciones de artes marciales o yoga hasta

sesiones de ejercicio cardiovascular.

2. Dale un respiro a tu mente.

La meditación te ayuda a relajarte y desconectar, produce endorfinas y disminuye la presión arterial. E incluso hay *apps* para aprender a practicarlo allí donde estés. También en la pausa del trabajo. Una de las más populares es Headspace, pero hay más: en castellano, están Intimind y Meditation Now.

3. Piérdete: es bueno para tu cabeza.

Los estudios dicen que dejar que la mente deambule y caminar sin rumbo fijo tiene muchos beneficios psicológicos. Se trata de aprovechar ese descanso forzoso para darse el placer de no hacer nada. Otra propuesta: abre un libro del filósofo francés Guy DeBord, inventor de la psicogeografía, y sigue sus instrucciones para hacer sus caminatas *dérives* (rutas a la deriva).

municación con la empresa, y buscar soluciones para conciliar todos esos intereses. Dentro, eso sí, de las particularidades de cada empresa o sector.

¿Pueden las pymes y negocios con horario comercial cambiar los hábitos de jornada partida y concentrar la jornada en un horario semiintensivo? Aunque todos son conscientes de la importancia de la conciliación y buscan soluciones para lograrla, una microempresa o pyme no dispone de los mismos recursos para hacer frente a las distintas situaciones de conciliación que una gran empresa, con mayor margen de organización.

Según el informe *Index of Economic Freedom*, de la Fundación Heritage, España se sitúa en el puesto número 22 de la UE y en el 126 mundial respecto a la libertad o flexibilidad laboral. ¿Es posible generalizar la jornada continua todo el año para todas las empresas? No, no es posible una única solución para todos los sectores y empresas, ni tampoco para todos los trabajadores. Hay que lograr la flexibilidad de la jornada, el teletrabajo y otros tipos de acuerdos entre empresa y trabajador mediante la negociación colectiva o el mutuo acuerdo.

¿Y cuáles son los beneficios de la jornada partida para la empresa? Entre otros, facilitar la compatibilidad con los horarios de otras compañías y profesionales, incluso con husos horarios diferentes. Además, las pausas de comida pueden servir para reforzar los vínculos entre los trabajadores, propiciando un buen ambiente de trabajo.

La productividad de Francia es un 27% más alta que la española, con una jornada laboral de 35 horas (5 menos). ¿Trabajar más horas significa producir más? No, indudablemente trabajar más no significa siempre producir más. La prioridad es hacer una gestión eficiente del tiempo y cumplir con los objetivos marcados.

Hay expertos que apuntan que esta jornada resulta perjudicial para la salud del empleado, ya que es más fácil que sufra estrés, descansa peor o que le sea complicado practicar deporte. La

realidad es que el tipo de trabajo, el tiempo de desplazamiento e incluso las circunstancias personales pueden llevarnos a encontrar argumentos a favor y en contra tanto de la jornada continuada como de la partida. El consejo es negociar con la empresa para encontrar la solución más apropiada.

El informe *Bienestar y motivación de los empleados en Europa*, publicado por Edunred e Ipsos, indica que uno de cada cuatro españoles está preocupado con su horario laboral. Y el 41% dice estar insatisfecho con el equilibrio entre su vida laboral y profesional.

Pese a los avances y los esfuerzos realizados, aún queda camino por recorrer para alcanzar la adecuada conciliación. Y para lograrlo, no solo es necesario el compromiso de las empresas sino también de las administraciones, que deben dotar de suficientes servicios educativos y de atención a menores y dependientes, que sean asequibles y con horarios compatibles con los laborales.

¿La motivación de los trabajadores y la productividad laboral dependen únicamente del tipo de jornada (intensiva o partida) o hay otros factores que pueden influir? No, también inciden las condiciones laborales, las expectativas profesionales y los factores educativos y sociales asociados a una cultura del esfuerzo y la excelencia.

*Director de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).