

# Cada vez más empresas negocian las horas de trabajo con sus empleados

**La Argentina se encuentra entre los países que más se esfuerzan en generar entornos laborales flexibles. Las políticas de conciliación abarcan desde jornadas de trabajo reducidas hasta beneficios para padres, como pasar el cumpleaños o el inicio de clases con sus hijos. También servicios como gimnasios, préstamos para empleados, chequeos médicos y seguros adicionales**

Negociar la cantidad de horas que los empleados pasan en la oficina es la política más común dentro de las compañías argentinas que buscan formas de conciliación de la vida laboral y la vida personal. Según un estudio realizado en 200 empresas por el Centro Standard Bank de Conciliación Familia y Empresa (Confye) del IAE Business School, entre las políticas más difundidas están el derecho a abandonar la compañía por una emergencia familiar sin justificar la ausencia (se aplica en el 81% de las empresas), el horario laboral flexible (28%), que permite adelantar o atrasar el horario de ingreso o salida, y la semana laboral comprimida (19%), que libera al empleado una tarde o unas horas en el trabajo.

"Las leyes dejaron de ser las principales impulsoras del otorgamiento de beneficios para los empleados. La pérdida de talentos y la dificultad de conseguir reemplazos son motivos suficientes como para que las empresas se acerquen a la nueva realidad de las familias donde en los últimos 20 años creció la contribución de la mujer para poder sostener el hogar", comentó Patricia Debeljuh, investigadora del Confye. La Argentina se encuentra entre los países que más se esfuerzan en generar entornos laborales flexibles.

Además de las políticas que reducen las horas diarias de trabajo, hay otras prácticas que buscan el equilibrio laboral y personal, como las licencias especiales por adopción (en 36%

## Políticas de flexibilidad

### Aplicación en empresas argentinas

En porcentaje

■ Ninguno ■ Algunos ■ La mayoría ■ Todos

Excedencia para cuidar de un familiar	27	43	11	20
Licencias especiales en caso de adopción (similares a la licencia por ley de maternidad/paternidad)	45	19	2	35
Permiso por paternidad superior al que establece la ley	56	19	2	24
Permiso por maternidad superior al que establece la ley	58	24	1	17
Día de vacaciones adicionales a la ley	39	39	7	16



Fuente: Confye - IAE Business School

El Cronista

de las compañías), días extras por paternidad (26%), más licencia por maternidad (18%) y días para el cuidado de un familiar (31%). También crece la negociación por vacaciones adicionales (23%).

"Hoy es un tema de agenda en las empresas", destacó Ángeles Destéfano, investigadora del centro. "Se requieren políticas diferenciadas. No es lo mismo un padre que un empleado de la generación Y. Uno quiere días libres para ver el acto escolar de su hijo y otro para irse de mochilero", agregó. Según el estudio, algunas compañías ya cuentan con comités de conciliación,

que evalúan y comunican las prácticas de la empresa. Es el caso de Manpower y Walmart.

Hay organizaciones apuestan a medidas innovadoras, que generan un impacto positivo en su personal: en Walmart los empleados cuentan con 5 horas libres durante la primera semana de clases para acompañar a sus hijos en el inicio de la etapa escolar. Y en Danone otorgan medio día libre por cumpleaños para padres con hijos menores de 12 años. En Coca-Cola ofrecen a las madres un regreso paulatino a la actividad, luego de los tres meses de licencia: a los 4 meses del bebé, la mamá trabaja 4 horas; a los

5 meses, 5 horas y así hasta completar la jornada. Esta práctica, muy valorada, fue desarrollada por Coca-Cola de Argentina y adoptada luego por empresas en otros países.

Aunque menos frecuentes, también se destaca la aplicación de políticas de servicio al empleado (ayuda para completar estudios, subsidios para la escolaridad de los hijos, gimnasio o servicios de guardería) y beneficios extra-salariales o sociales, que incluyen préstamos de la empresa para los empleados, seguros adicionales a la ley, reintegro de gastos de medicamentos, chequeos médicos o seguros de retiro.