

Radiografía del trabajo en España



TIPOS DE COMPLEMENTOS SALARIALES DE LOS ASALARIADOS QUE SE COBRAN EN ESPAÑA En %



DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES "JEFES" En %

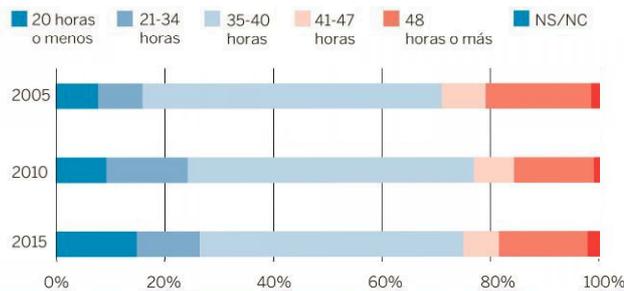


REALIZACIÓN DE TAREAS BREVES Y REPETITIVAS

En % de trabajadores que las realizan



NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA



INDICADOR COMPUESTO DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Empleo y del estudio de Responsabilidad Familiar Corporativa de IESE.

CUANDO CONCILIAR ES UNA MISIÓN IMPOSIBLE

El equilibrio entre la vida personal y el empleo es una quimera en España, uno de los países donde se trabaja más horas y se rinde menos de Europa. Pero hay cambios que ya se están produciendo

POR MARÍA FERNÁNDEZ

Si queremos salir de la crisis solo tenemos una manera: trabajar más y, desgraciadamente, cobrar menos. Hay que recordar que esta democracia empezó con 48 horas de trabajo semanal, y ahora estamos en 40, no se puede seguir así". Como en tantas otras cosas, Gerardo Díaz Ferrán, ex presidente de la CEOE (en la cárcel desde 2012 por la quiebra de Marsans) se equivocaba cuando pronunció estas palabras. Los españoles están entre los europeos que más horas trabajan al año (1.691, según la OCDE, 272 más que holandeses y 320 más que alemanes) pero la productividad promedio (calculada como la relación entre PIB y tiempo trabajado) ronda los 36 euros por hora, frente a los 68 de Dinamarca, los 57 de Holanda, Francia (56 euros) o Alemania (55 euros).

El presentismo, unos horarios endiablados, el menosprecio a las mujeres, los sueldos mermados, una legislación que no se cumple, unos mandos que presumen de no descansar y la presión de una sociedad que quiere poder consumir las 24 horas del día escriben el guión de una época difícil para

sobrellevar equilibradamente vida privada y profesional.

El investigador Marc Grau pide a las personas que asisten a sus charlas que se fijen en un número: el 168. "Son las horas de las que disponemos cada semana. Son para todos... ricos, pobres, altos, bajos. Si le dedicas más horas al trabajo le darás menos a la familia. Porque esto es un juego de suma cero, no un win, win". Lanza cuatro datos: solo el 28% de los españoles están satisfechos con el reparto del tiempo en su vida, cuando en Reino Unido o Finlandia están entre el 60% y el 70%. Hasta el 70% de los consultados en sus estudios creen que utilizar las medidas de flexibilidad que las empresas ponen a su alcance tiene consecuencias negativas dentro de la organización. Pero la gente satisfecha tiene 11 veces menos posibilidades que la insatisfecha de dejar su empresa, algo que afecta a la cuenta de resultados, porque reemplazar a una persona cuesta hasta 1,5 veces el salario del reemplazado.

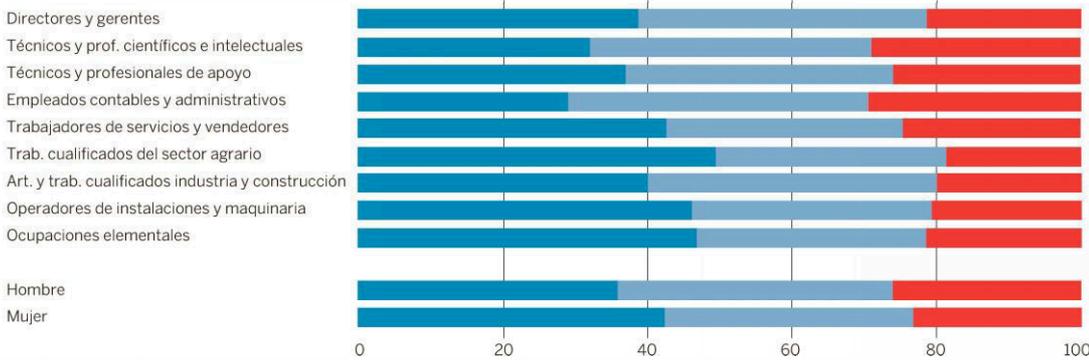
Algo falla. "¿Estamos locos? Trabajar sin desconectar, sin dormir lo suficiente, no nos convierte en gente más divertida. Podemos ser europeos sin perder nuestras singularidades, pero funcionamos con modelos del si-



SENTIRSE "EXHAUSTO" CUANDO ACABA LA JORNADA LABORAL POR OCUPACIÓN

En %

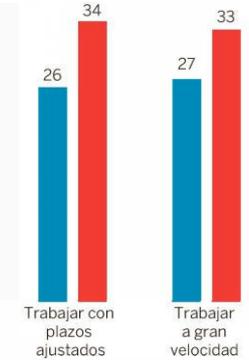
■ Siempre o casi siempre ■ A veces ■ Raramente o nunca



INTENSIDAD DEL TRABAJO

En %

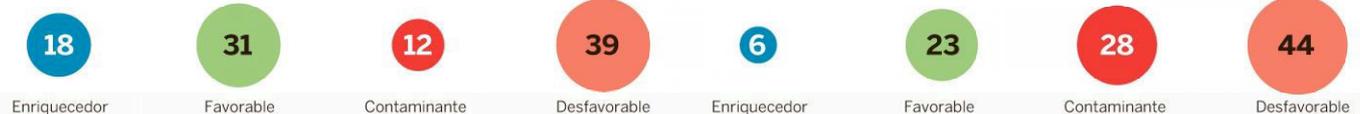
■ 2005 ■ 2015



DEFINICIÓN PERSONAL DEL ENTORNO DEL EMPLEADO

En % de encuestados EN EL MUNDO

EN ESPAÑA



EL PAÍS

glo pasado", reflexiona José Luis Casero, presidente de la Asociación para la Racionalización de Horarios. Aunque elegir no está al alcance de todos. Según la encuesta de condiciones laborales que se publica cada cinco años (los últimos datos son de 2015), muchas personas superan con creces la jornada laboral máxima semanal que el Estatuto de los Trabajadores marca en 40 horas. Los operarios de la construcción o con ocupaciones elementales admiten llegar, en más de un 40% de los casos, "exhaustos" a casa. Trabajar con plazos ajustados o a gran velocidad es lo normal para un tercio de la población ocupada —y subiendo—, y casi la mitad de la masa laboral realiza tareas breves (de menos de un minuto) y repetitivas. La oferta y la demanda no casan porque, como recuerda Cristina Antoñanzas, vicesecretaria general de UGT, "como sociedad lo queremos todo, y queremos que esté disponible las 24 horas".

Javier Benavente, presidente de Alares, una empresa que se dedica a implantar servicios de conciliación, establece una relación directa entre absentismo y problemáticas familiares. "Hemos profundizado, hemos hablado con trabajadores, y alrededor

del 50% del absentismo tiene su origen en estos problemas, confesables o no. Si mi bebé está enfermo y tengo que faltar puedo decirlo el primer día, y el segundo, pero el tercero me cuesta más y quizá ponga otra excusa o no diga nada".

El gran error, dice Grau, está en la cultura de estar en el puesto miles de horas. "Si además se junta con la dilatadísima pausa de comer... Además, confundimos flexibilidad con disponibilidad total. Esto —señala el móvil— nos tiene que ayudar, pero no para estar 24 horas conectados". Nuria Chinchilla, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones del IESE y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF), lleva años estudiando lo que hacen al respecto las empresas. "Creo que hay un cambio en cuanto a la percepción de la conciliación. Podríamos decir que estamos en una etapa de puesta en práctica de soluciones". Habla de que hay que introducir modelos de dirección por objetivos, de "abrir el ojo femenino", de romper la rigidez masculina de liderazgo. Y de la necesidad de que cada uno concilie consigo mismo como primer paso. "Como persona tienes que saber cómo priorizar, decidir qué

compromiso tienes. Y a partir de ahí puedes negociar con la empresa, pero no como un niño que se queja de que papá no le deja hacer algo. Mal vamos si esperamos que sean otros los que nos digan cómo hacerlo".

Choca pensar que las diferencias entre un entorno más conciliador y otro más hostil se midan en euros y que, pese a reflejar mejoras evidentes, los cambios vayan tan despacio: "Los mejores entornos son un 19% más productivos, que es lo que les gusta escuchar a las empresas", apunta Grau. Pero nadie parece tener recetas universales, ni siquiera quien tiene que pensar en ellas.

Una ley de 1999

La ley española al respecto es de 1999. Hay otras medidas que afectan a la conciliación que están recogidas en la reforma laboral de 2012 y en la Ley de Igualdad de 2007, pero los tiempos cambian rápido y los políticos no tanto. El último ejemplo es la ampliación del permiso de paternidad a cinco semanas acordada en septiembre por PP y Ciudadanos que se ha congelado hasta que se aprueben los Presupuestos. A finales del año pasado se constituyó la Mesa por la Calidad en el empleo donde,

teóricamente, sindicatos, patronal y Gobierno se comprometieron a buscar soluciones de conciliación. "Hubo un par de reuniones, el Gobierno presentó propuestas pero de forma muy general", recuerda Antoñanzas. Desde la CEOE también reconocen que la negociación "está un poco verde", y rechazan ser los encargados de cambiar las cosas. "Esta situación ha de ser compartida por empresas, trabajadores y sociedad. Renunciando todos un poco y ejerciendo todos nuestros derechos encontraremos un equilibrio", dice Jordi García, director del Departamento de Relaciones Laborales de la patronal. "Todo el mundo desearía conciliar fines de semana, salir a las seis de trabajar, pero no es fácil establecer determinada flexibilidad en actividades que son de cara al público. Además está el tema de la complejidad de la gestión de estas medidas".

El director de Recursos Humanos de Udima, Alfonso Merino, añade que esto tampoco va de dar "café para todos". "Lo primero que hay que hacer es averiguar cuáles son las necesidades. Cada sector, cada compañía tiene las suyas. Si estoy en una empre-

Pasa a la página 4

Con la conciliación la productividad aumenta, pero las medidas suelen tener un coste

La política va por detrás: la ampliación de la baja paternal por hijos ha quedado congelada

Viene de la página 3

sa con muchas personas mayores de 40 y con muy pocas mujeres en edad de tener hijos quizá tenga que enfocarme primero en políticas que aborden el envejecimiento". Como otros consultados, insiste en el tema de estar físicamente en el puesto de trabajo. "Con un enfoque de eficiencia y no para calentar la silla, las cosas cambiarían muchísimo". Pero reconoce que al mediano y al pequeño empresario les cuesta verlo. Aunque, dice, no todas las políticas que se trabajan en las empresas grandes obtienen los resultados deseados. "Vodafone, El Corte Inglés... cualquiera de las grandes ya las ponen en marcha. No son todo lo avanzadas que nos gustaría, porque dependen de cambios culturales, pero poco a poco se están introduciendo cosas que superan con creces lo que dicen los convenios sectoriales". Trabajar desde casa y la flexibilidad de entrada y salida (con horquillas que llegan hasta las dos horas) son las herramientas más extendidas.

Horarios que se estiran

En Repsol tienen esas dos horas de margen de entrada y salida y hay 2.000 personas apuntadas al teletrabajo en todas sus modalidades (hasta tres días a la semana). "Para empezar, hablamos de conciliación de vida personal, no familiar, porque creemos que la conciliación tiene que ser independiente de la situación de cada persona". Tienen desde ayuda personal a domicilio (para tareas asistenciales y acompañamiento) a tratamientos especializados y servicios de apoyo o asistencia para enfermos crónicos, menores o personas víctimas de violencia de género.

Gloria Iglesias, gerente de Conciliación y Diversidad de la petrolera, recuerda que manejan una plantilla en 40 países con 80 nacionalidades distintas. "El contexto cultural local es muy importante. También está el componente industrial, porque no es lo mismo trabajar en una fábrica que en una oficina. Las culturas latinas valoran más el teletrabajo, en cambio los anglosajones se interesan por trabajar un poco más cada día y tener, por ejemplo, un día libre cada 15". Todos los empleados se rigen en un sistema que mide el desempeño basado en objetivos. "Lo auditamos cada año. Observamos una evolución positiva en más del 90% de las personas que utilizan el teletrabajo".

En otras multinacionales, facilitar la vida a la plantilla también forma parte del negocio. En Thales Alenia Space, su directora de Recursos Humanos, Irene González, cuenta que han implantado servicios para que los 300 empleados en España puedan delegar todo tipo de gestiones, como ir a una farmacia o llevar al padre de un empleado al médico. "Lo paga la empresa, pero es una inversión, no un gasto. Si ahorramos el tiempo que la gente dedica

MATERNIDAD

Bajas que ayudan

¿Y si una baja maternal de un año ayudase a la economía? Lidia Farré, profesora de la Universidad de Barcelona y miembro de Cosme (Comité sobre la situación de la mujer en la economía), recuerda que hay evidencia de que en países como Alemania o Suecia, donde la dispensa se extiende a 12 meses o más, "la probabilidad de que las mujeres retomen su carrera y continúen trabajando aumenta". Volver a la rutina tras solo 16 semanas, como ocurre en España, hace que algunas madres opten por no seguir trabajando, lo que podría estar contribuyendo a aumentar su tasa de inactividad. "Lo que me preocupa de las políticas de conciliación es que cualquier medida que sea utilizada de manera desigual por hombres y mujeres va a continuar generando diferencias en el mercado de trabajo. Si las mujeres son usuarias mayoritarias de ausencias por nacimiento, jornadas flexibles, reducidas... la brecha de género persistirá". Para ella, los permisos de paternidad deberían tener una duración similar a los de las madres, para así alterar la norma social que rige la distribución de tareas domésticas y cuidado de los hijos, "de esta manera, para un empleador debería ser indiferente entre contratar a un hombre o una mujer".

Virginia Sánchez Marcos, presidenta de COSME y profesora de Economía de la Universidad de Cantabria, añade que las medidas no deben tener coste para la empresa o, de lo contrario, repercutirán de forma negativa en los salarios o las perspectivas de empleo de los trabajadores que desean conciliar. "Esto significa que la conciliación es más difícil de lo que uno piensa. En determinadas ocupaciones, al trabajar muchas horas, el salario por hora es más alto porque a la empresa le resulta más rentable una jornada de trabajo de ocho horas que dos jornadas de cuatro horas. Es importante evolucionar hacia una forma de trabajo en la que esto no sea así y, en consecuencia, la flexibilidad no resulte costosa para la empresa. Alternativamente, una distribución más equitativa entre hombres y mujeres de las tareas domésticas redundaría en una menor brecha salarial entre hombres y mujeres".

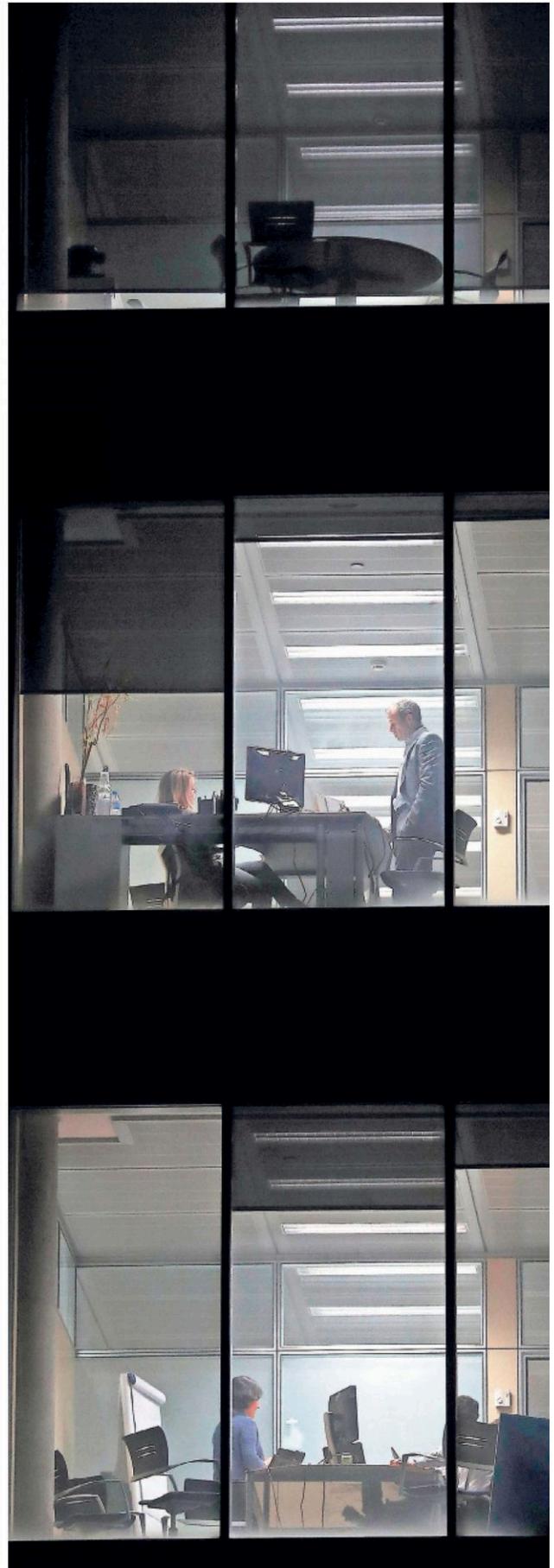
a hacer ciertas gestiones aumentará la productividad. Además, en nuestro caso, tenemos unas vacaciones muy por encima de las legales, o comedor de empresa, lo que nos permite comer en media hora y salir antes. Es una de las cosas que más valora la gente".

Con esta filosofía, las empresas buscan perpetuarse en el tiempo. En Mahou, fundada en 1890, dicen que conciliaban antes de que se inventase esa palabra. "Las claves no solo están en el negocio, sino en las personas. El negocio es el que financia la conciliación, todas las medidas tienen un impacto económico, pero la conciliación ayuda al desarrollo del negocio" considera José María García, director de relaciones laborales. Para ellos no se trata de salir antes, ni de trabajar más o menos, "sino de una forma más flexible". Como ocurre en Repsol, a las seis y media de la tarde todo el mundo debe estar fuera de la sede central en Madrid. No es broma: el edificio los "expulsa", avisándolos con una música o apagando las luces. Una política de permisos está por encima de lo que marca la ley, actividades deportivas, vacaciones ampliadas, ayudas para hijos, seguros de vida, reducción de jornadas, teletrabajo... las medidas son variadas, con su cara buena y mala. "Ocurre con el teletrabajo: hay proyectos que necesitan contacto, y con la distancia se produce una desvinculación del equipo", matiza García.

El director de Recursos Humanos de Mutua Madrileña, Rafael González, está convencido de que con sus medidas han ganado "más compromiso de los empleados que, a su vez, se traduce en una tasa de rotación y absentismo bajos y en un nivel de productividad que nos sitúan en los primeros puestos del sector". En su caso, por ejemplo, tienen ayudas de 6.000 euros por nacimiento o adopción de hijo, permisos de un año para padres de hijos con una minusvalía superior al 33%, y bonifican hasta el 50%, con un máximo de 6.000 euros, los gastos para cuidados de padres de empleados que sufran enfermedades graves o discapacidad. ¿Cubren el hueco que deberían ocupar las políticas públicas? Vicente Castelló, profesor de la Universidad Jaume I echa en falta estructuras públicas como las que existen en otros países, porque no todas las empresas tienen la dimensión de las citadas. "La gente procura ingeniárselas, pero deberíamos reforzar las políticas de empleo e implantar medidas como más

En Repsol y Mutua Madrileña los edificios "expulsan" a los empleados a una hora

El teletrabajo suele ir acompañado de auditorías que miden el desempeño





José Luis Casero: "Racionalizar los horarios no es parar el país a las seis de la tarde"

Una minoría de empresas empieza a pensar en políticas que atiendan la diversidad

guarderías (o bonificaciones a las privadas), desgravación del empleo doméstico, servicios a la dependencia...". Recuerda que en España solo el 13% de los hombres ponen la lavadora, y que el 64% de las tareas domésticas recaen en mujeres. "Mientras no tengamos concienciación de que se tienen que repartir entre ambos, lo tenemos difícil".

Los mencionados horarios son un gran problema. En diciembre de 2016 el Gobierno propuso un pacto nacional para racionalizarlos. Y ahí quedó. "En política siempre hay algo urgente que impide avanzar. La conciliación parece ser un derecho negociable. Por eso seguimos a la cola, somos los cuartos peores de Europa", señala Casero. La solución, cree, "no es cerrar el país a las seis de la tarde", sino que muchos sectores productivos puedan hacerlo para lograr que más gente esté en la calle a una hora sensata. "El comerciante debe atender a necesidades de clientes con horario diferente, así que, por ejemplo, igual no tiene sentido que una tienda de colchones abra a las nueve de la mañana". En el sector servicios argumentan que no podrían funcionar con horarios restringidos. "Sin embargo, no tienen en cuenta que Francia, el país que

más turistas internacionales recibe del mundo, sus horarios son mucho más racionales", puntualiza Castelló.

Para Elena Blasco, secretaria de mujeres en CC OO lo indispensable para conciliar pasa por empezar a hablar de igualdad efectiva. "La desigualdad salarial es producto de discriminación de las mujeres. Hablo de las trabas en el acceso, la promoción, formación, y el salario. Pero el tema de la conciliación no se puede abordar desde la perspectiva femenina, es un problema social, de corresponsabilidad real".

En las antípodas

Un paso más allá de la conciliación está lo que el mundo de la empresa llama "políticas de diversidad", algo que para la inmensa mayoría de las empresas es ciencia ficción. Mar Aguilera, directora de Fundación Alares, habla de que muchos planes de empresa recogen ya medidas específicas para atender a las personas con discapacidad, a los mayores o al colectivo LGTBI. "Por ejemplo, la orientación sexual no se suele expresar si uno no está a gusto, y es una diversidad que produce desigualdad. Quizá me dé miedo casarme y decirlo en el trabajo. Para que un programa de conciliación sea un valor añadido es importante analizar esa diversidad... No se trata de preguntar, sino de generar un entorno de trabajo inclusivo, para que la persona LGTB se sienta libre para comunicarlo". Se pregunta por qué los planes de igualdad, obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores, solo recogen políticas de género. "¿Por qué no meter la parte generacional? ¿O la orientación sexual? Está en la voluntad de las empresas", concluye.

MERCADO LABORAL

La dignidad salarial: el paso necesario

Un empleo digno y un salario digno son la base de cualquier idea de conciliación. "Una empresa con retribuciones indignas no concilia", sostiene la quincena de expertos consultados. Y un mal salario nunca es una ventaja: "La gente trabaja donde puede hasta que encuentra algo mejor, si no se respeta a las personas se genera movilidad", reflexiona Javier Benavente, presidente de Alares. El estudio Merco Talento presentado esta semana apunta que los universitarios españoles prefieren Google, Inditex y Amazon o Apple para trabajar. Valoran el sueldo, sí, pero también que ofrezcan una buena calidad de vida y desarrollo profesional. Pero son precisamente las empresas de tecnología, esas que tanto añoran los jóvenes, las que

están introduciendo métodos laborales muy cuestionados que no casan precisamente con la conciliación. Amazon lanzó a finales del año pasado su servicio Flex por el que cualquiera puede convertirse en repartidor por 14 euros el pedido. "Hemos emprendido una guerra contra las plataformas porque todos estos trabajadores tienen una vinculación laboral por cuenta ajena, con derechos y deberes. Te obligan a estar todo el día pegado al móvil", analizan en UGT. En la patronal, en cambio, lo rechazan: "Todos estos trabajadores son autónomos salvo que se demuestre lo contrario, podrían determinar su negociación de otra manera", responde Jordi García desde la CEOE. "Lo central es que tenemos que ayudar a través de la legislación. Holanda es un caso modélico: más de la mitad de la población trabaja con flexibilidad horaria porque la ley garantiza unos derechos", analiza Nuria Chinchilla, del IESE.

Edificio de
 oficinas
 fotografiado el
 pasado jueves
 en Madrid. LUIS

SEVILLANO