





La crisis ha arrinconado medidas que se aplicaban en los últimos años y que facilitaban la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Y eso, pese a que los estudios señalan que conciliar aumenta el compromiso con la empresa y la productividad. Los expertos lo tienen claro: lo primero ha de ser cambiar los horarios poco racionales.



Conciliación en retroceso

Texto de **Celeste López**

Jornadas laborales que se alargan hasta la noche dificultan la conciliación con la vida personal

Aparcada antes de llegar a la meta. Así ha quedado la aspiración de la mayoría de los españoles de conseguir conciliar la vida laboral, personal y familiar. La crisis ha dejado de lado las legítimas aspiraciones de los trabajadores en este sentido, que incluso llegaron a ser incluidas en la agenda política, tal era el clamor existente. Pero el desempleo y el miedo a perder el puesto de trabajo por los que están ocupados han terminado, al menos por un tiempo, por relegar este tipo de demandas.

Y eso que numerosos estudios no dejan lugar a dudas: la conciliación es un instrumento muy valioso desde el punto de vista laboral ya que aumenta la productividad, obliga a planificar horarios, a aprovechar mejor el tiempo de trabajo, reduce el absentismo y, lo que es induda-

ble, es un estímulo para los trabajadores. Y un trabajador feliz es un trabajador productivo.

A finales del siglo XX, España iba viento en popa, el trabajo no faltaba y las mujeres no quisieron quedarse atrás. Con más formación que los hombres, decidieron entrar en el mundo laboral de lleno, encontrándose con el eterno problema español, unos horarios larguísimos que sólo se explican por una configuración machista del empleo (el hombre, al trabajo; la mujer, en casa) que impedía (e impide) a la mayoría tener una vida más allá del trabajo. Jornadas que comienzan a las nueve de la mañana y que no terminan antes de las ocho de la tarde.

Ese es el modelo que impe- ra y que se traduce en trabajadores angustiados, que retrasan cualquier decisión personal, incluso tener hijos, pese al gravísimo problema demográfico

que ya entonces se vislumbraba y que ahora se recrudece. Y todo ello, encima, sin una recompensa económica para las empresas: España figura entre los países menos productivos de Europa tal y como certifica una y otra vez el observatorio Eurostat.

Como señala el trabajo *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*, elaborado, entre otros, por la profesora de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid, Rocío Albert López-Ibor, el interés por el tema de la conciliación obedece a una conjunción de factores, entre los cuales cabe destacar: el avance en la igualdad de género; el cambio en las actitudes de género (hacia unas más igualitarias); la variación en los modelos de familia; las demandas de mejora en la calidad de vida; la →



Los recortes en la política del bienestar hacen que los trabajadores y sus familias deban apañarse por su cuenta

THANASIS ZOVULIS / GETTY

Un estudio indica que en las empresas que no favorecen la conciliación, el compromiso de los empleados con y sin hijos es sólo del 23% y el 22%



→ preocupación por la educación de los niños; el desarrollo de la sociedad de la información (que permite otras formas de trabajo); la necesidad de gestionar mejor el capital humano de las empresas, y la necesidad de fomentar la natalidad.

Muchas son las voces que se levantan en contra de un modelo que perjudica a la empresa y al desarrollo personal de los trabajadores. Todas ellas, amparadas por numerosos estudios que no dejan lugar a dudas: nuestros horarios laborales, en definitiva, la organización de nuestra vida, van en contra del desarrollo económico del país. Según el Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012, en las empresas en que se favorece la conciliación, los empleados se sienten cuatro veces más comprometidos y la pro-

ductividad aumenta hasta un 19%.

El estudio, basado en encuestas a más de 7.000 trabajadores de 23 países en diferentes situaciones familiares, grados de responsabilidad y edades, pone de manifiesto que un 40% de los trabajadores de todo el mundo no están comprometidos con su empresa. Los empleados con hijos muestran un mayor compromiso. De hecho, cuando la compañía facilita habitualmente la conciliación, su compromiso es total (100%), mientras que en las mismas circunstancias, el compromiso de los empleados sin hijos es de un 84%. En los casos en que la empresa no facilita la conciliación, el compromiso de los empleados con y sin hijos baja al 23% y 22% respectivamente.

“En la actual situación eco-

nómica, son pocas las empresas que suben el salario a sus colaboradores”, reconocen desde la escuela de negocios Iese. Sin embargo, existen otras medidas sin coste para la compañía que favorecen el bienestar del trabajador y repercuten en su actitud de compromiso con la empresa. Son las incluidas en el llamado “salario emocional”, relacionado con la percepción que tiene el trabajador de que su empresa le ayuda cuando tiene un problema, toma su opinión en serio y se preocupa por su bienestar y satisfacción en el trabajo, señala Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF) del Iese y coautora del citado estudio.

Según este trabajo, la percepción de salario emocional es mayor entre los trabajadores

con hijos, seguramente porque son los que obtienen un beneficio más inmediato cuando la empresa aplica medidas de conciliación. En cambio, los trabajadores menores de 28 años perciben menor salario emocional en entornos que favorecen la conciliación (80%) frente al resto de los trabajadores (100%), lo que se explica porque en general todavía carecen de obligaciones familiares.

Nuria Chinchilla apunta que “el salario emocional no es más que la traducción de actitudes en medidas que contribuyen a humanizar el trato y ayudan a crear un mejor clima laboral y un entorno de trabajo positivo”. Entre estas medidas que ayudan a crear una percepción de salario emocional tienen especial importancia todas las que favorecen la conciliación laboral y personal y familiar. Como el ticket restaurante, ayudas al transporte o a la guardería o el seguro médico.

Estas medidas, que calaron en las empresas porque no suponían un coste añadido para ellas, también se han visto mermadas al computar fiscalmente por la nueva regulación laboral. Para muchos, esto ha supuesto el fin de ese salario emocional, al no querer asumir la empresa un nuevo coste.

Pero ya antes de que la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, anunciara esta medida de tributar por los beneficios sociales, las empresas habían recortado de manera drástica los presupuestos que venían destinando a medidas de conciliación, de manera que se apreciaba una reducción de hasta un 40% de las inversiones, según datos de PeopleMatters.

La inversión media que realizaban las compañías españolas en acciones relacionadas con la conciliación era de unos 40



euros por empleado y año. El abanico abarca desde las compañías que suplen la falta de presupuesto con una mayor imaginación en las medidas, que pueden invertir solamente tres euros por trabajador, hasta las que ofrecen servicios como guarderías, tickets de comida y otras ayudas, que pueden elevarse hasta los 200 euros anuales por trabajador.

Las medidas de conciliación en nuestro país alcanzan tan solo al 30% de los trabajadores ocupados. Esto significa una inversión global cercana a los 213 millones de euros el año pasado en este tipo de acciones, por lo que la reducción superaría los 85 millones de euros, según PeopleMatters (datos del 2012).

Pero las políticas de conciliación no sólo se centran en este tipo de ayudas, sino que descansan en los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado de las personas dependientes. A principios del siglo XXI, España dio un fuerte impulso a esos tres pilares de la conciliación, equiparándose a la media de los países de la Unión Europea, donde permisos, excedencias o servicios de guardería llevan años extendidos.

La conciliación sólo llega a un 30% de los trabajadores, y las empresas han recortado el llamado salario emocional, que incluye además beneficios como el seguro médico o el ticket restaurante

Basta ver el caso sueco, un referente en esta materia: el permiso parental es de 480 días con una prestación del 80% del salario. Además, existe un permiso parental temporal, que incluye un subsidio de 120 días por hijo y año, a repartir entre ambos progenitores, y que tiene como objetivo atender y cuidar a los hijos enfermos menores de 12 años.

Pero, de nuevo, la crisis ha cortado de raíz esos avances en España, con la reducción de fondos y recursos a este fin: se ha pospuesto la ampliación del permiso de paternidad –actualmente, de dos semanas y que tenía el compromiso de aumentarlo a cuatro–, se han paralizado la mayoría de los proyectos destinados a aumentar las plazas de guardería –algo considerado fundamental para alcanzar el equilibrio laboral y familiar– y la ley de dependencia, que permitiría reducir el tradicional papel de cuidadora de las mujeres, aún no ha terminado de desarrollarse, a la vez que ha sufrido una notable merma económica.

Con un tasa de desempleo que ronda el 26%, con unos trabajadores que ven cómo su puesto de trabajo peligra cada día, preocupados por la constante reducción de sus salarios y con unas normativas centradas exclusivamente en favorecer los contratos parciales como instrumento para la conciliación –opción mayoritaria de las mujeres y que claramente les perjudica: menos salario, pensiones futuras más bajas e imposibilidad de ascenso profesional–, la realidad es que en estos momentos cualquier aspiración en busca del equilibrio personal, laboral y familiar duerme en el cajón de las utopías.

Ante este panorama, ¿qué →



En España, los trabajadores alargan su jornada al menos una o dos horas más que en otros países europeos (por lo que llegan mucho más tarde a casa que sus hijos escolares) y las familias se acuestan mucho más tarde

En España se sale del trabajo unas dos horas más tarde que en otros países europeos; todos los expertos coinciden en que cambiar los actuales horarios debe ser la primera medida



→ solución hay? Los expertos consultados lo tienen claro: todo pasa por modificar de una vez los horarios. Señalan que la reforma laboral deja de lado uno de los cambios fundamentales que España debería realizar como transición del modelo laboral y empresarial: el cambio de horarios. Homologar con Europa o Norteamérica las jornadas intensivas, reduciendo el horario de comida y fijando un tope racional en la hora de salida (primera hora de la tarde) permitiría aplicar la verdadera corresponsabilidad, ya que este horario sería para todos, repartiendo, sin duda, las obligaciones y las atenciones necesarias.

Uno de los hombres que más tiempo llevan reclamando este cambio de horario es Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Es-

pañoles (Arhoe), quien afirma que "no por trabajar más horas este país es más productivo" e insta a "cambiar con urgencia la cultura del *presentismo* por una cultura de la eficiencia". Para salir de la crisis, "se ha de buscar la excelencia, trabajar por incentivos", dice. Buqueras insiste una y otra vez en estos aspectos, por el momento sin éxito, pese a la "rotundidad de los datos", se lamenta.

Según un estudio de la Comisión de los Horarios, los españoles salen del trabajo dos horas más tarde que gran parte de los europeos, lo que impide la conciliación laboral y familiar. Para el trabajo, se ha analizado la jornada laboral de España, Alemania, Bélgica, Francia, Finlandia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia en los sectores de banca, servicios, oficinas, administración, comercio e

industria. En la mayoría de estos países, los trabajadores suelen concluir su jornada laboral entre las 17 y las 18 horas, mientras que en España finaliza en torno a las 19 horas e incluso más tarde. El parón para la comida es casi el doble en España que en los demás países europeos. Este horario obliga a los españoles a cenar más tarde, sobre las 22 horas, y a acostarse alrededor de la medianoche.

Estos horarios son difícilmente entendibles para el resto de los europeos y los norteamericanos, como destacaba recientemente en un artículo *The New York Times*, que los consideraba claramente perjudiciales para la productividad y, sobre todo, para el desarrollo personal del trabajador.

El establecimiento de unos horarios racionales facilitaría la conciliación en todos los ámbi-

tos, la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas, la igualdad efectiva hombre-mujer, el aumento de la calidad de vida y la productividad, el fomento de la salud, la disminución de la siniestralidad y la mejora del rendimiento escolar, insisten los expertos.

Sincronizar nuestros horarios con los europeos, señalan en un artículo Libertad González y Daniel S. Harmermesh, de la Universidad Royal Holloway de London y la Universidad de Texas en Austin, respectivamente, favorecería la productividad y mejoraría las condiciones de vida en España. Estos expertos apuestan por las jornadas continuas, un elemento que evitaría las largas pausas de la comida, tiempo muerto tanto para las empresas como para los trabajadores. Según la investigación *Productividad y empleo*, dirigida por Antonio Montañés, de la Universidad de Zaragoza, la jornada continua reduce gastos de la empresa y aumenta la productividad un 6%.

Como dice Nuria Chinchilla, hay soluciones para conciliar la vida laboral, familiar y personal, y en la mayoría de los casos no suponen un esfuerzo económico para la empresa y sí muchos beneficios para empresario y trabajador. Es una cuestión de decisión y confianza en ese cambio de modelo. Chinchilla está convencida de que, pese a la crisis, o quizás precisamente por ella, el objetivo de equilibrar vida y trabajo se conseguirá antes o después: "Es una evolución de la que España no puede quedar al margen". Las empresas, los trabajadores y los hijos lo agradecerán. ○