



La crisis no concilia

La mala situación económica dificulta la racionalización de los horarios laborales ● Cuando la prioridad es mantener el trabajo, la igualdad se tiende a considerar un lujo

CHARO NOGUEIRA

“Con la crisis, hay quien ha dejado un poco aparcadas estas cuestiones, y debería ser al revés”. Las cuestiones a las que se refiere Ignacio Buqueras son las que apellidan la entidad privada que preside: Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles. De esa organización razonable del reloj depende la armonía entre la vida laboral y la personal (sea o no familiar). Y esta compaginación, sazónada de corresponsabilidad en casa, es, a su vez, un pilar clave para la igualdad real entre mujeres y hombres. Un círculo virtuoso que aumenta la productividad, según sus defensores. Un círculo que la crisis va cuadrando. ¿Cómo reclamar mejoras, o incluso derechos, cuando el paro arrecia? ¿Cómo avanzar en igualdad cuando esta se percibe como un lujo propio de tiempos boyantes?

“El trabajador está dispuesto a aguantar lo que sea con tal de mantener el empleo”, plantea Buqueras, que desde hace ocho años es un apóstol de la racionalización de horarios, siempre listo para evangelizar a políticos y empresarios desde su asociación. El temor a la cola del paro, formada ya por casi cinco millones de personas, atornilla a los trabajadores a la silla. Les disuade de reivindicar, entre otras cosas, la mejora de los horarios, una política que solo puede arrancar con el visto bueno de los jefes: va de arriba abajo. Y las empresas apenas mueven ficha. “La gente tiene miedo y en esa situación salen tics de rigidez”, dice Nuria Chinchilla, profesora del IESE (Universidad de Navarra) y presidenta del Centro Internacional Trabajo y Familia.

Desde el punto de vista sindical la situación se ve aún más negra. “La primera preocupación de trabajadores y sindicatos ahora mismo es el mantenimiento del empleo, incluso por delante del salario y, por supuesto, de las medidas de igualdad”, reconoce la responsable de Mujer de CC OO, Carmen Bravo. La crisis,

que altera la relación de fuerzas y las prioridades de trabajadores y empresarios, pasa factura a las posibilidades de conciliar. Solo ha tenido algún efecto positivo en el ámbito público, según Buqueras. La necesidad de recortar los presupuestos ha impulsado una política de luces apagadas y horarios comprimidos en alguna Administración. De ahí, por ejemplo, el cierre de oficinas por la tarde, implantado hace ahora un año en el endeudado Ayuntamiento de Madrid. La medida, pensada para reducir los costes, mejora de paso las condiciones

La patronal vincula los cambios a la flexibilización del mercado laboral

La equiparación de mujeres y hombres se ha frenado, según los sindicatos

de trabajo. Es la necesidad convertida en virtud.

En cambio, cuando mira hacia la empresa privada, “sea cual sea su tamaño”, el presidente de la comisión de horarios ve sobre todo el mantenimiento o incluso el refuerzo de “la cultura y los hábitos tradicionales”, en línea con lo que propuso el anterior presidente de la patronal, Gerardo Díaz Ferrán. “Dijo que había que trabajar más horas y ganar menos sueldo”, recuerda Buqueras con tono de enfado. “Lo que hay que hacer es optimizar las horas”, propone. “En muchas empresas se sigue perdiendo el tiempo en temas poco resolutivos, como reuniones o comidas”, denuncia tras recordar su mantra: los horarios razonables permiten conciliar y ello aumenta la productividad.

No es la sintonía dominante, aunque hay quien tiene pistas para el optimismo. “A pesar de que

no es el momento de invertir en cambios, la flexibilidad de los horarios está entrando en las empresas por dos motivos. Por un lado, permite abaratar costes, como la factura de la oficina. Por otro, facilita la retención del talento, algo que es importante incluso en momentos de mucho desempleo”, afirma Chinchilla, coautora de *La ambición femenina: cómo conciliar trabajo y familia* (Aguilar).

¿Racionalización de horarios? ¿Conciliación? La respuesta de Arturo Fernández, vicepresidente de la patronal CEOE, pasa por la palabra “flexibilidad”. “Lo que hemos pedido los empresarios es mucha flexibilidad en el conjunto de la negociación colectiva”, explicaba recientemente a este periódico. Y en ese marco, “que cada empresa tenga la flexibilidad horaria que considere oportuna”. La fórmula del representante patronal: “Flexibilidad horaria implica menos absentismo, lo que genera mayor productividad”. “Cada empresa tiene que ser más libre para adecuar sus horarios y sus salarios”, deslizaba el dirigente de la CEOE y de los empresarios madrileños. También Nuria Chinchilla enmarca la flexibilidad horaria, que concibe como una cuestión más personal que de convenio, dentro de una flexibilidad general del mercado de trabajo. “Es el tema más gordo que tenemos encima de la mesa”, añade.

Los nubarrones en el horizonte de los horarios y la conciliación se extienden al de la igualdad. “La crisis puede dar al traste con todos los avances que habíamos hecho”, alerta Almudena Fontecha, responsable de igualdad en el sindicato UGT. “Ha llegado cuando estábamos en el proceso de incorporar medidas para equiparar a mujeres y hombres”, añade. La Ley de Igualdad, de 2007, se aprobó poco antes del inicio de una crisis que parecía una tormenta y se ha convertido en huracán. La norma, una de las joyas de la corona del primer mandato de Rodríguez Zapatero, incluía medidas como la paridad electoral y la obligación de negociar planes de

igualdad en las grandes empresas. También alentaba la presencia femenina en los consejos de administración y creaba el permiso de paternidad exclusivo para los varones, entre otras medidas innovadoras.

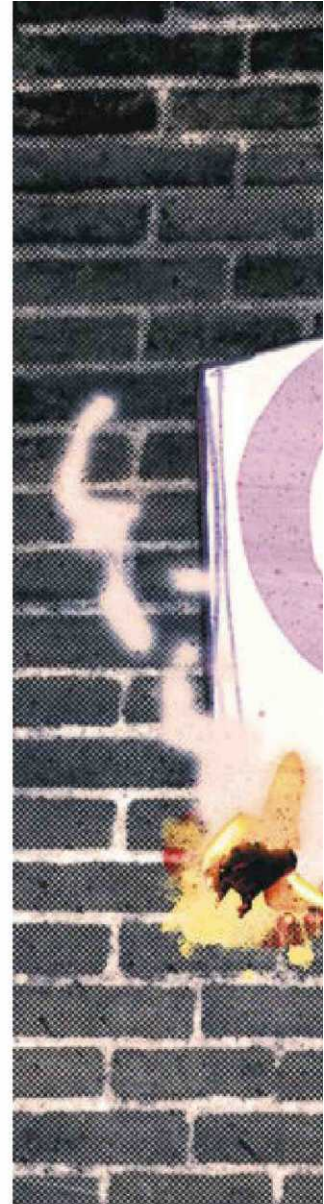
Fontecha está convencida de que ya se ha producido un retroceso en las iniciativas encaminadas a mejorar los niveles de igualdad —trazadas en la ley—, pese a la dificultad para medirlo con datos. En la Seguridad Social no observan renunciadas a derechos como los permisos retribuidos de maternidad o paternidad. “A lo me-

“La gente tiene miedo y salen tics de rigidez”, dice la profesora Chinchilla

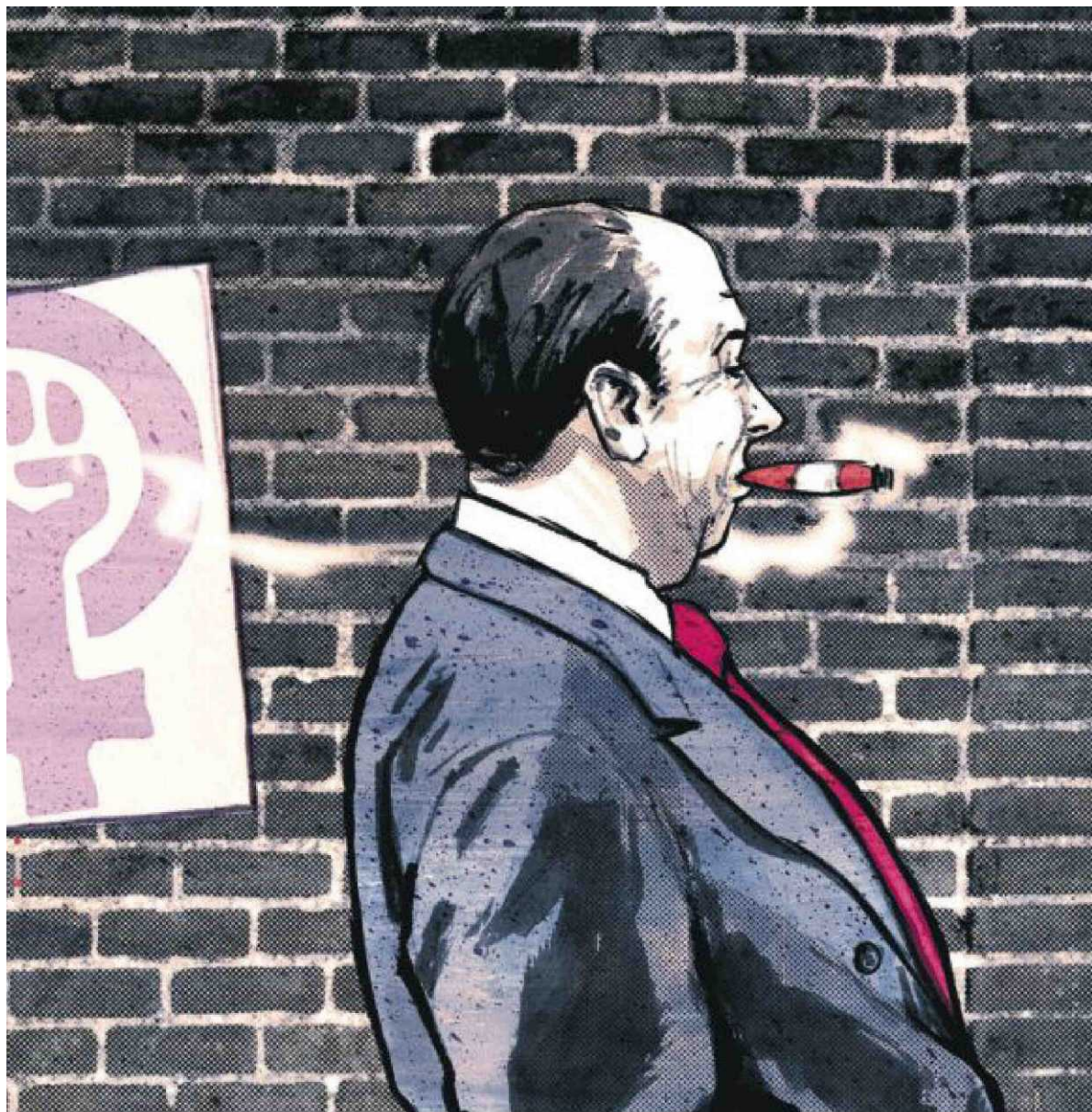
“Lo que hay que hacer es optimizar las horas”, defiende Buqueras

hor hay alguna excedencia menos por el cuidado de hijos, pero nada significativo”, afirma una portavoz. Resulta imposible saber si ese eventual descenso se relaciona con situaciones de desempleo en la familia, por ejemplo.

Otro termómetro de la igualdad, el número de convenios colectivos que han incorporado planes con medidas orientadas a la equiparación laboral de empleadas y empleados, tampoco es fidedigno. “Hasta finales del año pasado no fue obligatorio registrar esos planes en los convenios”, lamenta Fontecha. “Desde 2009 hay una tendencia al descenso de las medidas de igualdad en los convenios”, añade desde CC OO Carmen Bravo. A ello se suma otro elemento desalentador, según las sindicalistas: la dificultad para negociar pactos laborales e incluso para lograr que se cumplan los ya acordados.



“Hay una paralización total de las iniciativas de igualdad tanto en los convenios como fuera”, plantea Fontecha. Y además, conviven “dos discursos”. “Por un lado se dice que se apuesta por las políticas de igualdad y por otro se ponen en marcha políticas que acaban yendo en detrimento de ella”. Entre estas últimas cita medidas como el visto bueno al mayor encadenamiento de contratos temporales (las mujeres tienen más que los hombres) o el descuelgue de convenios, que presu-



LUIS F. SANZ

miblemente habían incorporado medidas igualitarias.

El recorte del gasto público en políticas sociales repercute en mayor medida en las mujeres, principales encargadas de las tareas de cuidado a niños y mayores dependientes. De ahí que la sindicalista destaque, por ejemplo, el tije-ratazo al plan estatal para construir miles de plazas en guarderías públicas.

En esta crisis, tampoco da ejemplo un Gobierno que hizo de la igualdad su bandera hasta que

la crisis se reveló en toda su crudeza. La prioridad ahora es recortar los números rojos, calmar a los mercados. "Las políticas de igualdad se han paralizado. No se ha cumplido, por ejemplo, el compromiso de ampliar el permiso de paternidad a cuatro semanas [ahora es de 13 días]", destaca Juan Torres, catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Sevilla y coautor de *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera* (Icaria).

Está previsto que la duración

del permiso remunerado para los padres aumentara gradualmente hasta alcanzar su máximo en 2013, pero el Ejecutivo ha renunciado a extenderlo: soplan vientos de recortes sociales. Este periódico intentó, reiteradamente y sin éxito, conocer el punto de vista sobre la situación que tiene la secretaria de Estado de Igualdad. En el organismo del Ministerio de Sanidad encargado de estas políticas y de evaluar los avances en la equiparación entre mujeres y hombres guardan silencio.

El frenazo de las políticas de igualdad tiene dos motivos: "La falta de presupuestos y la idea de que la igualdad es un lujo en momentos de austeridad", analiza Torres. El catedrático observa que la negociación colectiva es "muy reacia" a incorporar cambios positivos. Como mucho, se apuesta por medidas pensadas para que sean las empleadas —y no los empleados— quienes concilien. Y ante este estado de cosas, nadie protesta.

"El miedo al desempleo hace

más conservadores a los trabajadores y los empresarios tienen la idea de que la igualdad es un lujo propio de épocas de bonanza", añade Torres. "Nos resulta muy difícil defender los temas de igualdad. Por un lado, las Administraciones no impulsan el diálogo social. Por otro, las organizaciones empresariales no tienen ninguna disposición. Y los sindicatos dan la prioridad al mantenimiento del empleo sobre todos los demás aspectos", admite la sindicalista Carmen Bravo.

"Por desgracia, la igualdad no se considera como un bien común, sino como un elemento de lujo; como una moda pasajera de la que se puede prescindir cuando las cosas están mal", reflexiona Fontecha. Además, una política de igualdad a fondo "cuesta dinero". Por ejemplo, obliga a equiparar salarios.

Caen chuzos de punta, pero Buekeras mantiene impasible su prédica: "En un contexto de crisis grave, hay que lograr mayor productividad". Y eso es más fácil de

"Los empresarios creen que la igualdad es un lujo", dice un catedrático

Tener empleo es lo principal y eso le falta al 20,9% de los trabajadores

obtener con "gente satisfecha", es decir, con trabajadores exentos de tener que trabajar horarios "desmedidos" y ajenos a entornos donde impera la cultura del *presentismo*, esa que impide irse a la hora si el jefe sigue en el despacho y donde se evalúa a los empleados por el tiempo que pasan en la empresa, en lugar de por los objetivos que cumplen.

Pero pocos le escuchan. La prioridad hoy por hoy es seguir teniendo una oficina a la que ir, aunque sea con un horario endiablado y un jefe alérgico a irse a casa. Para conciliar, hay que tener empleo. Y eso es lo que le falta a uno de cada cinco trabajadores: el 20,9% está en paro.

EL PAÍS.com

Participle

¿Ha rechazado un empleo por culpa del horario de trabajo?