

CCOO Federación Servicios



Más horas para la vida familiar y menos puñetazos en la mesa

"En teoría se trabajan menos horas, pero el trabajador produce más cuantos más beneficios sociales tiene. Las horas reales son más productivas". Se trata de cumplir con unos objetivos más que de acumular horas en la silla

"¿Sabe cuál es mayor deseo de algunos profesionales? Llegar a tiempo para bañar a sus hijos; que sientan que tienen padre. Ésta fue la respuesta de uno de nuestros clientes. Y no es una excepción". Gonzalo Martínez de Miguel lleva años lidiando con el desarrollo y la gestión interna de las empresas. Como director del Instituto de Formación Avanzada, las asesora sobre cómo deben organizarse o formar a sus empleados. Y percibe que el panorama está cambiado radicalmente, tanto en las demandas del empresario como en las expectativas del trabajador.

El aspecto económico sigue siendo primordial -"al fin y al cabo todos tenemos que pagar una hipoteca", reflexiona María Eugenia Guzmán, del despacho jurídico Cuatrecasas- pero cada vez importan más las cuestiones personales. Los empresarios son conscientes de este cambio sociológico, según los expertos consultados. Por eso empiezan a poner los medios para atraer, y sobre todo retener, al profesional cualificado.

Viernes por la tarde libre, vacaciones más allá de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores, pensiones complementarias... son algunos de los señuelos que utilizan las empresas para que el trabajador se sienta motivado y con ganas de rendir. Las consultoras consideran que, en contra de lo que se cree, el empleado va ganando cuotas de poder. Los directivos tienen problemas para encontrar la cualificación que buscan y los elegidos lo saben. "Antes, en España había un desempleo del 20%. Ahora, en algunas comunidades prácticamente hay pleno empleo. El trabajador no está dispuesto a aceptar cualquier cosa", subraya Martínez de Miguel. Este experto cree que las empresas son "más humanas y cuidadosas que nunca", especialmente las grandes. El problema es que en España el 90% de las empresas son pequeñas y medianas. Y las nuevas tendencias tardan en calar.

Más escéptica se muestra la experta de Cuatrecasas. "Hasta que España no homologue los horarios con Europa no será posible conciliar la vida laboral con la familiar". María Eugenia Guzmán considera que esa urgencia es mayor para la mujer, pues "en España, a diferencia de otros países, sigue siendo ella la que pide los permisos oficiales para cuidar a la familia". Los expertos en general valoran la legislación que propicia los espacios para la vida personal, pero discrepan sobre su puesta en marcha.

La productividad es el elemento clave a la hora de evaluar esas medidas. Eduardo Riera, de la consultora de recursos humanos Mercer, es rotundo: "En teoría se trabajan menos horas, pero el trabajador produce más cuantos más beneficios sociales tiene. Las horas reales son más productivas". Se trata de cumplir con unos objetivos más que de acumular horas en la silla, aunque este mensaje no está suficientemente asimilado, ni entre los empresarios ni entre los trabajadores.

Si los empleados son más conscientes de su poder y las empresas ofrecen cada vez más incentivos para conquistarlos, ¿por qué el estrés se extiende en las sociedades modernas? El director del Instituto de Formación Avanzada cree que la exigencia al trabajador es mayor y su nivel de responsabilidad, creciente: "Hemos pasado del trabajador al dictado a uno al que se le da más autonomía pero se le exigen resultados". Ese cambio de modelo provoca estrés laboral, una dolencia que explica más del 10% de las bajas en Europa, según un estudio de Mercer. Si se suman los casos de depresión, el porcentaje asciende.

El acoso moral o el burnout (literalmente, quemarse) son otros de los nuevos males que aquejan al trabajador del siglo XXI. Un individuo acosado en su puesto de trabajo se lo piensa mucho antes de denunciarlo porque resulta incómodo de explicar y difícil de probar. "La gente prefiere cambiar de empresa y ya está. Es una cuestión bastante oculta", considera Eduardo Riera. La experta de Cuatrecasas aporta una visión complementaria: "Muchas veces se utiliza como arma arrojadiza contra el empresario por otros problemas".

Conceptos como motivación, reconocimiento y satisfacción exigen un marco de estabilidad laboral que en ocasiones resulta deficiente. Uno de cada tres asalariados en España tiene fecha de caducidad en su puesto. Eso deteriora el

Más horas para la vida familiar y menos puñetazos en la mesa

compromiso y la identificación que el empleado adquiere con su compañía. "Si no saben cuánto durarán en la empresa, ¿cómo se van a identificar con ella?", coinciden los expertos consultados. En todo caso, la identificación hoy depende más de los compañeros y los superiores directos que de la compañía como ente abstracto.

El apego a la empresa exige, eso sí, nuevos modos de ejercer el mando. "La compañía autoritaria tiende a desaparecer. Los modelos hasta hace nada admisibles del puñetazo en la mesa son vistos ahora como marcianos", constata Martínez de Miguel.

LUCÍA ABELLÁN

[El País](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.