Conciliación

Número 17
Abril 2016

Boletín Digital de la División Territorial

AEDIPE Aragón – La Rioja

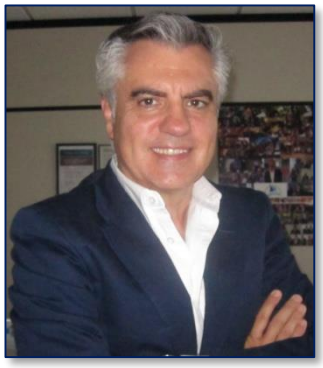
PRESENTACION

Sumario

Presentación 2
Noticias breves 3
Entorno 5
Ideas 10
Análisis 15
Quién es quién 20
Reflexiones 22

"Nunca encontrarás tiempo para nada; debes crearlo".
(Charles Buxton, filántropo, escritor y miembro del Parlamento británico en el siglo XIX).

Saludo del Presidente



Pascual Bernad, *Presidente de AEDIPE Aragón – La Rioja.*

Estimados amigos,

De nuevo, nos asomamos a vuestro día a día para traeros el Boletín Digital de nuestra Territorial.

Con el mes de Abril, hemos decidido tratar la conciliación entre la vida personal y profesional. Se trata, sin duda, de un tema de honda trascendencia: las consecuencias e influencias de una buena o mala conciliación se extienden más allá del contenido de nuestro trabajo: afectan a la estabilidad emocional, expectativas, motivación, absentismo… y muchos otros factores del complejo engranaje que es la persona, a la que nosotros tenemos la responsabilidad de gestionar.

Y, qué duda cabe, nos afecta también a nosotros mismos, en cuanto que somos igualmente personas y trabajadores.

Entre estas páginas hallaréis, como de costumbre, ideas, reflexiones y preguntas, que intentan abordar el tema con el objetivo de ofreceros claves en la que pensar y posibilidades de mejora.

Me parece un tema muy tratado, pero no resuelto, y que resulta, en ocasiones, especialmente controvertido. Es por ello que creo en la necesidad de volver sobre él, repensar todas sus dimensiones y tratar de encontrar soluciones perdurables que redunden en un incremento de la felicidad y motivación del empleado. El beneficio será, entonces, colectivo.

Recibid un cordial saludo.

NOTICIAS BREVES

Asamblea General de Aragón-La Rioja

El pasado mes de Febrero tuvo lugar la **Asamblea General de Aedipe Aragón – La Rioja**, en la que se procedió a evaluar la actividad de nuestra territorial, además de aprobar las cuentas de 2015 y el presupuesto de 2016. Fue una oportunidad para el reencuentro en persona de los asociados y para entablar un diálogo honesto en el que buscar formar de continuar mejorando la labor de la Asociación y el valor generado.

Las reflexiones y comentarios de los asistentes pusieron de relevancia la necesidad de implicar más al asociado en la marcha de la territorial. Para ello, se plantearon ideas que se han ido recogiendo y sistematizando, para coordinar la puesta en marcha de las más viables.

La primera en estructurarse, y que ha tenido una valoración muy positiva, es la de poner en marcha **Comisiones de Trabajo** por temáticas específicas. A través de estas Comisiones, el asociado se convierte en pieza clave de la actividad de la Asociación y dirige activamente una labor que puede llegar mucho más allá en diferentes ámbitos de nuestro entorno social.

Sectores en alza

Los sectores que liderarán la creación del nuevo empleo en los próximos años serán el **tecnológico** y el de **I+D+i**, el de **turismo y ocio**, la **salud y el bienestar** y el sector **energético**, según un informe sobre el futuro del trabajo en España, elaborado por **Adecco** en colaboración con **Opinno**.

Estos sectores darán lugar a nuevos proyectos empresa-riales y a nuevas figuras profesionales, como perfiles cualificados ligados a la tecnología y al ámbito digital, los perfiles vinculados al trato con personas y los especializados en marketing y ventas.

Humor

Trabajar sin jefes

El sistema de **Holacracy** se alimenta de una sinergia circular en la que desaparece la figura del gerente, pero crecen los grupos organizados por departamentos. Se trabaja en espacios amplios, sin despachos. El trabajador debe asumir tareas que serán evaluadas por un grupo de compañeros.

¿Estás atento a los síntomas de tu empresa?

Te ayudamos a mejorar la salud de tu empresa

AYANET
CONSULTORÍA INTEGRAL

Consultoría de organización y RRHH:

Eficacia organizativa
Cuadros de mando
Sistemas de evaluación de personal
Diagnóstico del desempeño
Liderazgo y gestión del talento
Compensación y beneficios
Profesionalización y transformación del área de RRHH
Implantación de procedimientos, normas, metodologías, etc.

- 97% de clientes satisfechos
- Empresa Aragonesa
- Más de 15 años de experiencia en el sector
- Consultores especializados

www.ayanet.es info@ayanet.es 976 300 480

ENTORNO

Conciliación de la vida familiar y profesional: últimas novedades legislativas

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

Sara Bendito/María Villas
(Abogadas de
***Cuatrecasas Gonçalves Pereira**).*

Muchas caras nuevas se vieron en la primera sesión del Congreso de esta nueva legislatura el pasado mes de enero, sin embargo, una de ellas destacó por encima del resto, la de un bebé, un bebé cuya presencia en la Cámara Baja ha reabierto de nuevo el debate sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Si hacemos un repaso de las reformas habidas en la materia, podemos concluir, afirmando sin género de dudas, que pese a que los sucesivos gobiernos han venido situando la conciliación en un lugar privilegiado dentro de sus políticas, las reformas han sido escasas, siendo los Tribunales los que van un paso por delante en cuanto a interpretación de normas.

De entre las 55 reformas legislativas habidas en el 2015 en el ámbito laboral y de Seguridad Social, ninguna de ellas contiene ninguna medida significativa en materia de conciliación en lo que a trabajadores por cuenta ajena se refiere, y sí por el contrario respecto a trabajadores por cuenta propia.

En la línea marcada para la equiparación de los derechos de los trabajadores por cuenta propia frente a los trabajadores por cuenta ajena, el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, incluye una medida de apoyo a los autónomos basada en una bonificación del 100% de Seguridad Social de la cuota por contingencias comunes durante un plazo de 12 meses para aquellos supuestos en los que el profesional deba atender obligaciones familiares que puedan influir en su actividad.

Además, el disfrute de esta bonificación queda sujeta a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, con lo que se cumple un doble objetivo. Por un lado, se adoptan medidas que contribuyan a la viabilidad del proyecto profesional del trabajador autónomo, permitiéndole hacer frente a sus obligaciones familiares, manteniendo su actividad profesional. Por otro lado, al estar vinculada la medida a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, se pretende contribuir a la dinamización del mercado de trabajo.

"Pese a que los sucesivos gobiernos han venido situando la conciliación en un lugar privilegiado dentro de sus políticas, las reformas han sido escasas".

ENTORNO

Conciliación de la vida familiar y profesional: últimas novedades legislativas

Dicha bonificación también puede ser disfrutada por los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes, (TRADEs), a los cuales la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, autoriza a que tengan a su cargo trabajadores por cuenta ajena en determinados supuestos, entre otros, situaciones de descanso por maternidad o paternidad, cuidado de menores de siete años o de familiares en situación de dependencia o discapacidad a su cargo.

Asimismo, se viene a subsanar la falta de protección existente respecto de este colectivo de profesionales, toda vez que venía permitiéndose resolver el contrato suscrito entre el trabajador autónomo y su cliente, por voluntad de este, en supuestos de maternidad y paternidad del trabajador por cuenta propia, siempre y cuando supusiese un perjuicio importante para el cliente.

Pese a la escasez de reformas en lo que a trabajadores por cuenta ajena se refiere, nuestros tribunales se han encargado de realizar una amplia interpretación garantista de los trabajadores en materia de conciliación.

Ejemplificativa resulta la Sentencia número 1657/2014, de 23 de septiembre del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que reabre el debate de una cuestión que parecía cerrada desde la adición del término “diaria” al art. 37.5 ET por la Ley 3/2012.

“Nuestros tribunales se han encargado de realizar una amplia interpretación garantista de los trabajadores en materia de conciliación”.

ENTORNO

Conciliación de la vida familiar y profesional: últimas novedades legislativas

Más allá del rigor exigido a la empresa a la hora de acreditar la denegación de la concreción horaria propuesta por la trabajadora, sienta doctrina al considerar que la disminución de la jornada en modo alguno impide que la jornada a realizar sea en un turno (fijo de mañanas, en ese caso), y no en los turnos que venía realizándose previamente; regla general que implica que el derecho de elección de la trabajadora sea el que prime, salvo excepciones. Todo ello, según la Sala, sin que los cambios legislativos producidos con la Ley 3/2012 –que introdujo el adjetivo "diaria" a la jornada ordinaria del art. 37.5 ET, pero no del art. 37.6 ET–, supongan una variación de los parámetros de la concesión.

"Se estimó la pretensión de una trabajadora de acumular la reducción de la jornada en un solo día de la semana, apelando a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación".

En sentido muy similar se pronunció el Magistrado Sr. D. Joan Agustí Maragall, antiguo Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, como titular del Juzgado Social nº 33 de Barcelona, en sentencia de 23 de abril de 2014, en la que se estimó la pretensión de una trabajadora de acumular la reducción de la jornada en un solo día de la semana, apelando a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y argumentando que si la voluntad del legislador hubiese sido la de restringir la concreción horaria, debería haber incluido tal restricción (el término "diaria") en el apartado 6º (relativo a la concreción horaria) y no en el apartado 5º (reducción horaria) del art. 37 ET, entre otros motivos.

ENTORNO

Conciliación de la vida familiar y profesional: últimas novedades legislativas

También el artículo 34.8 del ET, que prevé el derecho a adaptar la jornada, sin reducción aparejada ha sido objeto de una polémica interpretación. Y es que, si bien hasta el momento nuestros tribunales venían considerando que esta medida sólo era posible si así lo preveía el Convenio de aplicación o si se alcanzaba acuerdo entre las partes, parece existir una nueva tendencia de la cual es claro ejemplo la Sentencia dictada en fecha 1 de septiembre de 2015 por el mismo Magistrado Sr. D. Joan Agustí Maragall, en la que, según dice, en base a la jurisprudencia constitucional y a los mandatos comunitarios no transpuestos por el legislador español, concluye que el derecho reconocido en el art. 34.8 ET debe interpretarse ampliamente. A pesar de que legalmente se condiciona a "los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario", a juicio del Magistrado, y a falta de previsión colectiva, el trabajador debe poder instar la negociación en el ámbito individual, en el que la empresa solamente podrá oponer al ejercicio de este derecho legítimas razones organizativas, técnicas o productivas. De este modo, el art. 34.8 ET no se configura como un derecho meramente "condicional", sino "instrumental".

"La reforma laboral y las políticas de conciliación se han convertido en un punto clave de los programas electorales".

En cualquier caso, el marco normativo, a la luz de los resultados electorales del pasado 20 de diciembre y de los posibles acuerdos de gobernabilidad, podría variar sustancialmente (o no) habida cuenta que la reforma laboral y las políticas de conciliación se han convertido en un punto clave de los programas electorales de los distintos partidos que se debaten la presidencia.

Consultores en Recursos Humanos

"lo importante son las personas"

SELECCIÓN, HEADHUNTING, EVALUACIÓN

Personalizamos el proceso de selección, adaptándonos a cada necesidad puntual, utilizando las metodologías más eficaces en cada situación.

ESCUCHAR Y COMUNICAR

Desarrollar, implicar y retener el talento de las personas. Nuestro modelo está orientado a la fidelización de empleados y mejora del clima laboral, la comunicación interna y la igualdad de oportunidades en la Empresa.

FORMAR Y DESARROLLAR

Podemos ayudarte no sólo a gestionar un plan de formación global de empresa, sino también a diseñar una formación personalizada, al tiempo que ejecutamos las acciones formativas, procesos de Coaching, etc,...

GESTIONAR Y VALORAR

Te proporcionamos la más novedosa tecnología en gestión de Competencias, Evaluación Desempeño, Dirección por Objetivos, Retribuciones, Software de RRHH, etc… al servicio de tu Empresa.

976 483 575 - 917 376 073

info@thinkingpeople.es

www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es

IDEAS

21 horas: otra forma de pensar en el empleo

*El Boletín Digital quiere acercarse a todos los puntos de vista, y ha acudido a **EcoPolítica**, para conocer las reflexiones sobre conciliación que se producen desde el ámbito de la ecología política en España.*

***José Luis Peña** es integrante del Comité de Redacción y Responsable de Relaciones Externas de **EcoPolítica**.*

El enorme aumento del paro causado por la reciente crisis está impulsando de nuevo los debates sobre el empleo. La mayor parte de las opiniones no se salen de la ortodoxia y se limitan a pedir reformas legales para reducir los costes laborales y aumentar la flexibilidad de las empresas para fijar las condiciones de los contratos laborales. Los y las trabajadoras debemos de aceptar, nos guste o no, que hay que sacrificar buena parte de derechos laborales duramente adquiridos por las luchas obreras y sindicales a lo largo de todo el siglo pasado. Siguen a Margaret Thatcher, que decía a finales de los setenta que "no hay otro camino".

"Esta nueva economía no necesitaría crecer para mantener los niveles de empleo y bienestar alcanzados".

Sin embargo, sí hay otro camino: pensar el empleo desde el punto de vista de la flexibilidad de las condiciones de trabajo de los empleados, no solo de las empresas. Esto es lo que ha hecho la New Economic Foundation (NEF) en su informe "21 horas: por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a todos a prosperar en el siglo XXI". EcoPolítica ha traducido recientemente este trabajo, que forma parte de una serie de estudios sobre cómo llevar a cabo la transición entre el modelo económico actual y una economía sostenible, liberada de la necesidad de un crecimiento continuo y, por ello, libre de la exigencia de erosionar los derechos sociales y destruir aceleradamente los recursos naturales. Esta nueva economía no necesitaría crecer para mantener los niveles de empleo y bienestar alcanzados y, por lo tanto, podría concentrarse en aumentar la calidad del empleo y resolver los problemas sociales que afectan a las sociedades que se consideran a sí mismas desarrolladas.

21 horas no es un análisis de las causas del desempleo ni presenta elaboradas teorías económicas. Es un trabajo asequible, práctico y que asume los presupuestos del desarrollo sostenible, centrán-

21 horas: otra forma de pensar en el empleo

dose en pensar qué tipo de empleo debería existir en una sociedad fundada en los principios de la Ecología Política. Comienza analizando cómo utiliza su tiempo la población activa británica y encuentra una división muy marcada entre trabajo remunerado y diversas formas de trabajo no remunerado incluyendo el trabajo doméstico, el cuidado de niños y personas dependientes, la formación, el estudio y diversas formas de voluntariado. En promedio, una persona entre 16 y 64 años dedica 20 horas semanales al trabajo remunerado y, sorpresivamente, 31 al conjunto de las diversas formas de actividades no remuneradas. Por supuesto, hay grandes diferencias entre sexos y entre los diversos grupos poblacionales. Por ejemplo, el grupo de mayor nivel de ingresos dedica 50 horas semanales al trabajo remunerado mientras que quienes están en el nivel más bajo solo dedican 36. Las mujeres dedican más tiempo a trabajos no remunerados que los hombres. Una rápida comparación utilizando datos de Eurostat indica que esta situación se repite más o menos en los restantes países europeos, con las lógicas variaciones. Así, la mayor variación entre sexos se da en Italia mientras que la menor se encuentra en Suecia.

"Las mujeres dedican más tiempo a trabajos no remunerados que los hombres".

A continuación, 21 horas estudia el origen histórico de esta división entre trabajo remunerado y otras formas de actividad y encuentra que las sociedades agrarias no tenían esa distinción tan marcada que, en realidad, no apareció hasta el advenimiento de la sociedad industrial. La semana laboral es pues hija de la fábrica, no de la necesidad. Con su aparición, muchas actividades perdieron la condición de "trabajo" y fueron sumariamente expulsadas de la economía junto a quienes las llevaban a cabo. Así fue como el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos o la participación en actividades comunitarias fueron etiquetados de improductivos y las mujeres, personas mayores y aquellas otras personas que las llevaban a cabo pasaron a ser consideradas como población inactiva.

IDEAS

21 horas: otra forma de pensar en el empleo

21 horas es un trabajo rápido que no profundiza en las causas y consecuencias de tales cambios, pero su lectura me hace dudar si una sociedad que no valora actividades tan importantes como participar en las decisiones colectivas o cuidar a sus propios hijos puede calificarse como desarrollada. Después de leer este informe, entiendo mejor la fragmentación social, el desamparo que sufren nuestros mayores o las patologías sociales que aparecen cada vez con más claridad en las sociedades "desarrolladas".

La segunda parte del informe busca formas de eliminar esa división tan radical y recuperar para la economía todo un conjunto de actividades básicas para la reproducción social, desde el trabajo doméstico al voluntariado. Vuelve a los resultados del reparto del tiempo y se pregunta qué pasaría si la sociedad británica aceptara el hecho de que su economía no puede ofrecer más de 21 horas de trabajo remunerado a su población activa y se planteara un reparto más equitativo del empleo. Encuentra que tal sociedad tendría una huella ecológica notablemente menor y, críticamente, daría a las personas un mayor control sobre la forma en que organizamos nuestras vidas e incluso nuestras carreras profesionales a lo largo de la vida. De paso, mejoraría notablemente la calidad de vida de nuestros mayores, mejoraría la educación de nuestros hijos e hijas y nos haría avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres. La lista de ventajas nos obliga a reflexionar si lo que necesitamos es más empleo o, por el contrario, mejores formas de empleo.

"Tal sociedad [...] daría a las personas un mayor control sobre la forma en que organizamos nuestras vidas e incluso nuestras carreras profesionales a lo largo de la vida".

La parte final se dedica a analizar las condiciones necesarias y los problemas que surgirían en la transición entre la rígida semana laboral actual y la propuesta. Ésta es la parte donde más se nota que el estudio está enraizado en la peculiar cultura económica del Reino Unido, muy individualista y con una notable tolerancia por la desigualdad, aunque se nota una cierta influencia del concepto

21 horas: otra forma de pensar en el empleo

danés de flexisecuridad en el empleo, tímidamente adoptado por la UE. Las soluciones propuestas no son aplicables a la sociedad española sin un trabajo previo de adaptación, pero el efecto final de 21 horas es de frescura: su lectura introduce una visión mucho más amplia del empleo de la que estamos acostumbrados a escuchar y nos abre las puertas a buscar formas de recuperar la conexión entre vida y trabajo que se perdió cuando nuestros abuelos (no necesariamente nuestras abuelas) dejaron el campo para entrar en las fábricas y que hemos heredado, aunque ahora entremos más frecuentemente en las oficinas.

Espero sinceramente que la iniciativa de Ecopolítica de traducir este informe y presentarlo en la última Universidad de Verano de Los Verdes no sea una acción aislada, sino el comienzo de una reflexión más amplia sobre las transformaciones necesarias para pasar de la sórdida situación actual a una sociedad donde las actividades económicas vuelvan a cumplir su función social, abandonando esa extraña idea de que trabajamos exclusivamente para ganar dinero, en lugar de ver al trabajo como parte integral de la vida.

"Las soluciones propuestas no son aplicables a la sociedad española sin un trabajo previo de adaptación".

POR EXPERIENCIA, POR PRESTIGIO, POR SU JUSTO VALOR

MÁSTER | POSTGRADO | EXECUTIVE

EMPRESA
MARKETING
ECONOMÍA DIGITAL

+50 AÑOS DE EXPERIENCIA

EL 90% DE LOS TITULADOS SE ENCUENTRAN TRABAJANDO

MÁS DE 2.000 CONVENIOS CON EMPRESAS

Programas Superiores INICIO ABRIL 2016

- Programa Superior en Dirección de Ventas (Blended Learning) **PSDV**
- Programa Superior en Dirección Financiera **PSDF**
- Programa Superior en Marketing Digital **PSMD**
- Programa Superior en Liderazgo Innovador y Coaching Estratégico **PSLICE**

Máster INICIO OCTUBRE 2016

- Executive MBA **EMBA**
- Máster en Dirección de Marketing y Gestión Comercial **GESCO**
- Máster en Dirección de Comercio Internacional **MDCI**
- Máster en Dirección de Logística y Cadena de Suministro + Microsoft Dynamics Nav **LOCS**

plan de desarrollo profesional
IMPULSA
www.esicimpulsa.com

Búsqueda **Activa de Empleo**
Orientación y Asesoramiento **Profesional**
Encuentros con **Headhunters**
Actividades de **Networking**

Financiación hasta **8** **años** condiciones preferentes*

Beca hasta **20%**

PARA MATRÍCULAS REALIZADAS ANTES DEL 30 DE JUNIO

ESIC ZARAGOZA

Vía Ibérica, 28-34 | 976 35 07 14 | info.zaragoza@esic.edu
www.esic.edu/postgrado

MADRID. BARCELONA. VALENCIA. SEVILLA. ZARAGOZA. NAVARRA. MÁLAGA. BILBAO. GRANADA

ESIC
BUSINESS&MARKETINGSCHOOL

ANALISIS

Una vida partida por la jornada

Ana Carbajosa *es periodista de El País y autora de "Las tribus de Israel".*

"Entramos en zona roja". Miguel alerta a sus hijos de siete y cinco años de que ya van mal, de que si no corren, llegarán tarde al colegio y él al trabajo. La mañana ha amanecido torcida y los pequeños no acaban de arrancar. Los tiempos están muy medidos en esta casa. El estrés se palpa en el ambiente. Son las 08.00, tendrían que haber salido ya por la puerta de la urbanización de la periferia madrileña en la que vive Miguel.

Pero un mar de lágrimas de la pequeña deja claro que hoy no es su día. Que no le gustan las chanclas que le han tocado, que no quiere peinarse –"venga, pero si tú eres una crack de la coleta"- y que simplemente no sabe lo que le pasa. Miguel no tiene tiempo para excesivas contemplaciones. "Vaaamos equipo". Hay que salir pitando. Llegar al colegio, dejar a los niños justo a las 8.30 –ni antes ni después para que no les cobren el desayuno- y arrancar el coche rumbo a la oficina. Parón. Hoy también hay atasco. Más nervios. Antes de las nueve, Miguel baja la rampa del garaje de su empresa de ingeniería, en el centro de Madrid. Ha llegado.

Miguel no es Miguel. Es un trabajador español con otro nombre, al que como a muchos otros le gustaría que los horarios de trabajo en España y la cultura laboral se adaptaran a la del resto de Europa. Sin jornada partida, con teletrabajo y con una confianza entre jefes y subordinados que permita compatibilizar la vida familiar con la laboral. Su empresa, asegura, no es ni mucho menos de las peores. Aún así, este ingeniero madrileño prefiere preservar su verdadera identidad por miedo a posibles represalias.

La vida de Miguel cambió hace unos meses para bien. Su empresa, una ingeniería y constructora, cedió a las exigencias de los trabajadores y permitió una hora de flexibilidad para entrar a la oficina. Ese pequeño cambio le permite a Miguel dejar a sus hijos en el colegio y desayunar con ellos. Aún así, si tuviera más libertad para organizar sus tiempos de trabajo, media hora de retraso en un día malo como el de hoy, no significaría nada. Lo recuperaría al día siguiente o cualquier otro. "Podría evitarme muchísimo estrés diario". Pero esos son casi detalles. Su gran problema es la jornada

"Es un trabajador español con otro nombre, al que como a muchos otros le gustaría que los horarios de trabajo en España y la cultura laboral se adaptaran a la del resto de Europa".

ANALISIS

Una vida partida por la jornada

partida. El 34.62 % de los españoles que trabajan por cuenta ajena lo hacen con jornada partida según los datos del INE. El número se eleva a 68% en el caso de los trabajadores por cuenta propia, según la misma fuente.

Miguel está obligado a hacer una pausa para comer. Y da igual que tarde más o menos en comer, porque en la práctica, "está muy mal visto irte a media tarde", así que antes de las siete y media o las ocho de la tarde es muy raro que Miguel abandone su silla. "La gente no se atreve a levantarse e irse. Aunque haya hecho su trabajo y cumplido las horas. Piensan que van a estar en el disparadero. Sabes que si te organizas de otra manera y te vas antes que el jefe tus posibilidades de promoción son mínimas. Se interpretaría como que tu compromiso con la empresa es menor". Él mismo es un jefe intermedio y a pesar de que les insiste a sus subordinados que se organicen como les dé la gana, todos acaban trabajando hasta las tantas por miedo a señalarse. "No puede ser que se pongan reuniones a las seis de la tarde. Lo que los empresarios no entienden es que tiene que haber un compromiso entre lo que la empresa necesita de ti y lo que tú necesitas para tu vida. Cuando a la gente se le permite por ejemplo pasar tiempos con sus hijos, su compromiso con la empresa se dispara", protesta. Cuando a él le toca ir a buscar a los niños del colegio, se escapa de tapadillo. Su jefe lo sabe, pero todos hacen ver como que no sucede. "Falta dar el paso de que oficialmente la gente pueda organizarse".

"…tiene que haber un compromiso entre lo que la empresa necesita de ti y lo que tú necesitas para tu vida".

ANALISIS

Una vida partida por la jornada

Miguel dice que no lo entiende, que en una fábrica puede que la presencia resulte esencial, pero que en su trabajo hay muchas cosas que se podrían hacer desde cualquier lugar y que eso mejoraría sustancialmente su vida. Se chuparía menos atascos y podría pasar más tiempo con sus hijos y trabajar un poco más cuando duermen. De hecho, parte de sus operaciones las realiza por teléfono con clientes que viven en otra franja horaria. “Es un problema de gestión. El directivo español no está acostumbrado a confiar en sus trabajadores. Con la tecnología actual, mucha gente no tendría porqué estar todo el tiempo pegado a la silla de la oficina. Se trata de fijar objetivos y hacer un seguimiento de su cumplimiento”. El jefe supremo de la empresa es un tipo “un poco chapado a la antigua” y los trabajadores saben que en el fondo lo que él valora es que cuantas más horas del día pasen en la oficina, mejor. “A la gente le da miedo que el jefe de repente pregunte por ellos y alguien diga que se han marchado ya a casa”.

“Es un problema de gestión. El directivo español no está acostumbrado a confiar en sus trabajadores”.

Lo que cuenta Miguel no es ninguna excepción. Es más bien la cultura dominante en España y una rareza en buena parte de Europa, donde salir de la oficina a las cinco o como mucho a las seis es la norma. Donde se da por hecho que todo el mundo necesita tiempo para cuidar o su familia, para formarse o simplemente para descansar o divertirse.

A las dos de la tarde, Miguel, como todos los demás en su oficina hace una pausa para comer. Aprovecha el tiempo del parón para ir a un gimnasio cercano al despacho. Después come solo en una cafetería de comida rápida.

Tarde de trabajo de cuatro y media a siete y media u ocho y vuelta a casa en el coche. “Llego muy cansado después de pasar todo el día fuera de casa. Me da tiempo a cenar y a leer un poco en la cama, poco más. Los fines de semana, puedo aprovechar para ayudar en un voluntariado”.

ANALISIS

Una vida partida por la jornada

Ese sería un día normal para Miguel, pero hoy es un adelanto de lo que podría ser su vida si su empresa se atreviera como ya han hecho un puñado de compañías en España a implantar el horario europeo. Estamos en julio y Miguel, como muchos españoles disfruta estos días de la jornada intensiva de verano. “Salimos antes, pero no por eso trabajamos menos. Simplemente nos concentramos más. La gente está deseando que llegue la jornada intensiva”. En lugar de cena y a la cama, Miguel aprovechará para comprar un regalo de cumpleaños a su madre. Luego llevará a sus hijos a ver la película de los Minions. “Mi vida cambia totalmente estos meses”.

“Los empresarios necesitamos tener a los trabajadores a nuestro lado y para eso, es fundamental preguntarle a la gente qué quiere. Si no, cuando llega la crisis, cierras seguro”.

La crisis como oportunidad

La crisis ha relegado a un enésimo plano la cuestión de los horarios, considerados a menudo una preocupación casi de lujo frente a otras prioridades laborales como el avance de la precariedad y la temporalidad. Pero hay empresarios, que por su experiencia piensan justo lo contrario. Que si algo ha puesto a prueba la crisis ha sido la cohesión y la motivación de las plantillas y que un trabajador con buen horario está mucho más dispuesto a remar del lado de la empresa cuando llegan las vacas flacas. “Una empresa es un equipo. Los empresarios necesitamos tener a los trabajadores a nuestro lado y para eso, es fundamental preguntarle a la gente qué quiere. Si no, cuando llega la crisis, cierras seguro”, explicaba recientemente Pilar Almagro, directora de Vertisub, una empresa de tareas de alto riesgo, en los márgenes del encuentro de la red de empresas Nust, creada por el Ayuntamiento de Barcelona para facilitar una mejor gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ANALISIS

Una vida partida por la jornada

Más productividad, menos absentismo

El índice de empresas que el IESE elabora en distintos países (Ifrei) indica que también en España, los trabajadores producen un 19% más de media en las empresas con horarios racionales y flexibles. El absentismo en los entornos empresariales avanzados se reduce en torno al 30% según Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School..

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo indicaba que el horario en que los trabajadores manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar son el de fijo mañana, en el que nueve de cada diez dicen compatibilizar bien o muy bien.

"Los trabajadores producen un 19% más de media en las empresas con horarios racionales y flexibles. El absentismo en los entornos empresariales avanzados se reduce en torno al 30%".

*Más artículos de Ana Carbajosa en **www.elpais.com***

QUIEN ES QUIEN

Nos acercamos a nuestros Asociados

***Sergio** es Director de Recursos Humanos de ELT.*

Conocemos a… Sergio Izquierdo	
Áreas de interés laboral	El desarrollo de las personas, a través del análisis de sus empujes motivacionales, su adecuación al puesto y proporcionarles herramientas de crecimiento. También la Prevención de Riesgos Laborales, aunque es una relación de amor/odio…y todo lo relacionado con la Negociación.
Aficiones para el tiempo libre	Me encanta correr, cada día estoy más enganchado, ahora ya evolucionando en la dificultad hacia las trail… Desde pequeño, también el baloncesto y por supuesto el teatro, una vía extraordinaria para canalizar la energía, aprender y disfrutar de distintos papeles.
Lo mejor y lo peor del día a día en RRHH	Lo mejor, las relaciones con las personas, la búsqueda del consenso… Lo peor, determinadas tareas rutinarias.
Un libro	Con 14 años, mis padres me regalaron el Misterio de la cripta embrujada de Eduardo Mendoza, y descubrirlo fue un premio excepcional. Otro que siempre me viene a la mente es la Soledad de los números primos, de Paulo Giordano.
Una película	Si solo puedo elegir una, sin duda Pulp Fiction, por su propuesta de ruptura, su ritmo, esos diálogos delirantes y esa música que te atrapa.
Un viaje	Realizado, tuve la magnífica oportunidad de conocer Siria en 2001, y me enamoré de Palmira, Alepo, Apamea... Por realizar, Argentina.
Un consejo vital	Todo depende de ti y está en tu mano, las metas están para quien lucha y se entrega en cada momento.

NUEVOS PROGRAMAS 2016

IBERCIDE. CENTRO IBERCAJA DE DESARROLLO EMPRESARIAL ZARAGOZA

CICLO
LA RSC, GENERANDO VALOR AÑADIDO A LA EMPRESA

Coordina: **Juan Royo.** Economista y director de culturaRSC.com.
Del 4 de abril al 29 de noviembre de 2016.
Martes, de 9 a 14 h.

PROGRAMA
ORATORIA & PNL. APRENDE A COMUNICAR/TE

Nuria Sáez. Master Practitioner certificada por la AEPNL. Directora de la Escuela InCrescendo.
Del 6 de abril al 22 de junio.
Duración: 65 horas: 24 teóricas + 36 prácticas.
Miércoles, de 9 a 19.30 h.

PROGRAMA
MEDIACIÓN SISTÉMICA PARA LA EMPRESA - BLOQUE I

Charo Cuenca. Experta en liderazgo y coaching sistémico. Docente en Mediación sistémica de la UNED.
Del 12 de abril al 14 de junio.
Martes, de 16 a 21 h.

PROGRAMA
TALLER INTENSIVO INTELIGENCIA EMOCIONAL - NIVEL I

Yolanda Cañizares. Coach sénior certificada por AECOP y especialista en inteligencia emocional.
Del 20 al 23 de abril.
Miércoles y jueves, de 15 a 21.30 h.
Viernes, de 9 a 19 h.
Sábado, de 8 a 15 h.

TALLER
LIDERAZGO SISTÉMICO

Charo Cuenca. Docente en Mediación sistémica de la UNED.
26 de mayo, de 10 a 18 h.

IBERCIDE.
Centro Ibercaja de Desarrollo Empresarial.
Carretera de Cogullada, 127.
976 971 988.
formación@ibercide.es

iberCaja Obra Social

REFLEXIONES

El sentido de equilibrio que debemos encontrar

Miguel Egido *es miembro del Consejo Editorial Nacional de AEDIPE y Secretario de la Junta Territorial de Aragón y La Rioja.*

La conciliación entre la vida personal y laboral es un objetivo difícil de alcanzar. Entre otras cosas, porque es un asunto muy proclive a la degradación o manipulación del sentido que tiene.

Muchas veces, constituye un objetivo perseguido por el empleado, pero no por el empleador, que no alcanza a ver el beneficio que tendría para su negocio.

En otras ocasiones, porque el propio empleado superpone metas o intereses diferentes a las que deberían constituir su reclamación de un avance en dirección de la conciliación.

Además, en la mayoría de las situaciones, ambos agentes tienden a concebir la conciliación como un intento de relajar la intensidad del trabajo o del compromiso asumido por el empleado. Nunca debería ser entendido así, si queremos avanzar: ahí está la dificultad, se trata de una cuestión cultural.

Pero, a mi juicio, lo que hay que entender es a la persona misma. Es complejo, pero todos somos trabajadores de un modo u otro, por lo que la empatía se hace posible para alcanzar la comprensión del otro.

La clave reside en el sentido de equilibrio que necesitamos para evitar la frustración y la rebeldía. No podemos sentir que un área de la vida nos está robando el tiempo para las demás, si queremos mantener la motivación y el espíritu de seguir aportando nuestros recursos limitados a esa faceta vital. Ya sea el trabajo, la pareja, los hijos, la casa o cualquier otro asunto el que nos haga sentir que monopoliza en exceso nuestro día a día, o nos aparta de las cosas que consideramos importantes, producirá inevitablemente la ira y el deseo de cambio.

Conociendo esto pues, los gestores de personas deben encontrar la manera de facilitar a sus empleados el encuentro de ese equilibrio. Hay un punto de encuentro entre exigencia, responsabilidad y comprensión mutua.

Si somos capaces de encontrar esa vía, la satisfacción fluirá en dos direcciones y se reflejará en los resultados. Los empleados felices son los únicos que pueden ser comprometidos, lo que es indispensable para el éxito del negocio.

"...ambos agentes tienden a concebir la conciliación como un intento de relajar la intensidad del trabajo o del compromiso asumido por el empleado".

"Hay un punto de encuentro entre exigencia, responsabilidad y comprensión mutua".

Un espacio para nuestros Asociados

El Boletín Digital es uno de los órganos de expresión y comunicación de nuestra división territorial en Aragón y La Rioja. Está abierto a la participación de todos los asociados y colaboradores.

Si deseáis compartir vuestras ideas, opiniones o experiencias, podéis remitir artículos o sugerencias al email de comunicaciones que se mantiene abierto para vosotros:
comunicaciones_aragon_larioja@aedipe.es
Cualquier material recibido será apreciado y valorado para su publicación.

Os animamos a participar activamente en la asociación a través de esta vía: el boletín es una iniciativa que tiene como objetivo compartir ideas y conocimiento, uno de los mayores activos que podemos ofrecer al resto de los asociados y, de este modo, mantenernos conectados para crecer profesionalmente.

AEDIPE Aragón – La Rioja

Puede remitir sus preguntas, comentarios o sugerencias sobre el boletín digital a esta dirección de correo electrónico:

comunicaciones_aragon_larioja@aedipe.es

www.aedipe.es