

“Las compañías que concilian aumentan su productividad entre un 10% y un 15%”

Roberto Martínez

Director de la Fundación Másfamilia

Roberto Martínez (Zaragoza, 1966) quiere convencer a políticos y empresarios de que compaginar trabajo, familia y vida personal es sinónimo de bienestar, además de una fórmula ideal para mejorar el liderazgo. Másfamilia, la Fundación que dirige, premia con el sello “efr” (empleo flexible y responsable) a las empresas que ayudan a conciliar (son ya 320), y engloba a compañías, asociaciones y universidades públicas, con el apoyo del Ministerio de Sanidad. La situación actual, sin embargo, no invita al optimismo: según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), España está a la cola en el ámbito de la conciliación. Las ayudas públicas a la familia, por ejemplo, se sitúan en el 1,6% del Producto Interior Bruto. Muy lejos de la media del 2,2% de la OCDE.

¿Qué ingredientes incluye una receta de conciliación perfecta? No puede faltar el apoyo de la empresa ni el compromiso del trabajador. La conciliación, además, debe estar basada en la persona. En bloque no funciona tan bien: nos gusta que nos reconozcan que somos distintos.

Entonces, no existe la varita mágica para la conciliación, sino una receta distinta para cada trabajador. Eso es. Una empresa debería tener tantos planes de conciliación como empleados y empleadas haya.

Su fundación afirma que la flexibilidad de horarios y más vacaciones incrementan tanto el bienestar de las personas como su productividad. ¿Tienen datos? Las medidas de conciliación reducen el absentismo, y mejoran el clima laboral y el compromiso del trabajador con la empresa (entre un 8 y un 10%). Las compañías que concilian son más atractivas y mejoran su productividad entre el 10 y un 15%.

Ya ha logrado el apoyo de más de 300 empresas que han puesto en marcha novedosas medidas de conciliación. Si tuviera que elegir tres de esas medidas, ¿cuáles serían? La flexibilidad de horarios y vacaciones, porque están entre las más utilizadas. Funcionan bien y no tienen costes. Después, opto por ampliar los permisos parentales, que por ley son escasos (16 semanas en madres y 15 días para padres). Por último, elijo medidas más originales, como las *walking meetings* o reuniones de trabajo que se hacen caminando al aire libre, y la compensación flexible: recibir parte del salario en forma de seguros médicos, guarderías o movilidad.

La OCDE advierte que España está a la cola en cuanto a conciliación. En parte, por la brecha en el tiempo dedicado a las tareas domésticas: cinco horas diarias las mujeres y solo dos los hombres. El reto es importante. Y con la coyuntura económica actual la inversión en gasto público, en educación de cero a tres años y en maternidad es difícil que aumente. Sin embargo, la conciliación es posible con unas reglas de juego distintas: la transformación social tiene que empezar por la empresa.

¿Se refiere al teletrabajo? Según sus datos, apenas el 8% de las empresas lo utilizan. El teletrabajo es uno de los ingredientes de esa revolución necesaria. En EE.UU. y Canadá el número de personas que teletrabajan llega al 50%. Y en Europa, casi todos nuestros vecinos nos superan.

Y habrá sectores más conciliadores que otros... El tecnológico es el que más concilia: las empresas TIC casi lo llevan en su ADN. Y después, el energético, que también tiene buenas políticas para compaginar trabajo y vida personal.

Usted defiende que una parte del sueldo se pague en motivación. ¿Cómo

encaja esta idea con el incremento del paro? El salario emocional es una forma muy lógica de compensar el sueldo y está alineado con las corrientes mundiales. El trabajador recibe un salario monetario, un salario en especies y un salario de intangibles que tienen mucho valor.

La conciliación, ¿hace a la sociedad un poco más igualitaria? Logra una sociedad mejor, con mayores grados de libertad. La conciliación ofrece libertad a las personas, tanto en su ámbito personal, familiar y empresarial como en el social. Por ello, es imparable. Además, construye una sociedad más justa, en la que las personas vulnerables (con discapacidad, niños, mayores, enfermos) están mejor atendidas.

Parece que la conciliación solo ofrece ventajas. ¿A quiénes no ha logrado convencer aún? Nos falta convencer a los políticos, que no tienen ni idea de qué va todo esto. Y lo peor es que parece que no quieren aprender. También quedan muchos líderes empresariales. Hemos convencido a 320. ¡Pero en España hay cerca de un millón!

Con tanto por hacer, ¿qué es la conciliación para usted, una posibilidad o una quimera? Una realidad absolutamente posible. Es un proyecto pragmático que podría aplicarse mañana mismo.

Por último, le propongo un ejercicio de imaginación. Si tuviera que escoger una empresa ideal (valen ficticias) o una sociedad que concilie a las mil maravillas, ¿cuál sería? Tendría el estado del bienestar y las políticas sociales de Suecia o Noruega. Y unas empresas muy flexibles, orientadas al resultado. Que no solo ofrezcan herramientas para realizar el trabajo sino que nos ayuden a hacernos mejores personas. ¡Las hay que facilitan voluntariados y escuelas de padres y madres! Es ahí donde debemos mirarnos.

