

ECONOMÍA Y TRABAJO

El Banco de España pide consenso político para salir de la crisis

ÍÑIGO DE BARRÓN, Madrid
El gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, aprovechó ayer su intervención en la comisión de Economía del Congreso para exigir "amplios acuerdos políticos y sociales para afrontar la urgente, ambiciosa e integral estrategia de crecimiento que necesita" España.

Durante su comparecencia para presentar el Informe Anual, Hernández de Cos advirtió de que la llegada grandes recursos de los fondos europeos no debería llevar a "la complacencia". Afirmó que si no se emplean esos recursos para realizar las reformas estructurales necesarias desde antes de la crisis, no se corregirán los problemas económicos. Entre los lastres históricos, citó la falta de competitividad de todos los sectores por el menor uso de la tecnología y la baja preparación de los trabajadores, así como la necesidad de contar con empresas más grandes y corregir las disfunciones del mercado de trabajo. El gobernador admitió que estas reformas tienen costes para los que se pueden usar los fondos europeos. Resaltó que la crisis ha aumentado la desigualdad y ha castigado con más dureza a jóvenes, mujeres y empleados con sueldos más bajos, algo que debería tenerse en cuenta para las medidas que se deben tomar, indicó.

Bronca a los políticos

En este sentido, abroncó a los diputados por no mejorar la legislación laboral y permitir tanta temporalidad, que "es fuente de desigualdad" y también de "falta de preparación, porque los empresarios no invierten en trabajadores temporales". Y afirmó: "No se puede no hacer nada ante este problema. En el ámbito juvenil, tres de cada cuatro empleados son temporales; deben tomar decisiones políticas y arriesgarse".

Otro de los mensajes de fondo fue que se debe "evitar a toda costa que una crisis que se inició sanitaria y se ha convertido en económica se convierta en crisis financiera". Hernández de Cos dijo que el BCE no descarta aumentar el alcance de las medidas adoptadas. Y añadió que este objetivo "exigirá una actuación de política económica contundente, en la que no cabe descartar ninguna posibilidad".

Por último, recordó que los recursos públicos son "limitados" por la elevada deuda y el déficit del Estado, lo que hace que España sea más vulnerable. Aconsejó no realizar ahora ajustes en el gasto, por la crisis, pero sí preparar planes de futuro para volver a la senda del equilibrio presupuestario.



Una empleada de la factoría de Seat en Martorell (Barcelona), la semana pasada. / CRISTÓBAL CASTRO

Una de cada cuatro profesionales de EE UU se plantea abandonar su carrera por los efectos del coronavirus

La pandemia desanima a las trabajadoras

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA, Madrid
El informe *Mujeres en el lugar de trabajo 2020* elaborado por la consultora internacional McKinsey destaca que la covid-19 "ha puesto patas arriba los centros de trabajo". Añade que muchos empleados se sienten permanentemente activos, ya que la línea entre trabajo y hogar se ha difuminado. Y avisa de que eso hace que muchos trabajadores estén preocupados por la salud y por sus finanzas. "El agotamiento es un problema real", asegura. Máxime en el caso de las mujeres, que tienen más posibilidades de ser despedidas, estancar sus carreras y poner en peligro su seguridad económica.

Su doble papel en la oficina y el hogar, especialmente en el caso de las que son madres, sin el apoyo de escuelas y cuidadores por la pandemia, ha agravado el problema. Y el resultado es que "una de cada cuatro mujeres está contemplando lo que muchas hubieran considerado impensable hace apenas seis meses: hacerse a un lado en sus carreras o abandonar la fuerza laboral por completo". Hasta dos millones de mujeres sopesan dejar de trabajar, calcula el informe.

Esto ocurre en EE UU, donde McKinsey y Leanin.Org han realizado 40.000 encuestas en 317 compañías, en las que detectan lo que consideran una emergencia: "Las empresas corren el riesgo de perder mujeres en puestos de liderazgo, futuras mujeres líderes, y deshacer años de minucioso progreso hacia la diversidad de género. Todo el avance que hemos visto en los últimos seis años podría borrarse". Y no solo eso. "La posibilidad de perder a tantas mujeres de alto nivel de responsabilidad es alarmante", las consecuencias financieras pueden ser altas. Las investigaciones demuestran que los beneficios de las compañías y el rendimiento de sus acciones pueden ser casi un 50% más elevados cuando hay mujeres en la cúpula, explica la consultora.

Una situación alarmante que

bien podría trasladarse a España, donde la crisis también se ha cebado con ellas. El paro femenino continúa aumentando (2,2 millones de desempleadas, frente a 1,6 millones de hombres, a pesar de que ellos son mayoría entre la población activa), las mujeres están más afectadas por la alta tensión del trabajo y los cuidados (que está empeorando la salud del 41% de ellas) y el 64% tienen riesgo de mala salud mental, alertaba recientemente la secretaria federal de Mujeres e Igualdad de CC OO, Elena Blasco.

Más días libres y horarios adaptados

Menos de un tercio de las compañías estadounidenses ha actualizado con la covid-19 los criterios de revisión del desempeño de sus trabajadores y la mitad ha revisado sus expectativas de productividad. Esto significa que los empleados se enfrentan a la disyuntiva de no cumplir con los resultados previos a la pandemia o esforzarse por mantener un ritmo insostenible. Madres y directivas están exhaustas, describe McKinsey. A ello se suma la ansiedad financiera, a la que muchas

Por eso las expertas consultadas no se asombran ante los datos aportados por McKinsey. "Son tremendos, aunque no me sorprenden. La covid ha vuelto a poner en crudo el reparto desigual de las tareas domésticas", señala Krista Walochik, socia de Talengo. "La situación española no es muy diferente a la de EE UU. Las mujeres ya venían sufriendo los lastres que suponen las obligaciones familiares y la covid lo complica más todavía. Incluso ahora con los rebrotes, carecen de ayudas para afrontar el confinamiento de

organizaciones han respondido con programas para aliviar el estrés: más de la mitad han aumentado los permisos pagados y un tercio han compensado los gastos del trabajo remoto, pero muchos empleados no los conocen y a la mayoría lo que más les preocupa es ser despedidos.

Para retener el talento femenino, el informe aconseja a las empresas reducir las presiones, revisando sus objetivos de productividad para hacerlos más realistas o alargar sus plazos de consecución; dar días libres a las mujeres para descansar del doble rol que ejercen y establecer los límites de la vida profesional y la personal, lo que puede requerir nuevas formas de trabajo y horarios.

los hijos. Lo que subyace es que no se ha resuelto la falta de corresponsabilidad", aprecia María José López, directora del Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad de Comillas Icade, que está convencida de que la pandemia va a suponer un retroceso en el progreso laboral femenino.

Así lo cree también Laura Baena, fundadora del Club Malas Madres. "Desde el 23 de marzo venimos alertando de que la pandemia va a suponer pasos atrás para la mujer porque la corresponsabilidad está lejos de ser una realidad y la conciliación ha volado por los aires tras el confinamiento, que ha devuelto a los hombres a las oficinas mientras las mujeres siguen en casa ocupándose de los niños", asegura. Baena señala que muchas ya están renunciando a sus trabajos porque no tienen otra salida, especialmente las más desfavorecidas.

Hasta este año, McKinsey había detectado que las tasas de abandono masculina y femenina eran comparables. Sin embargo, la pandemia ha metido presión, sobre todo en el caso de las madres, que son tres veces más propensas que los hombres a responsabilizarse del trabajo doméstico: una de cada tres está pensando cambiar de carrera o abandonar la causa del coronavirus. La principal razón que exponen es el cuidado de sus hijos. En el caso de las directivas, achacan su decisión al agotamiento.

"Las empresas estadounidenses se encuentran en una encrucijada. Las decisiones que tomen hoy tendrán consecuencias en la igualdad de género en las próximas décadas", advierte McKinsey. A su juicio, las corporaciones tienen dos caminos: reconocer la magnitud del problema y abordarlo ayudando a sus empleados, e incluso reinventando el modelo de trabajo para hacerlo más flexible, o enfrentarse a unas consecuencias que podrían perjudicar gravemente a las mujeres, las empresas y la economía en su conjunto.