

REPORTAJE: CONSERVAR EL TRABAJO

## La moral (baja) del empleado

La crisis pasa factura. Las encuestas muestran que, por miedo a perder su puesto, el español falta menos al trabajo y cumple más horas, pero está más desmotivado que nunca

LUIS GÓMEZ 20/06/2010

El trabajador español medio es ahora mismo un empleado desmotivado y hasta cierto punto dócil, tan preocupado por la seguridad en su puesto de trabajo que cumple más horas de las necesarias en su empresa y se abstiene de quejas. Así lo representan las estadísticas y las encuestas realizadas por firmas de consultoría. No es una buena noticia para los sindicatos, pero tampoco para los empresarios: el trabajador dócil no es precisamente el más comprometido ni el más productivo.

Este retrato robot puede entenderse como un efecto secundario de una crisis económica que ha destruido casi dos millones de empleos en algo más de dos años y ha sembrado el pánico entre los trabajadores supervivientes. En su entorno, algunas cosas están cambiando: cuando hace no mucho tiempo se citaba al absentismo como una de las mayores lacras del mercado laboral español, ahora los expertos fijan la atención en el *presentismo*, un fenómeno contradictorio e indeseable.

A primeros del presente año, Octavio Granada, secretario de Estado de la Seguridad Social, anunció que el absentismo en España se situaba por primera vez por debajo de la media europea. Era una de las escasas buenas noticias que podían divulgarse en tiempos revueltos en materia laboral. Efectivamente, España se había unido al grupo de 12 países europeos que participaban en un estudio de incapacidad laboral temporal, y como resultado de dicha estadística, el índice español se situaba en el 2,1%, cuando la media europea marcaba un 2,2%. 2009 había sido un buen año en esa materia, mejoría que ya apuntaban otros estudios realizados por consultoras privadas, algunas de las cuales señalaban drásticas caídas en las cifras de absentismo. En un informe de la consultora Randstad, de diciembre de 2009, se concluía que el "absentismo no justificado" se había reducido hasta en un 90% en un año. Portavoces de los sindicatos CC OO y UGT confirman esta tendencia a la baja aunque con otras cifras y otros indicadores. En la mayoría de los estudios se atribuye a "causas motivacionales" la explicación de dicho descenso, un eufemismo que oculta la verdadera razón del cambio: el miedo a perder el trabajo.

Así que la buena estadística tiene efectos perversos: el empleado español trabaja más, pero no necesariamente trabaja mejor. Y ahí entra en acción, entre otros factores, el *presentismo*, un término que empieza a cobrar fuerza, "una amenaza aún más peligrosa por su difícil detección y por la merma de la productividad", advierte Alicia Jiménez, directora de la consultora Evolución 21, quien define este fenómeno como el momento a partir del cual "el empleado está presente en su puesto de trabajo, pero ausente en sus funciones". Jiménez describe tres diferentes comportamientos del "presentista": "Uno es alargar la jornada laboral innecesariamente por el mero hecho de aparentar, otro es el que practica aquel trabajador que para ensalzar sus funciones tarda más tiempo en resolver los problemas, añade un componente de dificultad y esfuerzo que en realidad no existe y, un tercero, es el del empleado que se queja constantemente del volumen de trabajo que tiene cuando, en realidad, su productividad es muy baja". Jiménez apunta como antídotos para detectar el problema, "gestionar la motivación de los empleados".

Sin embargo, la motivación del trabajador español no es precisamente buena. Carlos Carpiso, experto de la empresa Randstad, especializada en recursos humanos, señala cómo las encuestas de carácter internacional (el Randstad Work Monitor realizado en 24 países europeos) confirman que el empleado español no está precisamente con la moral alta: "Un 38 % de los españoles creen que podrían perder el empleo en los próximos seis meses, cuando la media europea está en el 29%, cifra que aumenta hasta el 45,8% en el caso de los menores de 25 años". Para rematar el perfil, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, tampoco sitúa el compromiso del trabajador español en un lugar muy destacado: "El 80% no está comprometido con su empresa".

Mesonero alude a un estudio realizado por la consultora Towers Perrin, encuesta que, efectivamente, concluye que "únicamente un 19% de los empleados en España dice estar realmente comprometido con su empresa" y

"solo un 28% de los encuestados tienen una opinión favorable de la dirección". En una parte del informe se alcanzan conclusiones dramáticas: "Hay un gran riesgo de que el 31% de los empleados que se declaran desmotivados pase a integrar la categoría de desconectados (15%)". La consultora concluye que una compañía con un alto porcentaje de empleados motivados aumenta un 19% sus ingresos operativos, mientras dicho parámetro baja un 33% en el caso de empresas con bajo porcentaje.

No acaban en este punto los cambios del trabajador español: un empleado poco motivado y con miedo a perder el trabajo se está convirtiendo también en una persona poco conflictiva. Expertos de las centrales sindicales reconocen que los índices de conflictividad están bajando abrumadoramente. "Las quejas que llegan a nuestra asesoría jurídica han caído en picado", señala Luis Tejedor, de UGT en Aragón, una región que ha sufrido en sus carnes la crisis del sector del automóvil. "Yo no diría que el trabajador español se haya vuelto dócil", explica "pero sí que está en una situación de debilidad y que su única preocupación actual es mantener a toda costa el puesto de trabajo". Las quejas por reconocimiento de categoría, por faltas y sanciones, por cambios de horarios "han decrecido enormemente". Pedro Linares, de CC OO, señala cómo las negociaciones colectivas están atascadas en muchos sectores y se han paralizado los convenios: "Muchos están sin vigencia", apunta. Es evidente, también, que, a pesar del paro y las reestructuraciones, apenas se registran huelgas.

Los sindicatos hablan de un fenómeno temporal, que puede conducir a un estallido social cuando el trabajador ahora desmotivado y dócil decida un día pasar a la acción y transforme el miedo en desesperación. Las consultoras no llegan a esta conclusión ("no hablaría de un trabajador dócil pero sí prudente", señala Alicia Jiménez), pero recomiendan que las empresas trabajen la motivación del empleado y prometan estímulos a la salida de la crisis.

Y esa terapia no parece estar en el horizonte de las empresas. Así que, de momento, no se aprecia la luz que anuncia el final del túnel: alrededor del trabajador español solo hay miedo.