

REPORTAJE: Vida&amp;artes

# Un trabajo para vivir, no una vida para trabajar

Los jóvenes buscan empresas más flexibles y compatibles con su vida privada, pero encuentran precariedad - La generación criada en la prosperidad se da de bruces con la crisis

AMANDA MARS 28/01/2010

"¿Mimados? Eso es hablar desde la ignorancia. Mi generación no ha perdido la cultura del esfuerzo, ¿Cómo la vamos a perder? Con lo fastidiados que estamos..." Es lo que responde Rafael Palomar, un chico de 26 años de Segorbe, en Castellón, cuando le preguntan si cree que es verdad, eso que dicen en privado algunos empresarios, y adultos en general, de que los jóvenes se han acomodado, que han perdido cierto espíritu de sacrificio que sí tenían sus padres porque ellos se han criado en una etapa de prosperidad histórica en España. Hasta ahora.

Rafael, de 26 años, responde rodeado de voces infantiles, en medio de una de las clases de música que imparte de lunes a sábado, un trabajo que combina con la orquesta con la que actúa cerca de 90 veces al año (los fines de semana y todo el verano); los ratos sueltos, cada semana, con la charanga de su pueblo y el grupo que tiene con sus amigos. Esto último, por amor al arte. A los estudios superiores de clarinete les dedica las mañanas. "Es verdad que el bienestar te hace más exigente, pero tenemos las mismas ganas o más de trabajar que nuestros padres, estamos dispuestos a todo", insiste.

Si uno pone en una charla de café el ejemplo de Rafael, con sus 26 años, sus dos empleos y sus estudios de música, acto seguido, cualquiera puede replicar con el ejemplo de un chico anónimo que busca empleo desde el sofá y acude a las entrevistas de su primer trabajo con los días de vacaciones y lo cerca que está el trabajo de su casa como inquietudes fundamentales.

No se puede pontificar sobre si esa masa heterogénea que forma la juventud es más o menos entregada que la de sus padres, más o menos acomodada. No hay estadísticas que midan cuestiones tan etéreas como el espíritu de sacrificio, así que el debate se asienta sobre un jardín de percepciones particulares.

Pero si algo constatan los sondeos de opinión, las empresas de selección de personal (antes, las ETT), que entrevistan a miles de ellos a diario, y los empresarios es que los menores de 30 años no quieren que el trabajo sea el centro de su vida, ni obedecer ciegamente las órdenes, que les importa cada vez más la conciliación de su trabajo con su vida privada. Aunque este deseo de partida choca con la precariedad laboral que sufre el joven y los bajos salarios.

"Lo que es una trampa es comparar a los jóvenes de ahora con los de antes, lo que hay que comparar es una sociedad con la otra. Los valores que cambian son los de toda la sociedad", puntualiza Javier Elzo, catedrático de Sociología de la Universidad de Deusto.

Elzo ha codirigido la Encuesta Europea de Valores aplicada a España, que saldrá publicada dentro de unos meses, y adelanta una brecha en los 50 años: ante la afirmación de que el trabajo siempre es lo primero aunque signifique menos tiempo libre, el grado de rechazo aumenta cuanto menor es la edad. De la misma forma, a la cuestión de si hay que obedecer las órdenes de un superior sólo cuando se está de acuerdo, la mitad de los encuestados de 15 a 24 años respondió que sí, mientras que a partir de los 50 años el grado de adhesión baja 30%.

"No es negativo combinar el trabajo con el ocio, y cuando se habla de irresponsabilidad, hay que

hablar de una sociedad entera *desresponsabilizada*, y eso es otra historia", reflexiona el sociólogo.

María Ángeles Tejada, responsable de especialidades de la empresa de selección de personal Randstad, constata que "ahora con la crisis ya no verbalizan las mismas exigencias de horario o vacaciones, pero esa inquietud sigue latente en sus decisiones: algunos de ellos escogen un trabajo, aunque sea menos interesante que otro, sólo porque se sale una hora antes, o porque está más cerca de su casa..." se lamenta.

Tejada defiende la conciliación, pero cree que en una sociedad en la que cada vez es más importante el esfuerzo, uno debe asumir que no siempre podrá cumplir su horario, y sobre todo, "en una primera etapa de vida laboral, en la que más se tiene que sacrificar, porque es cuando falta experiencia, para definir su proyecto profesional de futuro. Ellos son más cortoplacistas", razona.

Cuando la preparación, académica y de idiomas, ya se le presume a la generación más formada de la historia española, "un empresario elige por la actitud, porque la aptitud se da por descontada".

La cuestión es qué entiende cada uno por una buena actitud ante el trabajo. Muchos empresarios se le quejan a David Garrofé, responsable del área de empleo y secretario general de Cecot, una patronal formada por empresarios de la provincia de Barcelona: "Algunos critican mucho la predisposición que ven en los jóvenes, les motivan menos cosas, pero yo también les explico a ellos que la respuesta de esta gente joven cambia en función de cómo la empresa se compromete con ellos, que piden proyectos empresariales novedosos".

La palabra conciliación se empezó a utilizar no hace tantos años para definir la necesidad de las personas de combinar sus responsabilidades laborales con la atención a la vida personal, familiar y al tiempo libre, pero los nacidos en los ochenta han crecido oyéndola y eso acaba calando en su amasijo de inquietudes a la hora de poner un pie en el mercado de trabajo.

Es lo que percibe Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, una plataforma que pugna por potenciar la conciliación y una *europización* de los horarios. "Vemos cómo, poco a poco, está entrando esta cultura, una escala de prioridades diferente, la gente joven, además de trabajar, tiene claro que quiere hacer deporte, seguir cursos de formación...". Buqueras, empresario, destaca que "el espíritu de sacrificio es necesario, pero eso no significa echar más horas, la cultura del presentismo es tercermundista, una cosa es el compromiso con la empresa y otra la fidelidad perruna".

Si a Xavi T. le ofrecieran un 20% más de salario por cambiar de trabajo, lo rechazaría. ¿Y un 30%? "También. ¿De qué me serviría ganar ese dinero si no podría gastarlo en lo que me gusta? Yo trabajo para vivir y no al revés", se pregunta. Este apasionado del atletismo y los viajes, informático de profesión, tiene ya 35 años, pero apunta desde hace años una forma diferente de afrontar la vida. Negoció con su empresa cobrar un mes menos de salario a cambio de tener un mes más de vacaciones, para poder realizar dos de sus largas travesías. Entra a trabajar lo más pronto posible con el fin de entrenar por la tarde. "También soy flexible, si un día hay que estar más tarde, me organizo y estoy".

Con una tasa de paro del 22% para los jóvenes de 25 a 29 años, y del 34,65% para los de 20 a 24, las reacciones en una entrevista de trabajo cambian. "Antes, cada candidato podía elegir entre tres y cuatro ofertas y ahora sólo tiene una y no sabe cuándo llegará otra, así que empieza a aceptar cosas que antes no quería", explica Encarnación Maroño, de Adecco. "Pero eso no significa que hayan cambiado sus valores, los jóvenes no quieren ser medidos por las horas de trabajo sino por sus objetivos, y no quieren que su vida gire en torno al empleo. Además, ahora, cambiar, pasar por varias empresas, está bien visto", añade.

La de los menores de 30 es una generación de gran caída demográfica, posterior a la del *baby boom*, que empezó a tener estudios superiores y, aun así, "para su perplejidad, sufrió mucho al entrar al mercado de trabajo", apunta Julio Camacho, director del Observatorio de la Juventud, del Instituto de la Juventud Español (Injuve). "Y esta generación de ahora ya no está perpleja, creen que el trabajo es importante, pero han visto pasarlo mal a sus hermanos mayores y no consideran que sea el centro de su vida. También es una generación con un gran porcentaje de hijos únicos, al contrario que el *baby*

*boom*", añade el investigador.

"Hablar de generaciones se ha puesto de moda", se sonríe Camacho, pero el conflicto entre unas y otras no es nuevo. "Siempre que se avecinan cambios sociales, los mayores tienen reproches para sus jóvenes", resalta el investigador. Camacho advierte del peligro de "profundizar" en las brechas a la hora de catalogar a los jóvenes, a veces de forma despectiva: "La distancia siempre la ponemos nosotros respecto a ellos, y con las etiquetas del *ni ni* (en referencia al porcentaje de jóvenes que ni estudia ni trabaja), estamos ahondando la brecha, cuando hay que hacer lo contrario".

Cuando la crisis se comenzó a notar en España, el empresario Josep Maria Pujol Artigas, dueño de una industria de componentes para la automoción, una de esas multinacionales catalanas, con solera, participó en un debate sobre cómo afrontar la crisis. Lejos de reformas, de ayudas, lo que más destacó Pujol fue la necesidad de "recuperar la cultura del esfuerzo en la nueva generación, desde la escuela".

Al utilizar el verbo volver uno da por hecho que esa cultura existía antes y ahora no. Pujol profundiza en ello: "El valor del esfuerzo no impera demasiado en la sociedad española en general, esta crisis ha venido motivada por gente dispuesta a forrarse rápido, por ejemplo, pero se nota más en la gente joven".

Si el empresario se sentase a hablar con Rafael Palomar, el chico de Castellón, y José Luis Arroyo, el vicepresidente del Consejo de la Juventud, el debate resultaría interesante. Arroyo asegura que "el compromiso de un joven con la empresa estará en relación con las condiciones del empleo, si es precario o no, con la edad, con la rotación, con las condiciones... Y eso no tiene nada que ver con la edad, sino con el mercado de trabajo", destaca.

Si en una empresa saben algo de trabajadores jóvenes es la cadena textil Mango. La plantilla de la multinacional en los servicios centrales tiene una media de edad de 31 y 32 años, y si se incluyen las miles de tiendas que posee la firma, la media baja hasta los 26 o 28 años. Enric Solé, responsable de formación y desarrollo del departamento de recursos humanos, cree que "han cambiado las reglas de juego, la gente joven reclama un tipo de liderazgo más participativo, de colaboración, se sienten más cómodos con estructuras más planas y quieren sentirse responsables de lo que hacen, pero no se esfuerzan menos". Además, "el compromiso se tenía antes hacia la empresa y ahora se tiene a hacia los proyectos de trabajo, que tienen que resultar interesantes".

Si en algo coinciden todos aquellos que trabajan con jóvenes, es que la preocupación por la flexibilidad de horario es mayor de lo que había sido hasta ahora para nadie. "Antes, lo primero era saber cuánto iban a ganar, pero ahora también se pregunta por la flexibilidad, por una adaptación individualizada de la jornada", apunta Garrofé. No hay diferencia entre chicos y chicas en este terreno, la brecha entre lo que piden unos y otros comienza a notarse a partir de los 30 o 35, según su experiencia, cuando forman una familia.

Mauro Torres, un becario de 26 años del Instituto Cervantes en Madrid, reconoce que su generación "no tiene apatía, pero sí más exigencias, y eso es bueno porque, cuando se consiguen, acaban convirtiéndose en derechos sociales y se extienden a todo el mundo". Encarna Maroño concluye: "Dentro de 10 años, ellos serán los nuevos directivos, con una nueva forma de afrontar la vida, ni mejor ni peor".