

Diario de Sesiones *de la* *Asamblea de Madrid*



Número 322

14 de octubre de 2022

XII Legislatura

COMISIÓN DE ESTUDIO PARA ABORDAR EL RETO DEMOGRÁFICO Y LA DESPOBLACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

PRESIDENCIA

Ilma. Sra. D.^a Carla Isabel Greciano Barrado

Sesión celebrada el viernes 14 de octubre de 2022

ORDEN DEL DÍA

1.- C-1401(XII)/2021 RGEF.18119. Comparecencia de la Sra. D.^a María Álvarez, empresaria hostelera con experiencia propia en la aplicación de jornada de 4 días, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, al objeto de informar sobre su experiencia

y conocimiento de la reducción de jornada y sus implicaciones en la conciliación. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

2.- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

	Página
- Se abre la sesión a las 10 horas y 4 minutos.	18991
— C-1401(XII)/2021 RGEP.18119. Comparecencia de la Sra. D.^a María Álvarez, empresaria hostelera con experiencia propia en la aplicación de jornada de 4 días, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, al objeto de informar sobre su experiencia y conocimiento de la reducción de jornada y sus implicaciones en la conciliación. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).	18991
- Interviene la Sra. Sánchez Melero, exponiendo los motivos de petición de la comparecencia.	18991-18992
- Exposición de la Sra. Álvarez Sánchez, empresaria hostelera con experiencia propia en la aplicación de jornada de 4 días.	18992-18997
- Intervienen, en turno de pregunta-respuesta, el Sr. Calabuig Martínez y la Sra. Álvarez Sánchez.	18997-19000
- Intervienen, en turno de pregunta-respuesta, la Sra. González Álvarez y la Sra. Álvarez Sánchez.	19000-19002
- Intervienen, en turno de pregunta-respuesta, la Sra. Sánchez Melero y la Sra. Álvarez Sánchez.	19002-19004
- Intervienen, en turno de pregunta-respuesta, el Sr. Ramos Sánchez y la Sra. Álvarez Sánchez.	19004-19006
- Interviene la Sra. Álvarez Sánchez para cierre de debate.	19006-19007
— Ruegos y preguntas.	19008
- Interviene el Sr. Calabuig Martínez.	19008
- Se levanta la sesión a las 11 horas y 1 minuto.	19008

(Se abre la sesión a las 10 horas y 4 minutos).

La Sra. **PRESIDENTA**: Buenos días. Damos comienzo a la sesión de la Comisión de estudio para abordar el reto demográfico y la despoblación en la Comunidad de Madrid, y pasamos a tramitar el primer punto del orden del día.

C-1401(XII)/2021 RGE.18119. Comparecencia de la Sra. D.ª María Álvarez, empresaria hostelera con experiencia propia en la aplicación de jornada de 4 días, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, al objeto de informar sobre su experiencia y conocimiento de la reducción de jornada y sus implicaciones en la conciliación. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

Bienvenida, señora Álvarez. Antes de comenzar, le explico cómo se procede en estas comparecencias: tendrá la palabra primero el grupo parlamentario que ha solicitado la comparecencia por dos minutos; después, usted tendrá veinte minutos de tiempo; seguidamente, abriremos un turno para los grupos parlamentarios en formato de pregunta y respuesta, en el que tendrán siete minutos, a compartir entre el grupo parlamentario y usted, y, luego, para cerrar, tendrá usted otros cinco minutos, en los que podrá decir todo lo que no le haya dado tiempo en el turno de preguntas y respuestas. Comenzamos por la señora Sánchez, del grupo proponente de la comparecencia.

La Sra. **SÁNCHEZ MELERO**: Muchas gracias, señora presidenta. Gracias a la señora Álvarez por venir, a quien pasaré a tutear a partir de ahora, si no le importa. Desde Más Madrid, como todo el mundo sabe, venimos defendiendo de forma abierta, hasta el punto de haber trasladado al Congreso, a través de Más País, una propuesta, que ha tenido reflejo en los Presupuestos Generales del Estado, de proyectos piloto y de innovación respecto a la jornada de 4 horas...; perdón, siempre digo 4 horas, ¡aunque estaría bien también!, ¿no? *(Risas.)* Nosotros venimos defendiendo que la transformación del mercado laboral, de las formas de producción y de las formas de relación entre las personas, y de las personas con el planeta, requieren también de una transformación de los horarios y de las dedicaciones que tenemos a cada uno de los aspectos de nuestra vida. Defendemos que el tiempo es un derecho fundamental, que debemos empezar a legislar y a hacer políticas públicas para protegerlo, y que la relación de esa disponibilidad de tiempo con la natalidad es crucial. Por tanto, nos parecía importante que en esta comisión en la que se estudia el reto demográfico y el problema de despoblación de las zonas rurales de Madrid tuviéramos el testimonio de una empresaria con la que hemos trabajado mucho esta formulación de propuesta, de una forma muy específica, que, de alguna manera, articula, hace viable y demuestra que no solo es posible reducir el tiempo de trabajo, sino que puede reducirse el tiempo de trabajo aumentando la productividad de las empresas; nos parecía importante escucharla, escuchar su experiencia, y también conocer su opinión sobre cómo esta transformación de los modelos de trabajo en los que redujéramos el tiempo de dedicación al mercado y tuviéramos más tiempo para cuidar y ser cuidados podría mejorar las condiciones de la natalidad y del llamado reto demográfico, que es lo que estudiamos aquí, en el marco general de que nosotros defendemos que la reducción de la natalidad en los países occidentales no tiene que ver con una

quiebra de los valores morales sino con una quiebra de la disponibilidad del tiempo para el cuidado personal y el cuidado de los demás, y que la compensación de eso se hace a través de políticas públicas y no a través de obligar a la gente a ser padre o madre en situaciones muy precarias. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Sánchez. Señora Álvarez, veinte minutos a partir de ahora.

La Sra. **EMPRESARIA HOSTELERA CON EXPERIENCIA PROPIA EN LA APLICACIÓN DE JORNADA DE 4 DÍAS** (Álvarez Sánchez): Muchas gracias a Más Madrid por invitarme a comparecer. Muchas gracias a todos ustedes por su presencia. La verdad es que es una oportunidad estar aquí porque, desde que implementamos esta idea de la semana de 4 días hace dos años -vamos camino de tres-, la verdad es que nos hemos enamorado bastante de la idea y nos hemos hecho bastante defensoras de ella; la vamos contando en muchos sitios, y venir a contarla precisamente a la gente que tiene la capacidad de tomar medidas que hagan avanzar esta iniciativa es para mí muy importante, así que les doy las gracias para empezar.

Yo quería contar, en primer lugar, mi experiencia implementando la semana de 4 días en una empresa de hostelería, y, después, hablar un poco de las recomendaciones o de las cosas que yo creo que puede hacer un Gobierno autonómico para impulsar esta medida. Nosotras somos dos mujeres empresarias; tenemos un grupo de empresas, que son tres: la primera, Efímera, que se dedica al marketing en el ámbito de los eventos corporativos; la segunda, Francachela, que es la empresa de hostelería de la que hablaré hoy fundamentalmente, y la tercera es Out, que se dedica a hacer espacios corporativos también en el ámbito inmobiliario. Lanzamos la primera empresa en 2013. Somos hijas de la anterior crisis y de toda esa generación que fuimos despedidos, en la inmensa mayoría de nosotros, en la crisis anterior. Nosotros tuvimos la buena fortuna en aquel momento de, en lugar de recolocarnos en otro puesto de trabajo, hacernos empresarias, y nos ha ido bastante bien, yo creo. En 2017 abrimos el primer restaurante, y en 2019 consolidamos ya una empresa diferenciada de la matriz, que se llama Francachela.

Esta imagen que muestro es la evolución de la facturación, que traigo fundamentalmente para que tengan también la dimensión del negocio. Este año vamos a estar en torno a los 6 millones de euros de facturación, y a ver cómo termina el año con este último trimestre tan incierto que tenemos. Somos un grupo de empresas que hemos dado beneficios todos y cada uno de los años de actividad, en todas y cada una de las empresas, con la única excepción, evidentemente, de la covid, que fueron un par de años muy duros para este sector. Pero, en este sentido, en todo lo que tiene que ver con las variables económicas y de negocio, somos una empresa asimilable a cualquier de las pequeñas empresas que hay en la Comunidad de Madrid. No somos microempresas, somos una empresa con cierto volumen, y nuestras tensiones y nuestras necesidades no difieren en absoluto de las de cualquier otra empresa asimilable en nuestro entorno, incluso les diré que al revés, porque llevamos alguna concesión pública, y estas tienen incluso más exigencias que otros negocios de hostelería, que tendrían en otros casos más flexibilidad para tomar decisiones o para cambiar sus

servicios. Desde el ámbito de las actividades corporativas, somos una empresa verdaderamente líder en comercialización de eventos en Madrid. Por la parte de la matriz, trabajamos con todas las grandes empresas del IBEX 35, con muchísimas multinacionales. Llevamos muchísimos años en este sector, y tenemos una inmensa experiencia.

Hay que decir que, efectivamente, Francachela ha implementado la semana de 4 días en 2020, pero Efímera, la matriz de la sociedad, también terminó por implementarla, aunque fue mucho menos fácil, y luego les diré por qué. La primera reflexión que yo quería hacer es por qué una empresa de hostelería en mitad de una pandemia implementa una semana de 4 días. Nosotras nos encontramos saliendo del confinamiento con una situación difícilísima, como el resto del negocio hostelero, no solo porque habíamos tenido que parar la actividad del negocio sino porque además teníamos que abrir en un momento de máxima incertidumbre, en el que, si recuerdan, se cambiaban los horarios, las disposiciones y la forma en la que había que organizarse a veces a la semana. Nos teníamos que leer el boletín que salía de aquí, de la Comunidad de Madrid. Había un pleno los miércoles, o los jueves -no me acuerdo qué día era- y, entonces, nosotros lo leíamos para ver qué podíamos hacer el fin de semana. Claro, cuando vienes con un negocio que no deja de ser un negocio tradicional, que se ordena de la manera más tradicional que podamos encontrar, como cualquier otro bar, como esta cafetería que tienen aquí, o como la Cruz Blanca, exactamente igual, es un reto inmenso tener que mover una empresa con 70 trabajadores y con tres centros abiertos, como teníamos en aquel momento. En semejante escenario de incertidumbre era verdaderamente muy difícil y un reto muy importante, y sabéis, porque tenéis los datos, en qué ha acabado toda esa incertidumbre de la pandemia, todas las modificaciones y todas las dificultades por las que ha pasado la hostelería. Yo creo que Mahou y San Miguel en algún momento nos han dicho que hasta el 30 por ciento de los negocios hosteleros de la ciudad han cerrado. Obviamente, han abierto otros; es decir, siempre hay cierta regeneración, pero se ha llevado por delante a mucha gente. Y, luego, teníamos otro problema inmenso, y era que no había colegios en mayo de 2020; entonces, las empresas nos estaban pidiendo que incorporásemos otra vez a los trabajadores a sus funciones, pero los trabajadores no tenían con quién dejar a los niños. Entonces, teníamos una crisis de conciliación de primer nivel, irresoluble; o sea, o le pedíamos a la gente, y teníamos madres solteras trabajando, que dejaran a los niños solos en casa para venirse a trabajar, o... Entonces, como empresarias, estábamos en la urgencia de buscar una solución a esa situación. Sabéis que en la hostelería el convenio admite que los trabajadores trabajen hasta 6 días a la semana y en turno partido, es decir, que la normalidad de la hostelería es que la gente trabaje en las comidas y en las cenas, y, a lo mejor, de martes a domingo. ¡Es inconciliable!, ¡no hay manera!

Entonces, ¿qué vimos nosotras detrás de esta idea? Pues, en primer lugar, que nos iba a permitir que los trabajadores tuvieran una mejor conciliación, un mejor equilibrio entre vida y trabajo -quitar parte de esa tensión a la plantilla-, y adaptarnos a la pandemia. En aquel momento, cuando empezamos con esta iniciativa, no hacíamos 4/3 sino 8/6; o sea, los trabajadores venían a trabajar 8 días y, luego, se iban 6, y, si recuerdan, había unas cosas locas de que, si tenías un positivo en la cocina, una persona que había estado menos de 3 días, o más de no sé cuántos, tenías que mandar a todo el mundo a su casa; o sea, ¡un despropósito! Entonces, también para reducir riesgos en aquel

momento, este tipo de lógicas nos permitían adaptarnos mejor, y estas dos, el equilibrio entre vida de trabajo y adaptación a la pandemia, fueron las primeras nociones que nos empujaron a implementar la semana de 4 días, pero la realidad fue que después descubrimos que con esta medida podíamos impulsar una transformación de la empresa que no hubiéramos podido impulsar de otra manera; es decir, al llegar a la empresa y contarle a todos los trabajadores que íbamos a hacer esta transformación, que íbamos a reducir la semana a 4 días y que necesitábamos el compromiso de todo el mundo para introducir la tecnología necesaria y para cambiar los procesos necesarios para hacer esta transformación, conseguimos que los trabajadores se involucrasen también en este proceso.

Nosotras, como tenemos una empresa de marketing por otro lado -les he enseñado la ficha con todos los clientes que tenemos y todas las grandes compañías con las que trabajábamos-, sabíamos que el gran problema de la empresa española y de la empresa mundial es producir las transformaciones necesarias en sus fuerzas de trabajo, en sus equipos, para adaptarse a un mundo que cambia muy deprisa, en el que los trabajadores tienen a veces pocos incentivos para cambiar. A veces hay pocos incentivos para alinear los intereses de la empresa, de los trabajadores y de los clientes en el mismo sentido, y, si hablan con cualquier consultor de recursos humanos, les dirá que las transformaciones culturales son muy complicadas y son muy difíciles; entonces, imagínense en la hostelería, donde venimos de un escenario de negocios supertradicionales. Entonces, a nosotras esa idea de la semana de 4 días para lo que nos ha servido, y la razón por la que seguimos manteniéndola más allá de la pandemia, es porque nos permite transformar la cultura de la empresa y colocar a todo el mundo en que la empresa se está transformando hacia mejor para todos.

Después, con los años, como han podido ver en los últimos meses, ha empezado a haber escasez de trabajadores en determinados sectores, la hostelería entre ellos, y a nosotros la semana de 4 días también nos ha permitido navegar muchísimo mejor estos problemas que a cualquier negocio de nuestro entorno y de las mismas características, porque al final no deja de ser una mejora sustancial de las condiciones, y una mejora además que es difícil, que a veces no se puede cubrir ni con dinero, porque tener más tiempo cuando lo que necesitas fundamentalmente es tiempo, pues tiene mucho valor. Entonces, digamos que nosotras empezamos a implementar la semana de 4 días por unos motivos, pero al final lo que hemos descubierto y lo que entendemos que es su verdadera fortaleza son otros, es decir, es una medida de conciliación de la que se habla mucho pero luego es una medida que funciona muy bien para hacer las transformaciones que necesitan las empresas, por lo que, razonablemente, le va mejor a la empresa; o sea, esto no es una cosa que nosotras hagamos porque seamos muy caritativas ni porque queramos que la gente sea feliz, como a veces se hace con un discurso naïf de todo esto, sino porque verdaderamente es una política que tiene sentido dentro de la empresa.

¿Cómo lo hicimos? En nuestro caso particular -esta es una anécdota que siempre contamos, que a todo el mundo le hace mucha gracia-, lo que hicimos en mayo de 2020, en aquel momento en el que nadie sabía muy bien cómo se daba un servicio de hostelería -además, tenemos restaurantes que son gigantes, con centenares de mesas; o sea, una cosa difícil de gestionar-, fue pedir a los clientes que pidieran por WhatsApp desde la mesa; eso nos permitió que todas estas horas que están

los camareros pendientes de si viene un cliente y de si pide o deja de pedir las pudiéramos reducir, y, con eso, reducir la carga de trabajo de toda la plantilla. Esta es la anécdota que contamos, pero, lógicamente, hubo un proceso detrás de transformación de la empresa, de introducción de maquinaria, de transformación de los procesos, de cambio de los platos de la cocina. Hacíamos un podcast la semana pasada para El Confidencial, con Marta García Aller, y contaba también la anécdota de que quitamos los huevos rotos, que es una pena y seguro que lo echa mucho todo el mundo de menos, pero los huevos rotos son una cosa que hay que hacer todo el rato al momento; o sea, si te pides unos huevos rotos, tiene que haber una persona delante de la sartén. Entonces, una de las cosas que hicimos fue cambiar los huevos rotos por unas patatas con mojo, que hacen un poco el mismo efecto, pero que en cocina son infinitamente más fáciles de producir. Es una anécdota y es una bobada, pero es la manera de trasladar que nosotras cambiamos la empresa y que la empresa hizo un proceso de transformación para hacer posible esta medida.

Aquí muestro una imagen de los restaurantes. Claro, contamos con una medida que tiene un apoyo social incontestable, y es muy difícil decir hoy en día que haya una medida y una idea que tenga un apoyo social incontestable, que no genere división. La semana de 4 días, en las encuestas que se han hecho, tiene el apoyo de hasta el 80 por ciento de la población, y además es un apoyo que atraviesa todos los espectros de votantes y grupos de edad, aunque es verdad que los jóvenes lo apoyan un poquito más que los mayores, pero hay un consenso generalizado; y lo que pasa cuando implementas la semana de 4 días y lo cuentas es que también cuentas con el apoyo de los clientes en esa iniciativa, o sea, que al final la gente coopera, colabora con que te transformes.

Para nosotras, la verdad es que el resultado ha sido muy bueno. Con estas transformaciones hemos conseguido transformar el ticket medio, porque en España donde este tipo de restaurantes, así, rápidos, pierden muchísimo dinero es en que el cliente tenga que esperar en la mesa. Nosotras ya no usamos WhatsApp, pero tenemos una aplicación -porque en 2020 no había aplicaciones y ahora sí que las hay-, y esa aplicación permite que el cliente pida más rápido, es decir, hemos ganado agilidad en el servicio, damos un mejor servicio, y, además, hemos conseguido acceder a otro tipo de profesionales; o sea, ya no dependemos de gente que pueda trabajar 6 días a la semana y en jornada partida, que pueda estar disponible para la empresa todo el rato, sino que podemos acceder a nichos de profesionales que antes no estaban a nuestro alcance, por ejemplo, podemos tener personas que tienen cargas familiares en puestos de responsabilidad porque no les exigimos que hagan horas de sol a sol.

Este es al final el resumen de toda la iniciativa. Nosotras usamos esa semana de 4 días como un símbolo para producir una transformación cultural y tecnológica en las empresas. Esto es exactamente lo mismo que hizo en su día Henry Ford, que es famoso por haber implementado por primera vez la jornada de 8 horas -además, el mismo día que implementó la jornada de 8 horas subió el salario de los trabajadores-, que lo explicaba exactamente de la misma manera que lo explicamos nosotras, porque decía que estaba transformando la lógica de la fábrica y la lógica hiperpresencialista -se trabajaban 60 horas de media en Estados Unidos en aquel año-, porque los trabajadores no estaban pensando en aportar valor sino simplemente en el número de horas que tenían que estar allí.

Henry Ford transformó su empresa y dio unos resultados espectaculares en los siguientes cinco años, y esto fue lo que hizo que al final otras muchas empresas, la industria en Estados Unidos, se sumara a esa iniciativa.

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Álvarez, le quedan cinco minutos.

La Sra. **EMPRESARIA HOSTELERA CON EXPERIENCIA PROPIA EN LA APLICACIÓN DE JORNADA DE 4 DÍAS** (Álvarez Sánchez): La semana de 4 días, en ese sentido, para nosotras, no es una política laboral sino una política fundamentalmente de innovación, y es una política que sirve para que los trabajadores entiendan que hay una transformación posible de las empresas que no viene a sustituirles sino a compartir con los trabajadores los beneficios del avance tecnológico. Entonces, en un lugar como España, en el que tenemos un tejido empresarial de empresas muy pequeñas, con márgenes de rentabilidad muy pequeños y con un problema muy serio de infraempleo -no sé cómo se dice en castellano esto de que hay muchísima gente empleada en puestos que no requieren su cualificación profesional-, parece que esa transformación cultural y tecnológica de las empresas es una cosa que nos hace falta y con la que está de acuerdo todo el espectro político. Esto, efectivamente, es una campaña que está presente en todo el mundo y que tiene tres claves, y aquí es donde entran -yo creo- las instituciones públicas: nosotras pensamos que la semana de 4 días tiene que ser una transformación radical, es decir, que, si hacemos reducciones incrementales de las jornadas de trabajo, no podemos producir esas transformaciones en las empresas; que tiene que ser una transformación voluntaria, es decir, que deben ser las empresas las que lideren ese cambio, porque se trata, efectivamente, de impulsar la transformación de las empresas, y que tiene que ser incentivada, es decir, que los gobiernos, y en particular los gobiernos regionales, tienen un papel de poner los incentivos a esa transformación digital, a esa transformación tecnológica, a esa mejora de las empresas, con el compromiso de que las empresas hagan esta reducción de la jornada. Y ha habido ya varios casos: el Gobierno de Valencia ha publicado el mes pasado un proyecto piloto que va en esta línea de incentivos a la transformación de las empresas para implementar la semana de 4 días, el Gobierno de España publicó en verano esto que se hace ahora de información pública de un piloto, que van a publicar también de la mano de Más Madrid, el Gobierno de Escocia tiene un programa piloto, el Gobierno del Reino Unido tiene un programa piloto, el Gobierno de Irlanda tiene un programa piloto...; está habiendo muchas iniciativas en ese sentido. Y, luego, está habiendo muchas iniciativas también en lo privado, porque en Estados Unidos dicen que el 13 por ciento de las empresas ya lo implementa o que el 13 por ciento de los trabajadores ya trabaja en esta jornada.

¿Cuál es el riesgo? Aquí me voy también a lo de la despoblación y el reto demográfico, que, si dejamos que la semana de 4 días, que es una idea que está avanzando por sí misma, se desarrolle con normalidad sin los incentivos públicos, al final termina por ir mucho más deprisa en un tipo determinado de empresas tecnológicas de alta productividad, que se pueden deslocalizar muy rápido, que lo combinan muy bien con el teletrabajo, o sea, esto está pasando muy rápido; sin embargo, en la Comunidad de Madrid en particular tenemos bases amplísimas de trabajadores que no se van a poder sumar a estas iniciativas, salvo que haya un esfuerzo de los gobiernos por incentivar que esas empresas produzcan esa transformación, y esto tiene un impacto absolutamente dramático sobre

cómo se comporta la población en los sitios. Y se lo digo yo en primera persona, porque una cosa que nos está pasando a nosotras, por ejemplo, es que la gente, como tiene que venir menos días a trabajar, ya ni siquiera tiene que vivir cerca de donde está el centro de trabajo. En la hostelería no nos pasa, pero en la empresa de marketing, si a esto le sumamos el teletrabajo, de pronto, digamos...; esto que ha pasado también de que ahora los funcionarios teletrabajan hasta tres días a la semana, que son medidas que a veces se toman en un despacho sin contar con todas las derivadas que pueden producir, pero que, claro, esas transformaciones, que a lo mejor en un folio no tienen ningún papel, transforman cómo se mueve la gente, cómo trabaja la gente, dónde vive, cuántos kilómetros está dispuesto a hacer para desplazarse, o si no se desplaza en absoluto. Entonces, es verdad que nosotras pensamos que la semana de 4 días tiene un potencial grande para transformar las ciudades, los tránsitos y demás, pero no solo es que vaya a ocurrir cuando haya una gran ley que lo promueva sino que, de alguna manera, ya está habiendo transformaciones de determinados sectores laborales en ese sentido, pero hay otras poblaciones que siguen estando superancladas a su territorio y al sitio donde trabajan, y esto, lógicamente, produce también que se divida la gente en función de dónde vive, porque habrá gente que podrá vivir donde quiera y habrá gente que siga atada a su territorio y al lugar donde trabaja, y cada vez más. Y esto está ocurriendo hoy, no es una cosa que vaya a pasar en el futuro, porque, a día de hoy, después de la pandemia, ya hay una serie de trabajadores completamente móviles, que se desplazan a su centro de trabajo dos días, y otro montón de gente que tiene que estar seis días haciendo jornadas partidas en un restaurante.

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Álvarez, ha terminado su tiempo.

La Sra. **EMPRESARIA HOSTELERA CON EXPERIENCIA PROPIA EN LA APLICACIÓN DE JORNADA DE 4 DÍAS** (Álvarez Sánchez): Sí, sigo en los cinco minutos últimos.

La Sra. **PRESIDENTA**: Perfecto. Comenzamos el turno de los grupos parlamentarios. Por Unidas Podemos no hay representante. Por el Grupo Parlamentario Vox, señor Calabuig.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: Muchísimas gracias, señora presidenta. Muchas gracias, doña María, por su información; ha sido una magnífica clase, sobre todo de cómo levantar una empresa después de un palo. Yo les felicito y les doy la enhorabuena, pero ha sido una clase de tipo empresarial o laboral, no de lo que aquí tratamos, que es el reto demográfico, aunque vamos a intentar unirlo. Ya le ha dicho la presidenta que el formato es pregunta y respuesta, y a mí me gustaría tener un diálogo fluido con usted. Y no se corte en cortarme a mí, que yo tampoco lo haré al hablar con usted; no se preocupe.

Ha hablado usted de madres solteras en su grupo empresarial. ¿Qué porcentaje hay? ¿Cuántas son las madres solteras? ¿Sabe usted su magnitud? ¿El 10 por ciento?, ¿el 5 por ciento?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: No tengo una estadística. Sí le puedo decir que creo que el 73 por ciento de nuestro personal son mujeres. Hay muchas mujeres jóvenes y también hay mujeres mayores, pero, a día de hoy, mucho más del 50 por ciento de nuestro personal, la inmensa mayoría,

fundamentalmente porque con esta semana de 4 días somos más amables, tiene cargas familiares. Luego, si están casadas o solteras...

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: No, isi eso no lo dudo!; me estaba refiriendo a las madres solteras, a lo que se llama familia monoparental. ¿Le puedo hacer una pregunta personal?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¿Tiene usted hijos?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¿Cuántos tiene?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Dos.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¿Le gustaría tener más?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: Muchas gracias. (*Risas*).

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí tengo hijos, y me gustaría tener más. Por desgracia, no los voy a tener, y seguramente las razones por las que no los voy a tener tienen muchos...

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¡Dígamelas!, ¡dígamelas!; vamos, isi puede!, si cree usted que las puede contar, si puede usted contarlas.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: ¡Sí, sí, sí!, no tengo ningún problema. Es verdad que hay muchas razones por las que las mujeres... Hay algunos datos que dicen que la mayoría de las mujeres querrían tener más hijos de los que tienen...

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: Sí, por eso lo pregunto.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Es verdad que es un fenómeno complejo. Yo creo que hay una razón fundamental, que es que nadie quiere tener un hijo sin saber que le va a poder dar lo mejor en su vida, y es verdad que pasa mucho tiempo hasta que tienes la conciencia de que vas a poder dar a tus hijos lo mejor que vas a poder en tu vida; o sea, que te llega muy tarde ese momento. Y hay mucha gente a la que ni siquiera le llega, en concreto a los de la hostelería, donde los salarios son muy bajos. Creo que para la ciudad de Madrid los sueldos son bajos, y otra cosa que me parece que tendría sentido sería que el salario mínimo para vivir en la ciudad de Madrid fuese diferente al sueldo para vivir en un pueblo de Palencia. Sin lugar a duda, creo que eso que ocurre de que la gente no sabe cuándo va a poder disponer de tiempo, o de dinero, o si le podrá dar a sus hijos las mejores oportunidades, es una de las razones por las que la gente tiene menos hijos de los que

desearía, y creo que esta idea de la semana de 4 días le da a la gente la certeza de que al menos va a tener el tiempo para dedicar a los hijos.

Y otra cosa que pasa, de la que yo creo que se habla poquísimo, incluso en las políticas públicas, es que la mayoría de la gente no trabaja por las mañanas. Bueno, no sé si la mayoría, pero hay muchísima gente que no trabaja por las mañanas. Entonces, hacemos políticas de conciliación de estas de flexibilidad, pero, a una persona que entra a trabajar en un supermercado a las 4 de la tarde y sale a las 10 de la noche, ¿qué más le da entrar a las 5 y salir a las 11? O sea, la flexibilidad no es suficiente.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: Sí, si estoy de acuerdo con ustedes en muchísimas cosas. Y, sobre todo, hay una cosa que ha dicho del cambio de cultura con la que estoy absolutamente de acuerdo, porque fíjese el cambio de cultura que sufrieron nuestros padres, donde eso de pensar "hasta que no pueda tener lo mejor para mis hijos" no lo debieron pensar mucho, por lo menos en mi caso, siete hijos; o muchas personas de aquí, sobre todo las personas mayores, con ocho, nueve o seis hijos, tampoco pensaron mucho. Efectivamente, el cambio de cultura, la incorporación de la mujer al trabajo, gracias a Dios, ha sido importante, pero no hemos sabido acoplar todo esto. Estoy totalmente de acuerdo con usted en ese cambio de cultura.

Volviendo un poco a que no es reto demográfico cuando hablamos de jornadas de 4 horas... Perdón, ya me estoy convirtiendo en doña Tania; jornadas de 4 horas no, semanas de 4 jornadas. *(Risas.)* Me gustaría decirle a doña Tania, de paso, que, cuando hay una obra municipal, a todos nos gustaría que trabajasen las 24 horas del día, con tres turnos de 8 horas, para que acabasen cuanto antes. Lo sé por experiencia y por lo que se molesta. Hay algunos trabajos en los que con las semanas de 4 horas no ganan mucho.

Le agradezco enormemente su presencia y le felicito por el trabajo. Poco aporta al reto demográfico -se lo digo de verdad-, pero para el funcionamiento de una empresa y de una sociedad, y para ese cambio de cultura que comparto con usted, me parece fundamental.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Pero fíjese que no es que aporte o no aporte al reto demográfico, sino que el reto demográfico yo creo que va a cambiar sustancialmente por este tipo de cosas que ya están ocurriendo en las empresas.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¿Usted cree?

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: ¡Ojalá acierte usted! Yo de verdad que me alegraría de que acertase y de que yo estuviese equivocado.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: A día de hoy, en el IBEX 35 está habiendo tendencias: hay quien ha vuelto a la oficina cien por cien, y hay quien está permitiendo que los trabajadores tengan

una flexibilidad de dos o tres días a la semana. Por ejemplo, este verano en Madrid, nosotros que tenemos...

La Sra. **PRESIDENTA**: Último minuto.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: ¡Ha sido increíble!; se ha vaciado la ciudad, no quedaba nadie, y la razón por la que no quedaba nadie era que había muchísimos trabajadores que, a día de hoy, pueden salir de la ciudad porque tienen ese tipo de acuerdos con las empresas, cosa que antes no pasaba. Esto ya ha ocurrido, y ya va a pasar que Madrid se va a comportar de una manera diferente los próximos veranos que los anteriores. Entonces, a esto hay que ponerle el ojo, y lo provoca este tipo de medidas, lo provoca que hay algunos trabajadores que ya tienen este tipo de jornada.

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ**: Sobre todo si no tenemos el mismo calor que hemos tenido este año. Muchísimas gracias, doña María, muchísimas gracias.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: A usted por sus preguntas. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias a los dos y por ajustarse al tiempo; 6,58, ¡así da gusto! Pasamos al Grupo Parlamentario Socialista; señora González, siete minutos.

La Sra. **GONZÁLEZ ÁLVAREZ**: En primer lugar, muchísimas gracias, señora Álvarez, por venir esta mañana aquí, por contarnos cuál es su experiencia, y darles la enhorabuena a usted y a su socia por haber sido tan valientes, por haber sido empresarias, porque también lo he sido y, por lo tanto, sé que es bastante complicado.

Por otro lado, me gustaría saber si es viable que nos pudiese pasar lo que nos ha enseñado aquí, para tenerlo, porque creo que los datos están bien, teniendo en cuenta además que lo que usted nos plantea es una experiencia piloto que ya se está llevando a cabo en más sitios.

Desde luego, en nuestro grupo pensamos que los planteamientos que usted está exponiendo aquí tienen mucho que ver con esta comisión, porque, evidentemente, hará que cada uno pueda decidir libremente dónde quiere vivir, y eso, teniendo en cuenta los precios de la vivienda que tiene la Comunidad de Madrid, va a ayudar a que cada uno decida en función de su jornada laboral. Y es que la pandemia ha traído cosas que, evidentemente, no hubiéramos pensado en otros momentos, y que, desde luego, han llegado en muchos casos para quedarse.

Y, simplemente, alguna reflexión, y, luego, preguntas para que usted pueda terminar de contarnos cosas, porque su intervención, sinceramente, me ha resultado muy interesante, y, sobre todo, se me ha hecho muy corta su explicación.

Por un lado, comparto plenamente que el tiempo al final es ese bien incalculable, que a veces dedicamos -entre comillas- a hacer regalos, y creo que no hay mejor regalo que tú le puedas hacer a una persona querida que esa parte de tu tiempo. Yo, desde luego, comparto plenamente que

un trabajador feliz en su puesto de trabajo y que está a gusto va a ser muchísimo más productivo en su jornada laboral; por lo tanto, creo que cuando realmente los empresarios entiendan que cuanto más a gusto y más feliz es un trabajador más va a rendir seguramente se producirá esa gran revolución.

Me gustaría preguntarle -entiendo que es así, pero por si acaso-, por un lado, si, en las tres empresas que usted tiene, no solamente en el tema de hostelería, tienen implantada la jornada de 4 días. Por otro lado, entiendo que la jornada que plantea de 4 días es porque la empresa abre solamente 4 días. ¿O es que los trabajadores solo van 4 días? Me gustaría que nos lo aclarase, porque es verdad que para la hostelería no es lo mismo poder decir abro de jueves a domingo, que lo otro, que es algo mucho más dinámico, de lunes a viernes, que entendemos que también puede ser más productivo. Y, por otro lado, le planteaba el portavoz de Vox que las familias "monomarentales" son unas de las que terminan trabajando, y entendemos que también tendrán personas más jóvenes, y no sé la proporción, el tipo de colectivo -teniendo en cuenta que las mujeres no somos un colectivo, sino más de la mitad de la población- que tienen dentro de la empresa, o si depende un poco de cuál de las tres empresas sea de entre las que tiene usted. Y ya, por último, ha planteado que se están implantando estas medidas en distintos países y que se están dando incentivos, y, evidentemente, plantea que es la fórmula. Solamente preguntarle si sabe qué tipo de empresas dentro de España se están volcando más en la jornada de 4 días a la semana. Muchísimas gracias.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Muchas gracias por su pregunta, por la reflexión que me hace y la felicitación; se lo agradezco, porque la verdad es que nos ha costado lo nuestro. Efectivamente, nosotras hemos implementado la semana de 4 días en todas las empresas: una muy digital, muy tecnológica; esta de hostelería, y una consultora; o sea, en todos los ámbitos. Y no lo he dicho antes, pero ha sido con reducción de horario, porque también hay quien propone hacer esto sin reducción de horario. En Francachela trabajan 35 horas a la semana y en Efímera trabajan 32, y, efectivamente, las dos empresas dan servicio al cliente: Francachela abre siete días a la semana, de 10 de la mañana a 1 de la mañana, y Efímera abre de 9 de la mañana a 6 de la tarde de lunes a viernes. Los horarios de las empresas siguen siendo los mismos.

Respecto a esa parte de que cada persona viva un poco donde quiera, llamarles la atención sobre que, a día de hoy, esto ya está pasando en una parte de la población, pero no en otra. Entonces, un movimiento que se está produciendo es que aquella parte que puede marcharse, que puede cambiar su residencia, porque está cada vez menos vinculada al commuting, a ir y volver de trabajo, lo está haciendo, pero una parte muy amplia de trabajadores sigue atada al puesto de trabajo muchos días a la semana, e ideas como esta de la semana de 4 días darían también flexibilidad a estas poblaciones, y, así, no generar bolsas completamente segmentadas de población, tales que en un sitio vive quien tiene mucho tiempo libre y mucha capacidad de disfrutarlo y en otro sitio vive quien no tiene ese tiempo.

Sobre las mujeres, somos dos socias en la empresa, que al final hemos ido poniendo las condiciones de trabajo, y también ese liderazgo de mujeres ha hecho que la forma de trabajar en

nuestras empresas sea muy amable para las personas que tienen que dedicar un tiempo de su vida a otra cosa, que no quiero llamar cargas familiares, sino que tienen hijos, tienen personas mayores, o tienen otra cosa que hacer, porque también tenemos mucha gente que está estudiando oposiciones.

La Sra. **PRESIDENTA**: Le aviso del tiempo.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí. Y creo que son esas condiciones las que hacen que al final tengamos un 73 por ciento de mujeres en la empresa y muchísimas en puestos directivos. Además, las dos directoras son mujeres, o sea, son empresas muy feminizadas.

La Sra. **PRESIDENTA**: Fenomenal, le han sobrado treinta segundos; ¿los quiere utilizar? *(Pausa.)* ¿No? Perfecto. Pasamos al Grupo Parlamentario Más Madrid; señora Sánchez.

La Sra. **SÁNCHEZ MELERO**: Gracias. Siempre pasa que yo tengo una serie de preguntas tras la intervención del compareciente, pero luego el señor Calabuig me obliga a hacer algunas transformaciones en las mismas porque me provoca. Voy a intentar explicar esto muy rápidamente, y nada de lo que diga tiene la intención de ofenderle. Si se ofende, le pido disculpas previamente, porque quiero explicarlo muy rápidamente para dar más tiempo a la compareciente y a lo mejor tengo poco cuidado con las palabras que digo. Lo que me ha sorprendido, y por lo que quiero preguntarle y darle la oportunidad de que se exprese claramente al señor Calabuig, es que le parezca que el mundo laboral y la natalidad no tienen relación. Yo creo que eso tiene que ver, a lo mejor, por su circunstancia social, porque él trabajaba mucho y otra persona, probablemente femenina, cuidaba de sus hijos, pero, a quienes somos mujeres, trabajamos y no concebimos ninguna otra posibilidad más que trabajar y criar, que no concebimos irnos a nuestra casa a cuidar durante unos años -con todo el respeto a quien lo decida, pero que la mayor parte de las mujeres a día de hoy no tenemos eso en la cabeza-, nos parece que decir eso es obviar la relación entre la natalidad y el mundo laboral, y querría darle la oportunidad de explicar esa respuesta al señor Calabuig. Y la segunda cuestión en torno a esta idea, que es muy recurrente en esta comisión, es una cierta defensa del Grupo Parlamentario Vox en torno a que el problema de natalidad es un problema, una transformación cultural, que se resume más o menos en que las nuevas generaciones somos unos blandos y unos disfrutones de la vida y no entendemos nada del sacrificio. Por resumir, rápidamente le digo, y de verdad que no le quiero ofender, que me parece que algunas ideas que están detrás de su exposición tienen que ver con que la transformación cultural, y la podemos interpretar como que el tiempo pasado siempre fue mejor, o que el tiempo pasado siempre fue anterior, pero lo que hay que plantear es cómo cada vez vamos viviendo mejor y cómo esa transformación de valores culturales no es un problema de que nos sacrifiquemos menos, porque eso no está mal; es la revés, es que vivir mejor y no tener hijos, aun sabiendo que un porcentaje de ellos va a morir, es una buena sociedad, y somos una sociedad mejor por querer pasar más tiempo con nuestros hijos, por querer trabajar mejor, por querer cuidarlos en primera persona, por querer ser partícipes de su educación. Por tanto, creo que esta transformación cultural en positivo requiere de transformaciones en otros ámbitos de tiempo, de las políticas públicas, de servicios públicos, que creo que es por donde va un poco su planteamiento, ¿no? Y no pasa nada

por decidir que este no es un mundo de lágrimas y que no se viene aquí a llorar, sino que podemos vivir y decidir colectivamente que nuestra apuesta antropológica es ser felices, ¡ya está!

Y, luego, mis preguntas. Me han llamado muchísimo la atención algunas de las cosas que ha contado. Lo más puntual, que yo también sufrí mucho y sufrimos todos, fue cómo las Administraciones públicas decidieron en un momento determinado que se podía reactivar la economía sin reactivar los colegios públicos, y querría preguntar si tienen alguna idea de cómo mejorar esa interrelación entre los gestores públicos y los agentes sociales, no solo con los sindicatos -aunque, desde luego, hay que mantener esos diálogos y demás-, sino teniendo en cuenta la cotidianeidad y el sentido común, porque a veces sale un BOE, o una noticia, o un gobernante da una rueda de prensa, y todas las vecinas de la calle hacemos así... ¡Cómo se les ocurre! No hay manera de que eso conecte. Entonces, ¿cómo se puede hacer, por ejemplo, con lo de los colegios, o con el tratamiento de los niños durante la pandemia, de lo que hemos hablado mucho, y que fue absolutamente escandaloso? Y, por último, entiendo que, cuando habla de instituciones y de incentivos, habla de incentivos económicos, de subvenciones para las transformaciones de las que usted ha hablado, porque han tenido que invertir en última instancia; y hablan, supongo, de formación; y hablan de publicidad, de poner en valor esta cuestión. Si hay algo más, o alguna cosa que quiera detallar en cuanto a los incentivos... Y ya está; tres minutos le he dejado, aunque podría haber dejado un poco más; perdón.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sobre el sacrificio, yo voy más allá y diría que la naturaleza del trabajo ha cambiado tanto que seguir pensando que es mejor trabajador el que más se sacrifica, el que más horas pasa en la oficina, como empresario te lleva al desastre, porque al final el valor en el mundo del trabajo, y en la inmensa mayoría de los otros lugares, ya se produce con creatividad, con ideas, con otro tipo de aportaciones, que no tienen tanto que ver con esto. Efectivamente, hay un cambio cultural que es un cambio cultural que está dando la sociedad completa, que es pasar de esa idea de ser los más sacrificados a ser los más productivos, en el mejor de los sentidos.

Sobre los colegios, que creo que es una pregunta muy interesante, hay que decir que la pandemia en este país la pagaron, en primer lugar, las familias, y, en segundo lugar, las empresas. Las familias se tuvieron que hacer cargo de un montón de costes que la sociedad no estuvo asumiendo durante el confinamiento y meses posteriores en términos de cuidados, y las empresas al final terminamos siendo responsables subsidiarias porque nos hicimos cargo de que los trabajadores no podían trabajar, y esto tiene mucho que ver con los colegios. Yo sé que el debate entre la conciliación y los colegios es muy espinoso, que son dos derechos que estamos intentando reconciliar de la misma manera, pero, desde luego, hay una cosa que hay que tener en cuenta, y es que los costes de cuidar a los niños o de educar a los niños cuando el Estado deja de proveer el servicio no desaparecen, simplemente los asumen, en primer lugar, las familias, como pasó en la pandemia, y, en segundo lugar, las empresas, que se hicieron cargo -como nos hemos hecho cargo todas las empresas- de que los trabajadores no iban a poder estar porque tenían que atender a sus hijos, porque tenían que seguir educando a sus hijos, y esto, evidentemente, era más importante que ir a trabajar.

La Sra. **PRESIDENTA**: Le queda un minuto si quiere; justo un minuto.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Fenomenal. Entonces, incentivos. En los últimos cinco minutos hablaré, pero, efectivamente, la oportunidad de las Administraciones públicas a día de hoy es sumarse a la tendencia a la que va la sociedad, que es reducir el tiempo de trabajo, porque todo el mundo entiende que el tiempo que pasamos en la oficina muchas veces es un tiempo que estamos perdiendo, y sumarse para producir una transformación lo más positiva posible, que permita conciliar, que permita generar más igualdad y que permita generar mejores empresas, porque no salimos de este especie de círculo vicioso en el que estamos sin crear mejores empresas, empresas más productivas y con mejores condiciones.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Sánchez y señora Álvarez. Y el último turno corresponde al Grupo Parlamentario Popular; señor Ramos.

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Muchas gracias, presidenta. Muchas gracias, señora Álvarez, por sus explicaciones, que realmente son interesantes. Nos ha contado una experiencia que, como digo, es bastante interesante y pionera en muchas cuestiones, pero creo que ha dejado algunas cosas en el tintero, por las que me gustaría preguntarle para que luego vaya respondiendo. No obstante, antes quiero hacer hincapié en algunas cosas que ha dicho, y hay una con la que estoy de acuerdo cuando usted ha afirmado en su intervención que lo más importante es que esto sea voluntario para las empresas.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí.

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Creo que eso es fundamental, porque usted hablaba de un cambio de modelo y no siempre es posible ese cambio de modelo en todas las empresas ni sobre todo en todos los negocios, con lo cual la voluntariedad debe ser algo imprescindible; en eso sí estoy totalmente de acuerdo con usted, y creo que es importante remarcarlo, cosa que no han hecho otros grupos, aunque usted sí lo haya dicho en su intervención.

Por otra parte, usted ha hablado en varias ocasiones de incentivos públicos, haciendo mucho hincapié en ello. Por la experiencia y por lo que he podido ver aquí, en España, un programa, digamos, de los más avanzados quizá sea el de la Comunidad Valenciana, pero se ha hecho a base de subvenciones; o sea, están dando nueve mil y pico euros, unos 9.600 euros, y yo creo que el camino no puede ser que todo sea a través de subvenciones públicas porque es insostenible. Usted ha hablado de proyectos en otros países, y, por ejemplo, en Bélgica se ha hablado de 40 horas en 4 jornadas, en vez de en 5; en Islandia, se mantuvieron los 4 días, aunque solo lo hicieron los funcionarios, es decir, un perfil muy determinado, y en Suecia se aprobó en 2015 una jornada de 4 días con el mismo salario y hasta los partidos de izquierdas se dieron cuenta de que eso era muy caro y era insostenible. Entonces, creo que hacerlo todo a través de subvenciones no puede ser la solución, y tiene que haber otras alternativas, porque las Administraciones públicas podrán incentivar, pero, desde mi punto de vista, el camino no puede ser a través de subvenciones.

Y me gustaría hacerle un par de preguntas. Usted ha dicho que cambiaron los modelos de producción y, sobre todo, los turnos, y también ha hablado de un modelo de servicio al cliente, sobre todo en los restaurantes, totalmente diferente, con comunicación a través de WhatsApp, etcétera. O sea, ha cambiado totalmente el modelo, y este puede funcionar o no, porque yo, como cliente, prefiero ver a un camarero, hablar con él y preguntarle determinadas cosas, porque solamente por WhatsApp es una cosa más fría; pero, bueno, eso son opiniones...

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Y gustos.

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Va en gustos, y ahí ya no entro. Luego, usted ha dicho que trabajan 35 horas, o 32, pero no ha dicho cuánto trabajan al día. Y nadie ha hablado de salarios, porque, claro, está muy bien, como decía doña Tania en su primera intervención, reducir el tiempo de trabajo aumentando la productividad -aunque no siempre es posible-, pero ¿con qué salarios? Porque, claro, si vamos a reducir los tiempos de trabajo, una de dos, o pone más personal...

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Claro...

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Perdona, termino. Le hago dos preguntas más, y luego ya contesta a todo. Si se mantiene el salario, o por lo menos los costes salariales, y pasamos de 2 a 4 trabajadores, los costes salariales se disparan; entonces, ¿cómo se hace eso?, ¿en base a qué? En ese sentido no se ha dicho nada, y me gustaría que hiciese una valoración. Y simplemente preguntarle si opina que todas las empresas pueden soportar esos cambios y sobre todo esos costes salariales, porque está muy bien lo de aumentar la productividad, y, evidentemente, un trabajador contento produce más que uno que no lo está, pero del tema salarial no se ha hablado nada y me gustaría saber cómo lo han enfocado en su experiencia. Nada más; le dejo el tiempo que queda.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí, sobre las subvenciones, a ver, subvenciones a empresas ya hay, ¡muchísimas!

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Pero no todas las empresas pueden tener las subvenciones para esto.

La Sra. **SÁNCHEZ ÁLVAREZ**: No, digo que subvencionar a las empresas para producir los resultados que buscamos es una cosa que se hace en todos los países de Europa, y que aquí se hace.

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: No todas las empresas tienen subvenciones.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Hay unas subvenciones al I+D+i, que representan 1.000 millones de euros al año, y tenemos todas las subvenciones Next Generation, que son incentivos para producir un resultado concreto.

El Sr. **RAMOS SÁNCHEZ**: Claro, pero son finalistas, no se extienden en el tiempo.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Efectivamente, yo no creo que tenga que entrar el Estado a pagar el coste extra de los trabajadores. La oportunidad que yo veo aquí es que los gobiernos generen programas piloto que ayuden a las empresas a innovar y a transformarse; esa innovación y esa transformación que nos hace falta en el tejido empresarial, que además luego redundará en mayor financiación por sociedades y por otros impuestos. Ese es el papel de los gobiernos, incentivar que las empresas que no pueden por sí mismas producir esta transformación porque son negocios familiares, porque no tienen la dimensión, porque no son suficientemente grandes, porque son empresas antiguas, tengan estas ayudas. Las ayudas al I+D+i en España solamente las cobra la grandísima empresa; son ayudas que solamente están a disposición de empresas muy grandes, con capacidad de hacer procesos burocráticos muy complejos. Entonces, exactamente igual que tenemos los fondos Next Generation, por ejemplo, para el reto de la despoblación, podríamos tener unos fondos Next Generation para conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras en España tengan una semana de 4 días. Yo creo que es una cosa que sí es posible implementar en todas las industrias; lógicamente, igual no en todas las empresas. Por eso, también creo que es voluntario. Pero creo que hay que intentar que la mayoría de las empresas se mueva en esta dirección, no porque sea una política laboral, sino porque es la palanca para que estas empresas se transformen, y que esas empresas se transformen va en interés de todos: de los trabajadores, del país, de todos los grupos políticos y de todos los trabajadores.

Sobre los salarios, nosotros hemos mantenido los salarios; o sea, siempre hablamos de semana de 4 días con mantenimiento de los salarios. Mantener los salarios no quiere decir incrementar los costes salariales; los costes salariales se mantienen prácticamente igual, porque lo que hacemos es que usamos tecnología para mejorar la productividad. O sea, al final transformamos la empresa, mejoramos la productividad, somos más productivos, más eficientes, y, en lugar de llevárnoslo todo a la cuenta de resultados, lo que hacemos es llevar solo una parte a la cuenta de resultados para que la otra parte se la lleven los trabajadores en sus condiciones laborales.

¿Para qué sirve esto? Primero, para tener más hijos, y, luego, para que los trabajadores se sumen a esa transformación. Es que, si no hacemos esto, ino se suman! Y esto no es una cosa que me pase a mí; o sea, yo hablo con muchos directores de recursos humanos de grandes empresas para contarles esto y les pasa a todos igual, itodo el mundo tiene dificultad para producir esas transformaciones!

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Álvarez, han concluido los siete minutos; si quiere, puede comenzar con los cinco del último turno.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Sí. Yendo a lo concreto, por ejemplo, el proyecto piloto de Valencia lo que hace es subvencionar el coste, y yo creo que se podía haber planteado mejor, porque dice: "como el coste laboral es este, si a usted le quito no sé cuántas horas, que el Estado se lo cubra." Yo creo que esta no es la mejor de las maneras, porque la mejor manera de ordenar un proyecto piloto en torno a la semana de 4 días es incentivar las innovaciones dentro de las empresas, y aquí hay un aliado muy importante -con el que no sé si están contando los proyectos piloto en

España, pero sí otros países-, que son las grandes consultoras de transformación empresarial, a las que hay que involucrar, y en este país tenemos muchas. España es un país líder, al menos del ámbito hispanoparlante, en consultoría de empresa. Tenemos grandísimas marcas, y creo que una de las cosas que debería financiarse sería, por ejemplo, que las pequeñas empresas tuviesen acceso a esos agentes de transformación empresarial y a esas líneas de transformación, algo que en las grandes empresas se hace de continuo. Todas las grandes empresas tienen proyectos de transformación y de I+D+i, y son las pequeñas y medianas empresas las que no lo tienen a su alcance. Esto, a día de hoy, se hace por la privada; por ejemplo, la Asociación de la Empresa Familiar tiene programas de aceleración y de apoyo a las empresas, y, en general, las asociaciones de pymes tienen este tipo de programas, pero llegan a muy pocas empresas, y siempre se encuentran con esta resistencia de que los trabajadores al final tienden a ponerse un poco a la contra. Pero esto pasa también en el sector público, donde tenemos un reto gigante de transformación y de digitalización, que en gran medida no se produce porque hay pocos incentivos a esa transformación. A lo mejor esto podría ser una palanca para producir esa transformación, porque, si al ciudadano le decimos: "mire, vamos a poner en marcha esta idea de la semana de 4 días, pero antes de eso vamos a producir la transformación del sector público en el sentido que los ciudadanos están demandando", pues a lo mejor también les parece bien a los ciudadanos.

Lo que yo vengo a trasladarles fundamentalmente es que esto se está produciendo por la vía privada y en las grandes empresas, y que, a veces de una manera más pública y otras veces de una manera menos pública, el incentivo del sector público creo que tiene que estar en apoyar a todas estas partes de la economía española, que son importantísimas, porque son el 95 por ciento de nuestras empresas, para que puedan sumarse también a esta transformación y a los mismos derechos y oportunidades.

¿Qué tal mi tiempo?

La Sra. **PRESIDENTA**: Le quedan tres minutos.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Pues lo dejamos aquí.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Álvarez. Nos ha parecido a todos interesantísimo porque ha habido hasta minidebates por ahí. Le agradecemos muchísimo sus explicaciones y su buena disposición, así como al resto de grupos, que se ha ajustado a los tiempos y ha debatido con cordialidad. Por nuestra parte, hemos finalizado con usted; se puede marchar si así lo desea.

La Sra. **ÁLVAREZ SÁNCHEZ**: Muchísimas gracias, otra vez, por la invitación; ha sido una gran oportunidad venir a contarles esta iniciativa. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias a usted. Pasamos al siguiente punto del orden del día.

— **RUEGOS Y PREGUNTAS.** —

¿Algún ruego?, ¿alguna pregunta? *(Pausa.)* ¿Sí, señor Calabuig?

El Sr. **CALABUIG MARTÍNEZ:** *(Palabras que no se perciben al no estar encendido el micrófono).*

La Sra. **PRESIDENTA:** Lo recoge esta Mesa. ¿Algún otro ruego o pregunta? *(Pausa.)* Pues, no habiéndose solicitado más ruegos ni preguntas y finalizado el orden del día de conformidad con el artículo 109 del Reglamento de la Asamblea, levantamos la sesión. Muchas gracias a todos y buen fin de semana.

(Se levanta la sesión a las 11 horas y 1 minuto).

SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018-Madrid

Web: www.asambleamadrid.es

e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es



Depósito legal: M. 19.464-1983 - ISSN 1131-7051

Asamblea de Madrid