

Ranking de las empresas que concilian

Por Profra. Ana Eva Cirujano

Coordinadora del Área de Estudios de Conciliación y Familia del IICP

23.12.2013

A finales del siglo pasado se ha producido la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, este acontecimiento histórico ha generado serios conflictos entre las familias y las empresas. el problema viene determinado por las dificultades que tienen las familias a la hora de conciliar su vida familiar y laboral.

Si para las mujeres la ocupación laboral asciende a un 53%, en el caso de los varones es significativamente superior, alcanzando el 72%, de lo que claramente se deduce que en el mundo femenino tan solo está empleada la mitad de su población. a la luz de estos datos está claro que las políticas de igualdad son aún una realidad no del todo conocida para una gran parte de la ciudadanía española, siendo abordada y solucionada con escaso éxito por la política.

Por otro lado del total de las mujeres empleadas un 62% optan a unas jornadas reducidas, mientras que los hombres lo hacen en un 7.2%. Deducimos por tanto que todavía son las mujeres las que continúan asumiendo la gran parte del trabajo dentro del hogar, renunciando a un trabajo en jornada completa.

La actualidad es que las familias sufren, debido a la incapacidad para hacerse cargo de las necesidades que tienen sus seres queridos y por el escaso tiempo que pueden destinar para realizar unos cuidados y una educación de calidad a sus hijos. Sufren ante la falta de tiempo material para hacerse cargo de todas sus responsabilidades.

El conocido estrés que la mayoría de los trabajadores padece, viene generado por estas circunstancias. Largas horas de trabajo fuera del hogar y cuando todos los

miembros de la familia se encuentran al final del día, no tienen tiempo para comunicarse entre ellos. Sobrellevan una gran cantidad de obligaciones pendientes de desarrollar aún. Acaba el día y aparece un claro sentimiento de pérdida, de anhelo; la madre y el padre, no han podido disfrutar de los suyos. Esta es la vida diaria de una familia común en España, y la reiteración de estos acontecimientos es lo que potencia el crecimiento de conflictos entre sus miembros.

Esta situación, que es generalizada en nuestro país confluye en una dificultad tanto económica como social a nivel global. Que las familias estén sobrecargadas, converge en una baja rentabilidad en su trabajo.

Las empresas de nuestro país, delegan las responsabilidades al estado, y el estado a las empresas. Lo que ambos no acaban de entender, es que la realidad tanto laboral como familiar no es tan estática como antes. Es necesaria una mayor flexibilidad.

Nos encontramos mujeres muy bien preparadas para desempeñar cargos de responsabilidad, cuyas parejas de igual manera también tienen puestos que requieren largas jornadas laborales. Tenemos, pues, muchas familias donde, por suerte, ambos miembros trabajan o deberían de trabajar; donde hay gastos fijos inexcusables; donde hay deseo de gastar y consumir en ocio y en otra serie de bienes que nos hacen la vida más fácil, placentera y gustosa; gastos que aumentan la producción de bienes; gastos que hacen crecer la economía, gastos y consumo que son ampliamente beneficiosos para el empresario, el comerciante y para la economía española en general. Así, si no existen medidas que posibiliten una conciliación, alguno de los dos terminará por renunciar al puesto de trabajo, viéndose su situación familiar y económica afectada, pudiendo, entre otras cosas, consumir menos al haber una reducción de los ingresos.

En estos casos, las empresas corren el riesgo de perder un bien muy preciado: trabajadores cualificados que les generan una alta productividad, y ciudadanos que, además, dejen de consumir, tanto el antiguo trabajador como su núcleo familiar al descender el nivel de ingresos y no reducirse el de los gastos fijos.

De hecho, las empresas españolas, se encuentran entre las que peores datos de productividad presentan a nivel europeo, teniendo en cuenta además, que son las que muestran las jornadas laborales más largas.

Por lo tanto, nos encontramos ante un reto muy interesante y muy rentable desde un punto de vista económico, en caso de solucionarse, al que las compañías han de buscar soluciones: la escasa flexibilidad horaria y la falta de programas que beneficien a sus trabajadores en la conciliación de la vida familiar con su trabajo fuera del hogar. En los mercados españoles, son muy pocas las empresas que han visto y han disfrutado de los beneficios económicos que estas medidas pueden tener en sus cuentas de resultados.

No es lógico que en las sociedades del siglo XXI genere conflictos en las familias llevar a cabo los cuidados necesarios entre sus miembros.

Conciliar no supone trabajar menos, sino de una manera distinta, más efectiva y más rentable para la empresa; consiste en dar un valor añadido a los trabajadores, a su trabajo, así como a la empresa que integra estas políticas. Conciliar significa trabajar mejor, producir más al saber que al final de tu jornada de trabajo has cumplido con creces tus objetivos laborales, que, tanto el trabajador como el empleador, han glorificado y dignificado el trabajo, y que, además, ambos tienen tiempo de educar y disfrutar de los suyos, de su familia. Esta posibilidad, esa realidad basada en el cuidado de la familia es un poderoso motor y estímulo para el trabajador.

A continuación vamos a ver un ranking de las empresas que han adoptado algunas de estas medidas conciliatorias entre sus planes de negocio, viendo con el ejemplo como dichas políticas son una realidad que arroja amplios beneficios tanto al empleador como al trabajador, trabajando en equipo, compartiendo responsabilidades cada uno en su nivel, trabajando en base a la confianza común del que sabe que sus labores van encaminadas a un objetivo común y compartido.

empresa	medidas destacadas
Repsol	<p>Jornada laboral establecida.</p> <p>flexibilidad horaria</p> <p>gestión del tiempo</p> <p>teletrabajo</p> <p>beneficios gratuitos asistenciales</p> <p>banco del tiempo</p> <p>Creación de un comité de diversidad y conciliación.</p>
AGBAR	<p>Flexibilidad Horaria de entrada y salida.</p> <p>SMART WORK. Flexibilidad en el lugar y tiempo de trabajo.</p> <p>Ayudas económicas para hijos con diversidad.</p> <p>Descuentos en productos y servicios.</p> <p>Apoyo a Baja maternal/paternal.</p>
Vodafone	<p>Baja maternal/paternal, más larga que la que se ofrece en la ley.</p> <p>Servicios asistenciales para familiares de empleados.</p> <p>Contratos solapados, entre dos personas.</p>
Mercadona	<p>cercanía del trabajo al domicilio</p> <p>Servicios de guardería en el centro de trabajo.</p> <p>No apertura del centro en domingos y</p>

	festivos. Baja maternal más larga que la que ofrece la ley. Jornada laboral estable, no rotación.
Loreal	flexibilidad horaria servicios asistenciales para familiares de empleados Jornada laboral establecida. Permisos retribuidos para atención de familiares.
IBM	Flexibilidad horaria de entrada y salida. Teletrabajo. Servicios asistenciales para los familiares de empleados. Trabajo por objetivos.

Por otro lado tenemos empresas que en la actualidad viven como hace dos siglos, como si el trabajador y el empleador fueran de planetas diferentes, con necesidades y realidades antagónicas e incompatibles; donde la conciliación, la productividad y los beneficios económicos no fueran lo mismo. Vamos a ver los motivos que les llevan a encontrarse en esta situación:

empresa	medidas tomadas
El Corte Inglés	Apertura días festivos y domingos. Reducciones de jornada trabajan días

	<p>festivos.</p> <p>Carece de medidas de conciliación laboral.</p> <p>Rotación de horarios.</p> <p>Rotación en puestos de trabajo.</p> <p>Mal ambiente laboral.</p> <p>Conflictos entre trabajadores y empresa.</p>
Carrefour	<p>apertura días festivos y domingos</p> <p>Cambio de lugar de trabajo hasta más de 50 kilómetros del domicilio.</p> <p>Rotación de personal.</p> <p>Posibilidad de cambiar horario al empleado con aviso de 1 día antes.</p> <p>Mal ambiente laboral.</p> <p>Conflictos entre trabajadores y empresa.</p>
ikea	<p>Apertura días festivos y domingos.</p> <p>Tenía medidas de conciliación que se han visto reducidas en estos años.</p>
Alcampo	<p>Apertura días festivos y domingos.</p> <p>Rotación horaria.</p> <p>Rotación en puestos de trabajo.</p> <p>Mal ambiente laboral.</p>
Media Mark	<p>Apertura días festivos y domingos.</p> <p>Rotación horaria.</p> <p>Jornadas partidas con hasta 4 horas</p>

	<p>para comer.</p> <p>Rotación de personal.</p> <p>Contratos precarios.</p> <p>Mal ambiente laboral.</p> <p>Conflictos entre trabajadores empresas.</p>
--	---

Conclusión.

A más conciliación más responsabilidad y tranquilidad del trabajador a la hora de acometer sus obligaciones con mayor responsabilidad; a mas conciliación mayor implicación del trabajador en el proyecto empresarial, haciéndolo suyo, pues sabe que su empleador se preocupa por él y por su bien estar; a mas conciliación mejores relaciones laborales entre el equipo, sus coordinadores y empleadores, consiguiéndose bajar el nivel de conflicto laboral, así como el estrés y las ausencias laborales. Todo ello supone, gracias a la conciliación, una mejora en las relaciones laborales, una mayor productividad y una mayor optimización del tiempo viéndose reflejado positivamente en las cuentas de resultados, con mayor y mejor producción y con unos empleados con más voluntad y deseo de consumir.

Nota: El Instituto Internacional de Ciencias Políticas no se identifica necesariamente con las ideas expresadas por los autores de los estudios publicados en esta página web, que son sólo de su exclusiva responsabilidad, en el ejercicio de la libertad de expresión y de cátedra.