



Las empresas cada vez más ofrecen años sabáticos y reducciones de jornada

Compartir el trabajo

TRABAJO



Reducciones de jornada, flexibilidad horaria, años sabáticos remunerados o trabajo compartido son algunos de los programas que utilizan las empresas para facilitar que sus trabajadores puedan conciliar vida personal y familiar. En algunos casos, estos sistemas redundan en una mayor productividad.

EDUARDO MAGALLÓN

Madrid

Búsquese un amigo con sus mismas aptitudes profesionales y las mismas aficiones y compartan un trabajo. Eso sí, siempre con el visto bueno del jefe. Se da en pocos casos pero esta posibilidad existe en algunas empresas. Un ejemplo son las secretarías de dirección.

En la consultora y auditora Deloitte, el socio director responsable de recursos humanos, Juan Luis Díaz Calleja, dice: "Tenemos trabajo compartido en funciones internas como en el caso de algunas secretarías". Díaz Calleja añade que se trata de personas con contrato a tiempo parcial que ocupan un mismo puesto de trabajo. En la empresa de alimentación Hero España también existen este tipo de puestos. La directora de recursos humanos, Encarna Guirado, dice que en la división de recepción de pedidos hay dos personas que comparten el mismo empleo a tiempo parcial.

Esa es una de las fórmulas que proponen los expertos en conciliación de vida personal y profesional en un informe del IESE. Núria Chinchilla, directora del centro internacional trabajo y familia del IESE, señala que "en realidad la mayoría del trabajo a tiempo parcial es compartido" ya que dos o más personas realizan labores que podría desempeñar un solo trabajador a tiempo completo. Si no es así y una persona a tiempo parcial desempeña el mismo trabajo que una a tiempo completo, se está cometiendo un fraude, dice Chinchilla.

No obstante, se dan algunos casos en que los trabajadores cuando solicitan reducción de jornada generan casi el mismo trabajo que cuando estaban a tiempo completo, según la directora de recursos humanos de Procter & Gamble (P&G), María Pilar Pérez. La directiva de P&G lo dice con conocimiento de causa ya que en los últimos cinco años un 15% de la plantilla de la filial española se ha acogido a alguna reducción de jornada.

Además del empleo compartido o las reducciones de jornada, las empresas cada vez utilizan más



INMA SÁENZ DE BARANDA / ARCHIVO

Algunas compañías permiten compartir trabajos

sistemas de flexibilidad para facilitar que sus empleados puedan conciliar la vida profesional con la personal pero también para que las compañías puedan optimizar sus recursos humanos al máximo. Una de las más activas en políticas y programas de flexibilidad es IBM. Mar Barbadillo, directora de compensación y beneficios de la compañía, se tomó un año "sabático" cuando nació su segundo hijo cobrando un 25% del sueldo fijo. Ésta es una medida que utilizan algunas empresas en crisis para

aligerar la carga salarial de la plantilla pero que en el caso de IBM se utiliza a priori como un sistema de flexibilidad y ayuda a la conciliación.

Barbadillo después de este periodo de excedencia volvió a la empresa y cuando nació su tercer hijo pidió una reducción de jornada combinada con el trabajo desde casa que es la situación en la que se encuentra a día de hoy. "Mi experiencia es buena porque cuando estás trabajando desde casa el tiempo que dedicas es neto. En cambio, estando en la empresa hablas con alguien, vas a tomar un café, etcétera", señala Barbadillo. Además, Barbadillo dice que ella decide cuándo va a la empresa para reuniones u otras actividades, normalmente dos o tres veces a la semana.

Otro de los programas que utiliza IBM para flexibilizar el trabajo de sus empleados es que no hay hora de entrada, ya que se permite que la llegada se demore o la salida se adelante en 45 minutos en un horario base de las 8.45 horas a las 17.30 horas.

Esta posibilidad se da también en otras empre-

Algunos empresarios creen que cuando los empleados disfrutan de flexibilidad trabajan más y son más productivos

sas, como por ejemplo en la pyme madrileña Decepal. Su gerente, Rosa Jarillo, dice que la empresa intenta adaptarse a las necesidades de los empleados partiendo de la base de que la plantilla "esta formada por personas y no por trabajadores". Decepal es una de las empresas pequeñas y medianas que más utilizan este sistema y ha recibido varios premios por la flexibilidad de su organización.

"Lo importante es la persona. Si está a gusto, el trabajo sale mejor, la persona es más productiva y es mejor la rentabilidad", afirma con rotundidad Jarillo, que está pensando en acogerse a una reducción de jornada. Además de la flexibilidad horaria, Decepal -empresa de distribución con una treintena de empleados- permite a sus trabajadores que reduzcan la jornada o que consigan pequeñas excedencias temporales. Jarillo señala que esta flexibilidad hace que las personas estén más comprometidas y recuerda que sólo en una ocasión tuvieron que despedir a un trabajador porque se aprovechaba de las facilidades que daba la empresa de manera irregular. ●