



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ESPAÑA SE QUEDA ATRÁS EN EL PANORAMA EUROPEO

El gran desafío de las pymes

Las pequeñas y medianas empresas lo tienen difícil para aplicar políticas de conciliación, pero lo necesitan.

Roser trabaja desde casa. Es empleada de un *call-center* y, gracias a un móvil y un ordenador, no tiene que dejar solo a su padre, de 84 años. Las tecnologías han facilitado mucho que las empresas puedan aplicar políticas de conciliación de vida laboral y familiar entre sus empleados. En la mayoría de los casos, tener hijos pequeños o ancianos dependientes a cargo son prioridades en la aplicación de jornadas reducidas, horarios flexibles o ayudas económicas.

Pero según José Hallado, director de Relaciones Laborales de la patronal Pimec, en España "todavía hay demasiados factores socio-culturales que están provocando un retraso". Según Hallado, la centralidad de la jornada de trabajo, la falta de reconocimiento del trabajo doméstico y un modelo de familia en el que el hombre aún es el responsable económico son los causantes del problema. "Este modelo se irá rompiendo, pero es necesaria una amplitud de miras y luchar para solventar las dificultades", afirma el directivo.

Hallado matiza también que la lucha no se debe reducir a la conciliación, sino al reparto del tiempo, una expresión más genérica. El debate debe tener en cuenta tanto a las empresas como a los trabajadores. "Se deben matizar las generalizaciones y ser conscientes de que las compañías están muy presionadas por el mercado", explica.

Desventajas de las pymes

Como en muchos otros aspectos, las pequeñas y medianas empresas (pymes) están en desventaja con respecto a las multinacionales en materia de conciliación. Los expertos coinciden en que los modelos teóricos están hechos para grandes empresas, cuando, en realidad, el tejido empresarial más numeroso es de pymes. "Son las que más contribuyen a la economía y a la creación de puestos de trabajo y también han de estar atentas a las necesidades de sus grupos de interés, y los trabajadores son uno de ellos", explica Patricia Ara-



Los empleados con personas dependientes a su cargo son prioritarios en la aplicación de medidas.



José Hallado
Director de Relaciones Laborales de Pimec

“ Con la aplicación de la conciliación, las pymes podrán dejar de ser una cantera de talento para las grandes”



Nuria Chinchilla
Profesora del IESE y directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia

“ Las pequeñas y medianas empresas deben realizar más esfuerzos, pero el Gobierno tiene que ayudarlas”

gón, responsable de proyectos de la empresa Concilia.

Tanto Aragón como Hallado coinciden en que la aplicación de unas medidas de conciliación adaptadas a las necesidades de cada uno de sus trabajadores ayudaría a las pymes a retener talento y a dejar de ser una cantera de las grandes multinacionales.

Nuria Chinchilla, profesora del IESE y directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia, explica que las pymes son más flexibles para aplicar estos programas y que "deben realizar más esfuerzos, pero el Gobierno tiene que ayudarlas". Ester Sánchez, profesora de Derecho del Trabajo de Esade, explica que "la ley atiende a las gran-

des, pero las que son frágiles son las pequeñas". Por todo esto, en España, sólo un 7% de las pymes aplica políticas conciliadoras de manera sistemática. El 30% está en ello, según un estudio del Centro Internacional de Trabajo y Familia. Chinchilla está convencida de que "la conciliación no es una moda" y que poco a poco las empresas se irán dando cuenta de su necesidad. "Dos tercios de los sectores no encuentran gente formada y los empleados empiezan a poner condiciones que tienen que ver con el salario emocional", afirma la profesora.

Según un informe de Aita Gestión publicado la semana pasada, los trabajadores cata-

lanes escogen, de entre todas las medidas de conciliación, la flexibilidad horaria. Los expertos coinciden en que la verdadera asignatura pendiente es el horario europeo: "Las horas de trabajo no deben ocupar la mayor parte del día, porque de esta forma no se puede hacer un reparto del tiempo", dice Hallado. Empresas como Ranstad, Vodafone, Mutua Madrileña y Procter & Gamble afirmaron en un acto que tuvo lugar en verano en el IESE que la diferencia horaria con respecto a Europa no sólo supone problemas para los empleados, sino también para la productividad de las empresas, "que detienen su actividad cuando Europa continúa trabajando".

El ejemplo de las grandes

HP, la conciliación por objetivos

La multinacional de la informática Hewlett-Packard, con sede Sant Cugat del Vallès, aplica la gestión por objetivos desde su fundación. Su política de conciliación incluye horarios de entrada y salida flexibles, reuniones antes de las seis de la tarde, acuerdo entre dirección y trabajadores para asignar las vacaciones y una especial atención a las mujeres, que representan el 30% de la plantilla. Las principales medidas para este colectivo son ayudas para la guardería, permiso de lactancia acumulable y jornada reducida hasta nueve años.



Mango, empleados como presidentes

La textil cuenta con la iniciativa denominada *Si yo fuera presidente*, encuentros que recogen las ideas de los responsables de departamento para debatir propuestas de modificaciones de horario, vacaciones y seguridad. Mango también ofrece ayudas a las madres, parking cercano y préstamos sin intereses. Los empleados tienen transporte gratuito, comedores subvencionados y un 30% de descuento en todas las compras. El porcentaje de mujeres asciende al 92,39% de la plantilla en tiendas y un 62,88% en fábricas.



Danone cuida a los suyos

La multinacional de alimentación ha desarrollado el programa *Danone te cuida*, a través del que ofrece asesoramiento a sus trabajadores y un servicio de información telefónica para consultas y consejos de cualquier tipo. Además, los empleados de Danone tienen un plan de pensiones y horarios adaptables en función de las necesidades. Los padres reciben una canastilla de regalo por cada hijo que nace y cuentan con una subvención para la guardería durante los tres primeros años (en la imagen, el equipo de recursos humanos de Barcelona).

