



EMPLEO

FACTOR CLAVE

76%

de los candidatos tiene en cuenta las medidas de conciliación a la hora de buscar trabajo, según Randstad

ALTA ROTACION

6

veces se multiplica el riesgo de que un trabajador deje su empresa si no disfruta de medidas de conciliación

LOS BENEFICIOS DEL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL, EN CIFRAS

# Conciliar puede salir rentable

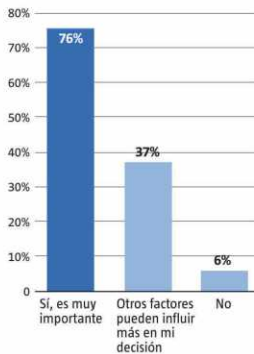
Los empleados con flexibilidad horaria faltan un 30% menos al trabajo y rotan seis veces menos

Las cifras de la conciliación

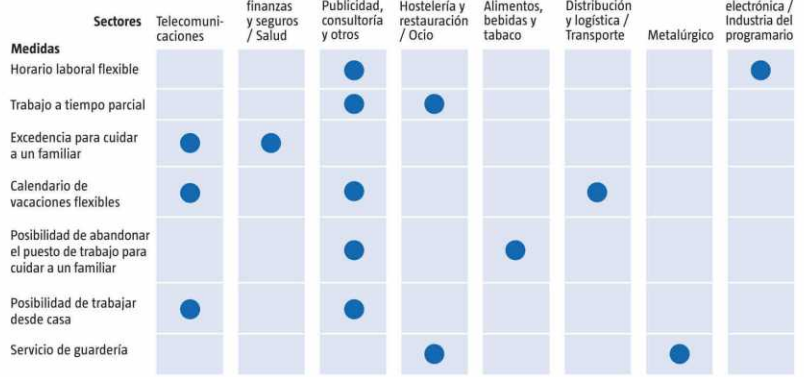
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS EMPRESAS CATALANAS



¿ES LA CONCILIACIÓN UN FACTOR IMPORTANTE CUANDO BUSCA TRABAJO? [La opinión de los trabajadores]



LAS GRANDES DIFERENCIAS POR SECTORES



Fuente: Generalitat de Catalunya, IESE y Randstad

LA VANGUARDIA

Nuria Peláez

Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar llevan años protagonizando las quejas de muchos trabajadores y, especialmente, trabajadoras, por lo que cada vez más empresas empiezan a aplicar tímidamente medidas para flexibilizar la jornada laboral. Sin embargo, "muchas siguen considerando que estas medidas son un coste que tienen que asumir por ley o para responder a tensiones internas, y no porque crean realmente en ellas", lamenta Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del Iese Business School.

Es evidente que estas medidas favorecen la satisfacción de los empleados, además de ser un gran reclamo para la captación de talento: según una encuesta de Randstad, el 76% de los candidatos reconoce que la conciliación es un factor importante a la hora de buscar trabajo. Pero ¿y si pudiera demostrarse con cifras que estas medidas no son un coste sino una inversión que genera beneficios económicos para la empresa? "Todavía hay pocas empresas que evalúen con números los resultados de sus medidas de conciliación", reconoce Chinchilla.

Lo cierto es que algunos de estos resultados resultan difíciles de cuantificar, pero otros resultan reveladores. Por ejemplo, las empresas que ofrecen este tipo de medidas reducen has-

ta un 30% el nivel de absentismo de su plantilla, según el índice de empresa familiarmente responsable (IFREI, en sus siglas en inglés), desarrollado por el Iese. Otras cifras llamativas: el compromiso de los empleados se multiplica por dos en las empresas flexibles, y la intención de marcha se divide por seis. Es decir, una empresa que no aplica medidas de conciliación tiene seis veces más posibilidades de que sus trabajadores se vayan a la competencia. "Este dato es muy importante -destaca Chinchilla-: ahora con la crisis las empresas se han olvidado del problema de la

**"Las empresas ven la conciliación como un coste, pero es una inversión", dice Nuria Chinchilla, del Iese**

rotación, pero cada trabajador que se marcha genera para la compañía un coste equivalente a un año y medio de salario".

Random House Mondadori es una de las empresas que cuantifican internamente los resultados de sus iniciativas de conciliación, que se pactan con la plantilla mediante encuestas para decidir en qué tipo de medidas invertir. Por ejemplo, los empleados pueden escoger libremente cómo repartir sus 8 horas de trabajo entre las siete de la mañana y las siete de la tarde. "Hemos notado un descenso del 12% en el absentis-



El teletrabajo es una de las medidas más valoradas por las trabajadoras con hijos

mo, especialmente en los puestos de almacén, porque ahora los trabajadores que tienen algún problema pueden plantear a la empresa cualquier tipo de situación -explica Marta Grau, directora de recursos humanos de la compañía-. También hemos advertido una menor rotación y un mayor compromiso, y eso se nota cuando nos toca pedir a la plantilla algún esfuerzo extra".

Los trabajadores de Consum también disfrutaban de algunas medidas de flexibilidad. La cadena de supermercados ha establecido un nuevo modelo organizativo para que el 92% de la plantilla disponga de jornada intensiva. "Puede parecer una medida modesta, pero en nuestro sector supone una revolución", asegura Guillermina Cano, directora de recursos humanos de Consum. Además, acaban de poner en marcha una nueva iniciativa para garantizar que este verano todos los empleados tengan al menos 15 días de vacaciones y compensar económicamente a los que no puedan hacerlo, principalmente los trabajadores de los supermercados de las zonas turísticas de la costa. "La medida nos costará unos 200.000 euros anuales", explica Cano. El resultado ha sido un descenso en el absentismo y la rotación y un aumento de la productividad. "Sabemos que parte del motivo es la crisis -reconoce Cano-, pero los cambios han sido significativos y estamos seguros de que las medidas de conciliación también son parte de la explicación".