

Familia y trabajo: encaje de bolillos

Sólo un 7 por ciento de las empresas españolas dispone de un programa para ayudar a sus empleados a compaginar sus obligaciones profesionales con sus responsabilidades familiares. Con el objetivo de que el porcentaje aumente mediante el difusión de buenas prácticas en este ámbito, el IESE y Vodafone convocan la segunda edición del Premio a la Empresa Flexible

L. P.

En su particular cruzada para que empleadores y empleados entiendan la diferencia entre trayectoria vital y trayectoria profesional, el equipo de la profesora del IESE Nuria Chinchilla volverá a revisar las candidaturas de todas las empresas que se presenten a la segunda edición del Premio a la Empresa Flexible. Este año, Vodafone -ganadora de la anterior convocatoria- comparte la organización con la prestigiosa escuela de negocios. El objetivo, además de premiar las políticas responsables que velan por la conciliación de vida familiar y vida profesional, es localizar las mejores prácticas en este ámbito e intentar que el mundo de la empresa tome conciencia de la necesidad de tomar una postura ante esta situación.

«La conciliación trabajo familia no es una nueva forma de feminismo, sino más bien el intento de salir al paso de una realidad: la mujer trabaja, la familia se resiente, la natalidad desciende y, por lo tanto, la población activa también», explica Nuria Chinchilla. La mujer se ha incorporado al mundo laboral de un modo masivo apenas hace cuatro décadas, no sólo en el nivel operativo, sino en las clases medias, directivas, así como en profesiones liberales. Este es el fenómeno sociológico más importante de la segunda mitad del siglo XX y sus repercusiones en la familia, en la sociedad y, sobre todo, en el tejido productivo son enormes.

Sectores más proclives

Sin embargo, pocos países contemplan esta situación en sus políticas y las empresas comienzan ahora a plantearse timidamente su implantación. El último estudio realizado a partir de los resultados del cuestionario IFREI sobre políticas familiares en las empresas españolas revela que tan sólo un 7 por ciento de las organizaciones dispone de un programa que contemple medidas de conciliación y aproximadamente un 13 por ciento está comenzando a ponerlo en marcha o, al menos, está estudiando la posibilidad de hacerlo. Los sectores más proclives a adoptar este tipo de políticas son aquellos en los que se exigen altas dosis de flexibilidad (consultoría 42,8 por ciento; publicidad y medios, 50 por ciento, y banca, finanzas y seguros, 45,6 por ciento).

Por lo general, se reúnen cuatro factores que impulsan a las empresas a desarrollar medidas de conciliación. La preocupación por el bienestar de sus trabajadores no está, necesariamente, entre ellos. El tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por atraer y, sobre todo, por fidelizar a la plantilla son los factores que se identificaron en el estudio IFREI 2003.

Pero, hasta el factor tamaño



Las empresas deben concienciarse de la importancia de conciliar vida familiar y laboral. / E. C.

Sólo un 7 por ciento de las organizaciones dispone de un programa de conciliación familiar

comienza a ser relativo. Por ello, una de las principales novedades de esta segunda edición del Premio a la Empresa Flexible es la inclusión de un segundo galardón dirigido exclusivamente a pymes, avalada por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio. No en vano, los expertos en esta cues-

tión advierten que las pymes tendrán que buscar competir en la atracción del talento con las grandes empresas. Superado la barrera del sueldo, la creatividad diferenciará a las mujeres. Es el caso de Procenter, una pyme que ha incorporado tres horarios distintos, uno de ellos para madres en función del horario de guarderías y colegios. También han instalado un comedor para madres, para que puedan ahorrar tiempo durante la comida y puedan irse después de cumplir sus siete horas de trabajo. Si algún día no llegan a cumplirlos, pueden devolverlos los sábados o durante las vacaciones.

Elegir horario

Otro ejemplo es el de Copredijo, una pyme dedicada a la prevención de riesgos laborales en cuyos estatutos figura el fomento de la incorporación de la mujer al trabajo. Para hacerlo posible, las empleadas de esta empresa pueden elegir entre horario a media jornada u horario a tiempo completo con jornada continua. Todos los directivos de esta empresa están especialmente sensibilizados acerca de la conciliación entre el trabajo y la familia.

Por lo general, las políticas familiarmente responsables suelen seguir cuatro líneas principales: políticas de flexibilidad en el tiempo, que son las que permi-

ten que el trabajador disponga de un horario flexible o que pueda ausentarse del trabajo. Según el estudio IFREI las fórmulas más recurridas son los días de permiso (67,3 por ciento); ausencia por emergencia familiar (81,4 por ciento); tiempo libre para formación (55,3 por ciento); excedencia para cuidar a hijos pequeños (54 por ciento); trabajo a tiempo parcial (9,4 por ciento); horario flexible (17,4 por ciento); excedencia para cuidar de enfermos o discapacitados (47 por ciento) y jornada reducida (18 por ciento).

Otra línea de acción es la que se refiere a los beneficios sociales o extrajurídicos, cuya aplicación es cada vez más frecuente en las empresas. Estas medidas ofrecen la posibilidad de obtener seguros u otras ayudas materiales que contribuyen a sacar adelante a una familia, a velar por su salud y a planificar el futuro: en definitiva, a eliminar factores de preocupación que perturben el buen rendimiento del trabajador. Las fórmulas más habituales son el seguro de vida, los tickets restaurante, seguros médicos para el cónyuge o para los hijos.

Apoyo profesional

Dentro de la línea «apoyo profesional» se encuentran otras medidas encaminadas a asesorar y formar al empleado para que sepa equilibrar trabajo y familia: asesoramiento a expatriados (38,7 por ciento); asesoramiento legal (21,3 por ciento); fluenciero (14 por ciento); psicólogo (8,7 por ciento) o de carrera (22,7 por ciento), en el que muchas veces se tiene en cuenta explícitamente la situación familiar.

Otro tipo de acciones son las que se refieren a las políticas de servicios. Son medidas que se aplican con bastante menos frecuencia que las anteriores y que tienen como objetivo reducir la carga de trabajo del empleado fuera del trabajo. Se trata de reducir preocupaciones y de conseguir que el empleado tenga mayor disponibilidad de tiempo para dedicarse a su actividad profesional. De esta manera, algunas compañías incluyen entre las medidas de este ámbito un restaurante de empresa (31,3 por ciento); parking dentro de la compañía (28,7 por ciento) o centros de deportes (13,3 por ciento).

Cuestionarios

Las empresas que deseen participar han de rellenar uno de los dos cuestionarios: hay uno para pymes y otro para grandes empresas - y que expliquen las acciones que su empresa realiza para permitir que los empleados puedan compaginar trabajo y familia. Las direcciones de acceso al cuestionario son: para grandes empresas (www2.iese.edu/ifreie2003/grandes.html). Para pymes: www2.iese.edu/ifreie03/pymes.html. El plazo de inscripción concluirá el próximo 16 de abril de 2004. El premio será fallado el próximo 17 de junio.

Ventajas para el empresario

En los contratos de Interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a quienes se encuentran de permiso de maternidad o paternidad o en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, desaparece la obligación empresarial de cotizar por contingencias comunes, tanto por quien se encuentra de permiso, como por quien se contrata para sustituirle.

• En los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de hijos, se aplica una reducción del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes.

• En los contratos indefinidos de mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo y que se celebren en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto, se aplica el 100 por ciento de bonificación en la cotización empresarial durante los doce meses del contrato.

• La directiva 2002/73/CE indica que «La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia».

• En el Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002 suscrito a nivel estatal, se pretende «fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de las discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género. Señaladamente en materia de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, dada la modificación legislativa introducida por la Ley 39/1999, los convenios deberán actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad».