



Cepsa - Refinería “La Rábida”
Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Huelva
Coordinadora Sindical Andaluza

Información nº 19 - 06

CONCILIACIÓN FAMILIAR (I)

(Documento para debate)

Las leyes tímidamente van recogiendo algunas normas para mejorar la forma de compatibilizar el trabajo con la familia, y la mayoría de las Empresas se resisten a ir por delante de las leyes y avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar; algunas que se atreven se ven luego recompensadas.

Hoy presentamos la primera parte de las dos que tenemos preparadas, sobre una serie de artículos de periodistas de InfoJobs.net que se preocupan por estos temas.

Al final deberíamos reflexionar y debatir sobre estos temas que tanto preocupan a la sociedad y tan poco a la mayoría de las empresas. En nuestro centro de trabajo intentamos mejorar las medidas mínimas previstas en la legislación vigente, durante la negociación del Convenio, pero no fue posible, aunque tenemos que reconocer que en algunos de los apartados que mejor se valoran en uno de los estudios que presentamos a continuación, como por ejemplo en el tema de horarios, por el número de horas de trabajo al año, no estamos mal en general, aunque una parte del personal de plantilla a turnos se sienta perjudicada por la fórmula de disfrute de las vacaciones, razón por la cual creemos deberíamos hacer un esfuerzo entre todos para buscarle una solución.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

Miembro de la Coordinadora Sindical Andaluza

La Rábida, 13 de Febrero de 2006

Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero

¿Aprueban esta asignatura las empresas españolas?

Por Eva García Soriano, periodista de InfoJobs.net

Diferentes estudios intentan evaluar su actuación respecto a la conciliación laboral. La conclusión: es un tema "de moda" dentro de los recursos humanos, pero ni la mitad de las empresas analizadas (casi siempre grandes compañías) pone en marcha políticas sociales para sus empleados.

Una subida de sueldo ya no lo es todo. El poder adquisitivo se estanca y los empleados valoran cada vez más otro tipo de retribuciones. Los empresarios lo saben y comienzan a caminar en esa dirección. Sin embargo, aún no son mayoría las grandes firmas que dan los primeros casos. Del resto, apenas se conocen datos.

Diferencias entre grandes y pequeñas empresas

Menos del 43% de los trabajadores españoles hace una buena valoración de los aspectos incluidos en su convenio colectivo respecto a salario, complementos y beneficios sociales, según los datos proporcionados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* de 2004. En este mismo estudio, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se recoge también el porcentaje de asalariados que disfruta de beneficios sociales. Así, por ejemplo, el 21,2 % de los ocupados obtiene de su empresa ayudas para formación, el 18,6% recibe ayudas para el transporte y el 16,9% cuenta con ayudas para el comedor. En menor nivel se encuentran el apoyo a salud (13,7%), a la enseñanza (11,8%), a guarderías (6,1%), a la vivienda (7,1%) o los planes de pensiones (8,6%).

Además, éste es uno de los pocos informes que recoge datos de compañías de cualquier sector y que los segmenta según el tamaño de la empresa. Así, podemos conocer que apenas el 3% de las compañías con menos de 10 empleados ofrecen ayudas para la vivienda o planes de pensiones, el 8% para formación, el 6% de comedor y el 9,2% para el transporte. Unos porcentajes muy alejados tanto de la media española como del nivel de grandes empresas y multinacionales.

Los preferidos

Según el *Estudio salarial de políticas retributivas 2005* de la consultora PWC, que examina 150 puestos de trabajo, el 40% dispone de una política de conciliación de vida laboral y familiar entre las que destacan: los viernes por la tarde libres, la jornada laboral reducida y el horario laboral flexible.

Este informe cuenta, además, con un capítulo dedicado a los beneficios sociales. En este sentido, afirma que los aplicados de forma más habitual en España son el coche de empresa, los planes de jubilación y la asistencia sanitaria.

Pequeños avances

El estudio IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*) de 2004, realizado por la escuela de negocios IESE y que analiza las políticas de conciliación entre la vida familiar y profesional de los empleados, incluye también una evaluación de los beneficios sociales que ofrecen las compañías. Este informe es la conclusión a un cuestionario dirigido a directores de Recursos Humanos y de una encuesta a los empleados, a los que se sumaron entrevistas a responsables de personal. El cuestionario se envió a 2.200 compañías, aunque sólo se recibieron las respuestas de 234.

Del resultado, se desprende que el 7% de las empresas españolas con más de 100 empleados han implantado algún programa de políticas familiarmente responsables. Si se añaden las que tienen planes incipientes o en estudio, la proporción se eleva al 19%. Normalmente, se aplican cuatro tipos de políticas:

Flexibilidad:

- ausencia por emergencia familiar (disponible en el 81,3% de las empresas con políticas familiarmente responsables)
- flexibilidad en días de permiso (67,3%),
- tiempo libre para formación (55,3%),
- excedencia para cuidar hijos pequeños (54%),
- excedencia para cuidar de enfermos o discapacitados (47%)

Beneficios sociales:

- el 77% de las empresas analizadas ofrece a todos los empleados seguro de vida
- el 56%, ticket restaurante
- el 56%, seguro médico para el cónyuge y los hijos
- el 55%, planes de jubilación

Apoyo profesional:

- asesoramiento legal (21,3%)
- financiero (14%),
- psicológico (8,7%)
- de carrera en el que se tiene en cuenta explícitamente la situación familiar (22,7%)

Servicios:

- el 31,3% de las empresas tienen restaurante en el propio centro de trabajo
- el 28,7% disponen de aparcamiento para los empleados
- el 13,3% facilitan información sobre guarderías
- el 4,7% ofrecen ayuda económica para pagar canguros

Conciliación de la vida familiar y laboral

Por Cristina Rodríguez, de InfoJobs.net

La incorporación de la mujer al trabajo ha promovido que hombres y mujeres hayan de repartirse las responsabilidades tanto de la vida profesional como de la personal. En consecuencia, esta nueva realidad social ha hecho indispensable la aparición de leyes que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, como el apoyo y protección que se da a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los permisos parentales para el cuidado de los hijos, el derecho a la reducción de jornada o excedencia para velar por la salud de familiares mayores o enfermos, etc.

Pero no sólo la legislación ha avanzado para fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, sino que muchas empresas también han querido realizar una pequeña aportación en este sentido y ofrecen algunas medidas para facilitar a sus empleados la compatibilización del trabajo con la familia.

Así por ejemplo, entre las medidas que la empresa de transporte y mensajería Christian Salvensen Gerposa ofrece a sus empleados para conciliar la vida laboral y familiar destaca, además de la flexibilidad de horarios, vacaciones o permisos para adaptarse a las circunstancias personales de cada trabajador, el denominado "salario a la carta", que permite al empleado escoger entre recibir la totalidad de su salario en dinero o destinar parte de su sueldo a seguros médicos, vales restaurante, vales guardería, ordenadores, con las consiguientes ventajas fiscales que tiene para el empleado. Además, la empresa actúa como intermediaria ante los proveedores para conseguir mejores condiciones económicas.

Uso de las nuevas tecnologías

Por su parte, en InfoJobs.net permiten a sus empleados trabajar desde casa en momentos concretos mediante el uso de videoconferencias, móviles, portátiles, tarjetas externas de conexión a Internet, etc. y así evitar viajes y desplazamientos innecesarios. Además, InfoJobs.net abona el 80% de la factura de la conexión a Internet desde casa de sus trabajadores.

Asimismo, el portal de empleo es flexible con los horarios de entrada y salida de la oficina y colabora con las trabajadoras con hijos en periodos de lactancia al permitir acumular la hora diaria que por ley corresponde a cada madre para alargar la baja maternal en 10-12 días laborales.

Entre las medidas que la empresa de seguridad Prosegur ha adoptado para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores destaca la implantación de la jornada flexible para todo el personal de estructura, lo que permite al empleado tener la posibilidad de adecuar su horario, dentro de unas franjas horarias, a sus preferencias profesionales o necesidades familiares.

Asimismo, la compañía permite la adaptación de la jornada laboral en situaciones de embarazo o maternidad para tener en cuenta las necesidades personales del empleado y establece la jornada laboral continua en verano para hacerla coincidir con los periodos de vacaciones escolares

Ventajas y desventajas

La conciliación de la vida familiar y laboral ofrece muchas ventajas tanto para los empleados como para las empresas. Así, Christian Salvensen Gerposa destaca que "este tipo de medidas redundan en una mayor satisfacción del empleado, lo que aumenta el sentimiento de pertenencia a la empresa y mejora el rendimiento, favorece la retención de los empleados y nos ayuda a captar candidatos interesantes en el mercado". Lo mismo opina la empresa Prosegur, que resalta la "mayor satisfacción del trabajador y la mejora en su motivación por pertenecer a la empresa".

En cuanto a las desventajas, las empresas consideran, en general, que son escasas o nulas. Así, InfoJobs.net considera que "la aplicación de este tipo de políticas no tiene desventajas", ya que "con nuestros trabajadores tenemos una relación de confianza y compromiso mutuo, e intentamos que con medidas como las descritas sea más fácil conciliar la vida profesional con la vida familiar". Por ello, en un futuro pretenden "pensar más políticas para conciliar la vida laboral y familiar, porque la edad media de nuestros empleados es de 30 años y es a partir de esta edad cuando necesitarán más este tipo de medidas".

Para Christian Salvensen Gerposa, no obstante, estas medidas suponen "una mayor carga de trabajo administrativo para el departamento de Recursos Humanos y en los comienzos supusieron un cierto cambio cultural que costó asumir por algunos sectores de la organización". Sin embargo, concluyen, "las ventajas superan con creces estos mínimos inconvenientes". Tanto es así, que la empresa considera que "sólo hemos dado los primeros pasos en esta dirección y que la estrategia de Recursos Humanos debe seguir orientada en este sentido", ya que creemos que las políticas de conciliación de vida personal y familiar suponen una ventaja respecto nuestra competencia. Por ello contemplamos aumentar este tipo de medidas en un corto plazo".

Por su parte, aunque desde la empresa Prosegur consideran que "estas medidas requieren un mayor esfuerzo organizativo que permita satisfacer las exigencias productivas de la empresa", también tienen pensado aumentar el número de medidas de este tipo en el futuro. Así, declaran que "mediante encuestas de satisfacción realizadas a la plantilla, continuamos trabajando en soluciones que consigan aumentar la conciliación de la vida labora y familiar".

