

Logroño
29 octubre
2009

HACIA UNA RIOJA MÁS RESPONSABLE



JORNADA
Responsabilidad
Social Empresarial

RIOJAFORUM
Palacio de Congresos
y Auditorio de La Rioja

Conciliación, una
alternativa real
para las
empresas en
tiempos de crisis.

Rosa Jarillo

 



De la palabra:

Conciliar

A los hechos:

Políticas de
conciliación



Políticas de conciliación:

- Permiso de maternidad más allá de lo estipulado por ley, acumulable a permiso continuado de lactancia y vacaciones;
- Permiso de paternidad más allá de lo estipulado por ley, acumulable a vacaciones;
- Permiso para acompañar a médicos y preoperatorios a menores o mayores dependientes;
- Excedencia para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados;



Más políticas:

- Jornada reducida los viernes durante todo el año;
- Flexibilidad horaria;
- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar;
- Sustitución de empleados en periodo de permiso;
- Vacaciones rotativas para favorecer la coincidencia del matrimonio.
- Especial preferencia en las vacaciones a personas con hijos pequeños o progenitores mayores o enfermos a su cargo;
- Cheque guardería 100 €;
- Préstamo de hasta 3.000 € sin interés a deducir de las próximas 12 nóminas.



Conciliar es rentable

- ¿Es cierta esta afirmación? Si
- ¿En todos los supuestos? En la mayoría
- ¿Para todas las empresas? Si
- ¿Moralmente o económicoamente? Las dos
- ¿Es una inversión? ¿un gasto retornable? O... ¿realmente un beneficio? Ahora lo vemos
- ¿Es cuantificable? Por supuesto



La conciliación como inversión:

- La inversión es el acto mediante el cual se cambia una satisfacción inmediata y cierta, por una esperanza de una recompensa en el futuro. (Wikipedia. Voz inversión)
- Las tres variables de la inversión privada
 - **Rendimiento esperado**, positivo o negativo, es la compensación obtenida por la inversión, su rentabilidad.
 - **Riesgo aceptado**, la incertidumbre sobre cuál será el rendimiento real que se obtendrá al final de la inversión, que incluye además la estimación de la capacidad de pago (si la inversión podrá pagar los resultados al inversor).
 - **Horizonte temporal**, a corto, mediano o largo plazo; es el periodo durante el que se mantendrá la inversión.
- Dentro de las inversiones la conciliación es una inversión **estratégica**.



Rendimiento esperado:

- Disminución del absentismo;
- Disminución de los problemas laborales;
- Disminución de los costes de selección y formación;
- Incremento de la motivación y el compromiso: mejora de la productividad;
- Obtención de los objetivos de la empresa;
- Mejora la competitividad y la reputación.



Absentismo:

1. Cuando las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador son satisfactorias disminuye sensiblemente el absentismo laboral;
2. Todo lo que propicie una actitud adecuada (integración, satisfacción, motivación, representatividad, etc.) redunda en un menor absentismo y todo lo que favorece un deterioro de esta actitud redunda en un mayor absentismo.



Riesgo aceptado:

- No se trata de trabajar menos, sino trabajar de otra manera;
- Supone un cambio en la gestión de la empresa;
- Y un mayor esfuerzo organizativo.



Horizonte temporal

- En muchos casos el retorno es **inmediato**:
 - Atracción del talento;
 - Mejora de la calidad de vida de los empleados (y de la nuestra!);
 - Mejora la productividad a corto plazo.
- Medio y largo plazo:
 - Retención de la mano de obra cualificada;
 - Disminución de las bajas por estrés;
 - Consecución de los objetivos;
 - Otorga al directivo flexibilidad en el modo de gobernar, le mejora personalmente y le ayuda a adaptarse mejor, tanto a los clientes como a las circunstancias cambiantes de la empresa.



Políticas EFR gratuitas:

- Flexibilidad horaria;
- Banco de horas;
- Permisos acumulables a vacaciones:
 - Matrimonio;
 - Nacimiento/adopción
 - Traslado domicilio
 - Matrimonio parientes
 - Lactancia/parto
 - Asuntos propios
- Reducción de jornada;
- Jornadas continuadas a lo largo del año;
- Cambio de mutua que mejore las prestaciones.



Políticas EFR que generan beneficios:

➤ Políticas de **contratación**:

1. Contratación mujeres mayores 45 años: 1.200 €/ toda la vigencia del contrato;
2. Mujeres desempleadas: 850 €/ 4 años;
3. Mujeres hasta 24 meses después del parto o después de 5 años de inactividad si habían cotizado 3 años: 1.200 €/ 4 años;
4. Jóvenes varones de 16 a 30 años: 800 €/ 4 años;
5. Discapacitados: 3.000 €/ toda la vigencia del contrato, más subvención 6.000 €.
6. Trabajadores con 60 años o más: 50 % aportación empresarial con un incremento anual del 10 % hasta 100 %
7. Otras bonificaciones para contratación temporal...

➤ Atracción y retención del talento:

1. Disminución del absentismo;
2. Disminución de gastos de contratación y formación.



¿Todos los beneficios son para los trabajadores?

➤ El empresario también gana:

1. Conciliación personal;
2. Disminución de problemas laborales: tiempo y esfuerzo;
3. Mejora de los resultados empresariales: disminución de costes, aumento de beneficios, aumento de la productividad;
4. Le ayuda a mejorar personalmente dándole mayor flexibilidad y ayudándole a mejora la capacidad de gestionar la diversidad;
5. Da una cercanía respecto a los trabajadores que al mejorar su conocimiento nos ayuda a encontrar a cada uno el mejor sitio, lo que incrementa la productividad;
6. Otorga una gran satisfacción personal.



¿Podemos cuantificarlo?

- Por abrir en agosto. Incremento ventas 20 %.....gasto personal sustitución: 15 % del aumento de los beneficios de ese periodo. Máxima satisfacción de los clientes;
- Atracción talento. Persona nueva de cobros: en 6 meses han disminuido los morosos un 50 % y la morosidad sobre el porcentaje de ventas ha pasado del 0,73 % al 0,37 % en 6 meses. Los beneficios se están acumulando en una cuenta remunerada;
- Absentismo. La tasa calculada en el 07 ha sido del 0,5 % (entre gente joven a los que no les motivan las políticas EFR) lo que nos ha supuesto un gasto de 4.385,97 € frente a los 52.631,64 € que seria de tener la media del 6 % que se baraja a nivel general,
- Fomento del empleo: 14.034,96 €/año por bonificaciones de la Seguridad Social;
- Formación del personal: al bajar la rotación los gastos de formación se reducen considerablemente. (Manipulador alimentos, prevención riesgos laborales, formación específica para los puestos...) Calculado 9.000 €/año;
- Gastos de selección y reconocimientos médicos: ídem. Alrededor de 6.000 €/año.



Conciliar es rentable

- En muchas políticas EFR no es necesario ningún gasto;
- Pero, por todo lo que hemos visto; cuando se genera un gasto éste **siempre** es retornable.



Tenemos un gran reto:

- Mejorar la sociedad creando un entorno en el que tener y cuidar una familia sea asequible al mayor número de personas.
- Si la familia es la base de la sociedad, ayudar a los trabajadores a cuidar la familia es la mejor Responsabilidad Social.



Muchas gracias