



INICIATIVAS EMPRESARIALES PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

EL PERIÓDICO



► Sin viaje ► Directivos y mandos de Boehringer en Sant Cugat del Vallès se reúnen por videoconferencia con colegas de Madrid.

Horario flexible y rentable

Boehringer reduce el absentismo al 3,72% tras dejar adaptar jornadas ≡ **Un estudio** del IESE y Treball dice que apoyar la conciliación con la vida familiar recorta las ausencias hasta el 30%

ANTONI FUENTES
BARCELONA

En las oficinas de Boehringer Ingelheim en Sant Cugat del Vallès, técnicos y mandos se ven las caras con colegas de Madrid a través de dos grandes pantallas. Es una de las múltiples videoconferencias que lleva a cabo la farmacéutica alemana para ahorrar costes y tiempo a los empleados. Una reunión de una hora hubiera comportado una inversión de casi todo el día en viajes.

Esta empresa es una de las 30 elegidas por la Generalitat para divulgar las ventajas de la flexibilidad interna. Facilitar la conciliación del trabajo con la familia o la vida personal sale a cuenta para ambas partes. El índice de absentismo en las firmas más conciliadoras es hasta un 30% más bajo que en el resto, según un estudio del IESE para la Conselleria de Treball.

«La ventaja para la empresa es que se trabaja en un marco de confianza mutua donde cada persona puede adaptar sus horarios dentro

de un margen de mínima presencia», asegura Santiago Culi, responsable comunicación de Boehringer. Los números cantan. Frente a un absentismo del 7% o superior en algunos sectores, la farmacéutica ha reducido las ausencias de su personal con horario flexible del 4% en el 2008 al 3,72% y aspira a seguir mejorando.

Unos 626 empleados sobre una plantilla de 1.700 están sujetos a horario con una presencia mínima de 9 a 13 horas y de 15 a 16.30 y con jornada intensiva en verano. Tienen cuatro días de permiso para asuntos propios que han de recuperar, lo que facilita atender, por ejemplo, emergencias familiares. Además tienen flexibilidad para distribuir la mitad de las vacaciones.

El límite de las 18.30 horas como final de la jornada flexible y de la actividad en las oficinas es una constante. Tanto en Boehringer como en Asepeyo, las reuniones no se pueden prolongar más allá de esa hora.

Las ventajas laborales se convierten en un poderoso generador de cli-

ma interno y en un polo de atracción de talento. Un ejemplo es la química Dow Chemical, que recibe unos 3.000 currículos cada año de personas. Esta hace gala de tener un índice de absentismo de solo el 2,4% y de

LAS VENTAJAS

Las empresas con este tipo de beneficios laborales se convierten además en polos de atracción de talento

formar parte del club de las mejores compañías para trabajar, según la clasificación de una firma especializada.

Las medidas de flexibilidad interna son una parte fundamental de la estrategia para mejorar la competitividad gracias a «personas más motivadas y comprometidas con las empresas», según la consellera de Tre-

ball, Mar Serna. Pero aún hay muchas compañías con una visión muy a corto plazo que excluyen el apoyo a la conciliación de horarios, según el estudio.

Nuria Chinchilla, autora del estudio, advierte de las consecuencias negativas de no entender las ventajas de la flexibilidad de jornada en forma de «absentismo emocional». Son personas que «están presentes en la empresa pero con la mente en su vida personal o en su familia», lo que repercute negativamente en la productividad.

La medida más frecuente son las vacaciones flexibles, implantadas en el 64% de las grandes compañías y en el 68% de las pymes, seguida de la excedencia para cuidar de un familiar (37% y 36%, respectivamente), y el horario adaptable, con más presencia en las pymes (42%) frente a las grandes firmas (31%).

Las empresas más avanzadas, el 14% de gran tamaño, permiten que los trabajadores se ausenten para emergencia familiares. ≡