

# **Conciliación en Catalunya: la mayoría tiene políticas pero raramente las aplican**

**Organizar el tiempo del trabajo puede parecer algo sencillo. Sin embargo, empresas de todos los sectores y tamaños se encuentran cada día ante el reto de generar beneficios simultáneamente para la empresa y las personas.**

14 de julio de 2009

La posibilidad de conciliar la vida laboral y personal es, según los empleados, uno de los factores clave para retener el talento. Existe además una fuerte relación entre la presencia de una cultura de conciliación de la vida laboral y personal responsable y el desarrollo de la empresa. El estudio "[Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya](#)" tiene por objetivo analizar la situación de de la conciliación laboral en Cataluña y presentar una propuesta sobre cómo debe articularse la implantación de las medidas de conciliación en una empresa.

Según el modelo EFR© desarrollado por el ICWF hace 10 años existen cuatro grupos de empresas diferenciados en función de su compromiso con la conciliación. Así, mientras que las empresas del grupo D carecen de políticas de conciliación las clasificadas en el grupo A tienen una cultura conciliadora arraigada. Las empresas catalanas se sitúan en los en los cuadrantes intermedios. Este resultado se debe, en parte, a la composición del tejido empresarial catalán, compuesto mayoritariamente por medianas y pequeñas empresas.

Como sucede en otras regiones, las empresas pequeñas y medianas catalanas presentan una mayor rigidez a la hora de aplicar medidas como la jornada reducida debido a su estructura y tamaño. Sin embargo, suelen poner en práctica medidas valoradas por los empleados como el horario o las vacaciones flexibles. Por fortuna, estas empresas suelen tener unos mecanismos eficaces de difusión de estas iniciativas.

La mayoría de estas empresas (47%) se sitúa en lo que el modelo denomina cuadrante C; es decir, han eliminado algunas de las rigideces que dificultan la conciliación pero las medidas de conciliación aún no están extendidas. Un número destacable de ellas se sitúan también en el cuadrante B, lo que significa que tienen políticas activas y buenas prácticas y una cultura de empresa flexible y responsable.

En las grandes empresas, pese a que los servicios adicionales tienen un gran peso, el bloque de flexibilidad laboral es mayor en las PYMES. Las medidas de conciliación de éstas se centran en beneficios extrasalariales, los servicios familiares o soporte profesional. Más de la mitad (54%) de este grupo se sitúa en el cuadrante B.

## **Dificultades a salvar**

Pese a los datos positivos, la conciliación laboral en Cataluña no está exenta de retos y dificultades. Los datos del estudio demuestran que el porcentaje de mujeres en la empresa está directamente relacionado con el número de políticas de conciliación. Con todo, no se trata de un dato positivo ya que demuestra que las tareas de cuidado y reproducción siguen recayendo de manera casi exclusiva en las mujeres.

Según los autores, hay que tener en cuenta que la conciliación no es una medida única e inamovible. Para que ésta sea efectiva es necesario poner en práctica medidas realistas e individualizadas, que se adapten al volumen, el sector y estructura de la empresa en cuestión.

Otra conclusión a la que llega el estudio es que la temporalidad no beneficia las políticas conciliadoras i supone un lastre en la aplicación de ciertas medidas como el horario flexible, la prolongación del permiso de maternidad, el asesoramiento profesional, la asistencia sanitaria para familiares, etc.

Los resultados también demuestran que la conciliación no es sólo un coste. Entre otras ventajas, el estudio pone en evidencia que el diseño de un buen plan de conciliación, reduce considerablemente la rotación no deseada y el absentismo, y contribuye al incremento de la productividad.

## **Las seis 'C' de Conciliación**

Para solventar estos escollos, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya propone un plan de conciliación ajustable a las necesidades de cada empresa, en función de

su tamaño, estructura, sector... y basado en seis 'C':

1. **Compromiso** de la empresa con la iniciativa conciliadora.
2. **Capacidad** de implantación de políticas. Cada empresa determinará en función de su estructura, sus actividades y el perfil de personal.
3. **Concreción** de la políticas que se van a llevar a cabo.
4. **Confianza** entre la empresa y los empleados, reforzada mediante canales de comunicación claros y abiertos.
5. **Coordinación** de los objetivos y del calendario de actuación.
6. **Continuidad** del plan por medio del análisis i evaluación continua.

Este plan, pretende dar respuesta al reto al que se enfrentan las empresas de combinar la mejora en la competitividad y en la calidad de vida de su personal, y que es la clave para retener al personal.

[www.iese.edu/es/insight](http://www.iese.edu/es/insight)