



Encuesta sobre políticas de conciliación familia-empresa a 200 empresas en la Argentina

La cantidad de horas de trabajo es lo más negociado para equilibrar las responsabilidades entre familia y empresa

Buenos Aires, lunes 31 de octubre de 2011. Una encuesta realizada en 200 empresas argentinas para medir el nivel de compromiso, promoción e implementación de políticas de conciliación entre vida laboral y vida familiar por el **Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa (CONFYE) del IAE Business School** revela que la Argentina se encuentra entre los países que más se esfuerzan para generar entornos laborales flexibles.

El estudio, que está contenido dentro de la **Guía de Buenas Prácticas de Empresas Familiarmente Responsables**, realizada con el apoyo de **Walmart Argentina**, fue lanzado el viernes 28 por el IAE Business School, ante la presencia de directivos de 150 compañías, adoptó la metodología diseñada por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School que también mide el desempeño en otros 20 países.

En este relevamiento, que se realizó por primera vez en la Argentina, participaron 200 empresas de Buenos Aires (75%) y el interior del país (25%). El 44% son grandes compañías y el 56% PyMEs. El 55% de los casos corresponde a capitales multinacionales y el 45% restante, nacionales. La investigación abarcó a más de 200.000 empleados (70% hombres y 30% mujeres).

“Una de las conclusiones generales que se extraen de la investigación es que, al igual que en otros países, las leyes dejaron de ser las principales impulsoras de otorgamiento de beneficios para los empleados. La pérdida de talentos y la dificultad de conseguir reemplazos son motivos suficientes como para que las empresas reflexionen y se acerquen a la nueva realidad de las familias argentinas en donde en los últimos 20 años creció la contribución económica de la mujer para poder sostener el hogar”, comenta Patricia Debeljuh, autora de la Guía de Buenas Prácticas de Empresas Familiarmente Responsables del Centro Standard Bank CONFYE del IAE Business School.

El estudio demostró que dentro de las 4 niveles de políticas que puede impulsar una empresa la conciliación de las responsabilidades de la familia y la empresa, la primera es la que la mayoría de las empresas está poniendo hoy el foco para convertirse en una empresa familiarmente responsable. A saber:

1. Políticas de flexibilidad laboral.
2. Las políticas de apoyo profesional y asesoramiento, relacionadas con la formación y la capacitación para conciliar la vida laboral y familiar/personal.
3. Las políticas de servicios familiares: beneficios que ayudan a reducir la carga de trabajo del empleado facilitando o subvencionando algunos servicios.
4. Los beneficios extra-salariales: que están fuera del convenio o contrato laboral o van más allá del salario y constituyen también una forma de retribución.

Las Políticas de flexibilidad laboral más difundidas en la Argentina

Entre las políticas más difundidas para conciliar la vida laboral y familiar se presenta la flexibilidad horaria laboral. Las políticas más difundidas en este sentido se centran en las emergencias familiares (81%) que consiste en un derecho otorgado de abandonar el trabajo en cualquier momento frente a un hecho de gravedad, el horario laboral flexible (28%) que permite a las personas adelantar o atrasar el horario de ingreso y egreso y la semana laboral comprimida (19%) que libera al empleado una tarde o unas horas del trabajo. En el interior, con otro ritmo de vida se detectó que sólo el 16% de las empresas relevadas aplica el horario laboral flexible y que las salidas por emergencias familiares están aceptadas por el 71% de las empresas.

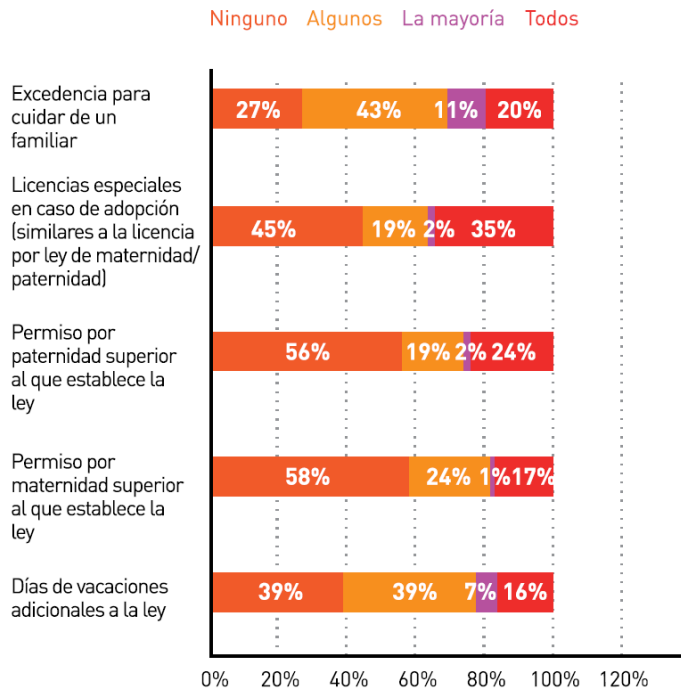
Acompañar la trayectoria laboral y el desafío de superar los beneficios de la ley

Existen políticas de flexibilidad para aplicar dentro de la trayectoria profesional de una persona y tienen por objetivo acompañar a los colaboradores en momentos decisivos de sus vidas, en los que generalmente su familia lo necesita o demanda más, aportando la flexibilidad necesaria para cada circunstancia sin que sea vea afectado su desarrollo profesional. Comprenden: las licencias especiales o períodos de excedencias y la flexibilidad en el espacio.

El estudio demuestra que las empresas están avanzando en los últimos años en superar los mínimos estándares o períodos de licencias exigidos por la legislación laboral argentina. En una clara señal de que existe una voluntad por acompañar las necesidades del nueva conformación de la familia argentina, algunas empresas, principalmente ubicadas en Buenos Aires, mostraron avances al otorgar licencias especiales por adopción (36%), permisos por paternidad adicionales (26%), permisos por maternidad extendidos (18%), y la excedencia para cuidado de un familiar (31%). También crece la negociación por el otorgamiento de días adicionales de vacaciones (23%).

Si bien se percibe un compromiso por parte de las empresas que otorgan licencias y excedencias, la realidad indica que aún son débiles las prácticas que implican la integración o el reemplazo de los empleados que están de licencia, situación que sólo se da en un 33% de los casos. Sin embargo, un 52% de las compañías está avanzando en prácticas que garanticen las ventajas laborales después de un permiso largo y en brindar apoyo a la integración del empleado (38%) que se ofrece a la mayoría o a todos los colaboradores. (Ver gráfico a continuación).

Los resultados son alentadores dada la velocidad que se dan los cambios sociales, que suelen anticiparse muchos años a las soluciones provistas por una ley.



- **Políticas de servicios familiares: beneficios que ayudan a reducir la carga de trabajo**

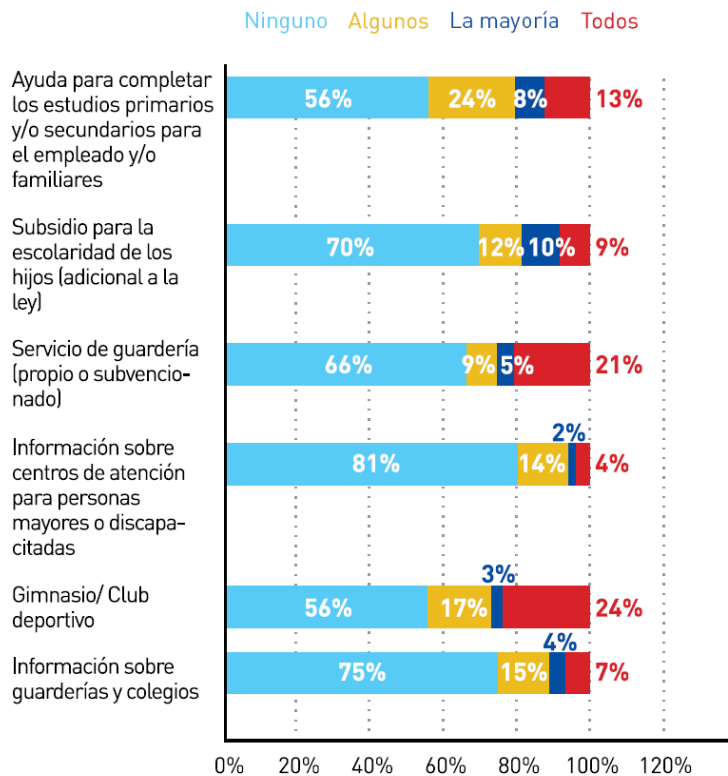
El servicio de apoyo al empleado comprende un grupo de medidas que buscan ayudarlo a disminuir la carga de trabajo que le espera fuera de su horario laboral, con el fin de que pueda comprometerse de mejor manera con sus tareas, pero también como una manifestación concreta de la preocupación de la compañía por mejorar su calidad de vida.

Las políticas más frecuentes registradas en el relevamiento realizado en la Argentina son:

1. Ayuda para completar los estudios primarios y/o secundarios para el empleado y/o sus familiares.
2. Subsidio para la escolaridad de los hijos, adicional a la ley.
3. Gimnasio / club deportivo.
4. Información sobre centros para la atención de personas mayores o discapacitadas.
5. Servicio de guardería (propio o subvencionado).
6. Información sobre guarderías y colegios.

En líneas generales, es baja la prestación de estos servicios en las empresas en todo el país.

Los beneficios más representativos son: gimnasio (27%), guardería (26%) y ayuda para completar los estudios (20%). Se destaca que el 19% de las grandes empresas brindan subsidio adicional a la ley para la escolaridad de los hijos.



- **Beneficios extra salariales o sociales. Pag 175**

El estudio de CONFYE realizado con empresas de Buenos Aires muestra que el servicio más extendido es el de cobertura médica para familiar directo (44%), seguido del seguro de vida (37%) y los préstamos para empleados (30%). El gráfico suma otras políticas relacionadas con los beneficios que se otorgan

