

Consuelo inflacionario: las empresas suman beneficios extras al salario

Desde Pymes hasta multinacionales buscan aplicar políticas para que sus empleados equilibren su vida laboral y personal y sumar variantes a los incrementos de sueldos

XIMENA CASAS Buenos Aires

Buenas noticias para los empleados; cada vez más empresas tienen, o están en camino de implementar políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que abarcan beneficios como horarios laborales flexibles, licencias extendidas por maternidad o paternidad, vacaciones adicionales, gimnasio o subsidio para la escuela de los hijos, entre otras.

Según un estudio realizado por el IAE Business School, en el 78% de las compañías las prácticas comienzan a ser aplicadas y aceptadas. La investigación se realizó entre 118 empresas locales, desde grandes multinacionales hasta pymes.

El dato puede servir como consuelo frente a la realidad que hoy se vive en las compañías, donde los sueldos de la mayoría de los empleados fuera de convenio —que no participan de las negociaciones paritarias— quedarán este año por detrás de la



inflación que, según estimaciones privadas, ronda el 8% en el primer trimestre del año. El paquete de beneficios puede servir para compensar lo que no llega a través de los aumentos.

"Esto pasa y puede ser visto como un consuelo, pero no debería ser el objetivo. Los beneficios de flexibilidad no compensan lo que no se recibe en el bolsillo", explica Patricia Debeljuh, investigadora asociada del Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School. "El modelo de empresas familiarmente responsable apunta a generar conciencia de que la familia de los empleados es un nuevo *stakeholders*. La empresa es responsable por las demandas familiares del empleado", asegura la experta.

Sin embargo, hasta el momento, sólo en el 5% de las empresas las políticas de conciliación están totalmente implementadas, comprendidas y aceptadas. "Pero el dato de que muchas estén

en camino es super alentador porque implica que el tema se está instalando en la agenda de los directivos. Es una tendencia que ya no va a tener retorno y no estamos tan mal respecto a otros países de Europa y la región", destaca Debeljuh.

De acuerdo con el relevamiento, en las firmas locales, las medidas más frecuentes son el horario flexible y la semana laboral comprimida. También está extendida la posibilidad de ausentarse ante una emergencia familiar. Pero hay un fuerte avance en las licencias especiales por adopción (se permite en el 39% de las empresas), el permiso por paternidad adicional a la ley (23%) y la excedencia para cuidado de un familiar (27%). ¿Qué falta? "Fortalecer las prácticas que acompañen la integración de los empleados que vuelven de una licencia prolongada o el reemplazo del personal que está de licencia", destaca el estudio.

El teletrabajo y las videoconferencias, que reducen los tiempos de viajes, también se van imponiendo. En cuanto a los servicios familiares, los más habituales son gimnasio (36%), guarderías (28%) y ayuda para completar estudios (18%). El 21% de las grandes empresas brindan subsidio adicional a la ley para la escolaridad de los hijos de sus empleados.

"Aplicar políticas de conciliación no quiere decir que a todo el mundo hay que darle lo mismo. Hay empresas que tienen medidas que los empleados no quieren. El modelo de empresa familiarmente responsable implica conocer bien las personas y las necesidades de sus familias", advierte Debeljuh. "Cuando un jefe se hace cargo de las necesidades de su equipo logra un alto nivel de motivación y satisfacción. Si te dejó ir al comienzo de clases de tu hijo, ponés una foto de ese día en tu oficina y te queda todo el año", agrega.

