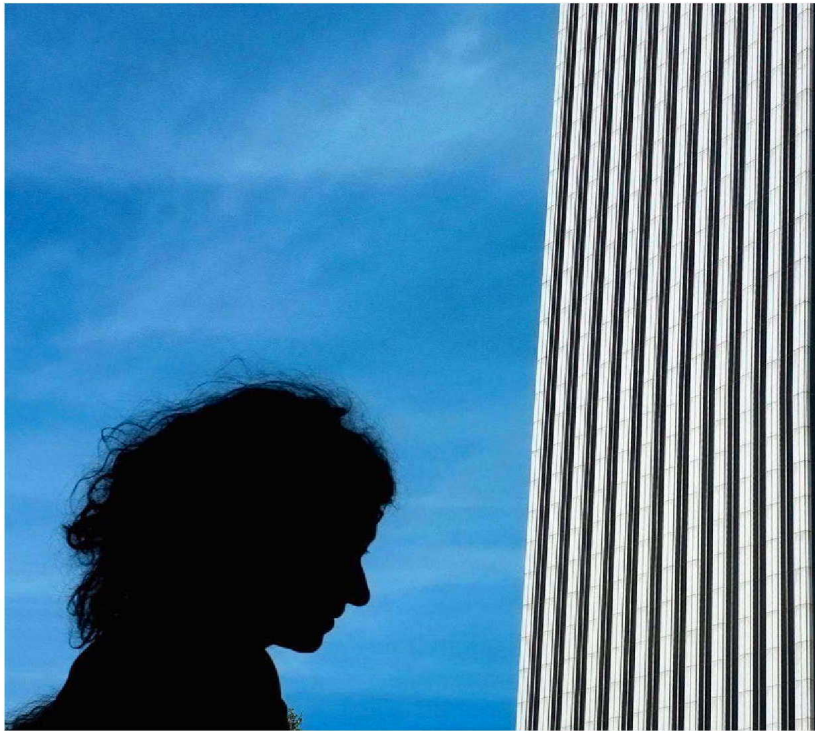


Tirada: 329.822	EL MUNDO MERCADOS	Superficie: 682 cm²	Ocupación: 77.97%	Valor: 43.986,34 €	 
Difusión: 226.605					
(O.J.D)	Economía	2 ^a Edición	17/04/2016	1 / 2	
Audiencia: 793.117					Ref: 7404474
(E.G.M)					



Una mujer pasa ante la madrileña Torre Picasso, llena de oficinas. ANTONIO HEREDIA

EMPRESAS QUE TE ECHAN DE LA OFICINA A LAS 18:00 HORAS

Grandes compañías del Ibex aplican medidas de conciliación como la entrada y salida flexible, un servicio de recados y bolsas de 'horas libres'

VÍCTOR MARTÍNEZ / ISABEL MUNERA / CÉSAR URRIUTIA MADRID
 ¿Se imagina poder salir de la oficina todos los días a las cinco de la tarde? ¿Pedir a tu empresa que te vaya a comprar aspirinas a la farmacia para que esto no te quite tiempo libre? ¿Salir del curro a las 14:00 horas todos los viernes y quitarte atascos? ¿O incluso comprar horas libres para tener más tiempo de ocio? Esta es la realidad del afortunado Ibex, cercana a la jornada laboral que propone Rajoy para que todo el mundo abandone su

puesto de trabajo a las seis de la tarde, pero muy lejos de lo que es hoy en día la realidad para la mayor parte de los trabajadores.

ENTRADA FLEXIBLE

La práctica totalidad del Ibex ofrece a sus empleados un horario flexible en su jornada laboral. En el caso de los trabajadores de la sede corporativa de Endesa, por ejemplo, los empleados pueden entrar a la oficina entre las 07:30 y las 09:00 horas. Su salida está fijada a las 17:30 horas, aunque ésta

dependerá del horario de entrada y del tiempo que se tome para comer. Acciona, por ejemplo, da una hora de flexibilidad en la entrada y salida del trabajo por el problema de tráfico con el que habitualmente se encuentran sus trabajadores para llegar a la sede de La Moraleja. El grupo dispone de un servicio de autobús para intentar aliviar este problema. Los 6.000 empleados de la Ciudad BBVA tienen horario flexible, con entrada entre las 7:30 y las 10 de la mañana y salida una vez finalizada la jornada. En Banco Santander

TODAS LAS LUCES APAGADAS A LAS 19:00 HORAS

Hay empresas como la constructora FCC que consideran que la mejor forma de evitar el presentismo de sus empleados es apagar las luces. La empresa que controla el mexicano Carlos Slim tiene establecido el corte del suministro eléctrico generalizado en sus oficinas generales de Madrid a partir de las 19:00 horas de lunes a jueves, y a las 18:00 horas los viernes. Para permanecer en las instalaciones y contar con luz el empleado deberá tener una autorización expresa de su superior. En Santander, Las reuniones y los mails que no sean urgentes están desaconsejados a partir de las 18:00 y las 19:00 horas respectivamente.

Horas de productividad ganadas por Iberdrola
500.000

se practica la flexibilidad responsable, es decir, se permite entrar después de las nueve o librar el viernes por la tarde porque el tiempo se compensa, tanto en la oficina, como en casa.

COMER EN 30 MINUTOS

Ferrovial ha adquirido una férrea mentalidad anglosajona tras su expansión por los mercados de Reino Unido y EEUU. Y esta forma de pensar ha llegado a la jornada laboral, con permisos para comer que incluyen un tiempo mínimo de 30 minutos y máximo de una hora. Comer rápido tiene sus ventajas para los empleados, que pueden abandonar su puesto de trabajo a partir de las 17:15 horas. En la mayoría de los casos del Ibex, el horario destinado al almuerzo va de una a dos horas, según la elección del trabajador. «Queremos fomentar una cultura de orientación a resultados y eficiencia frente a una cultura de presentismo», explican en la constructora.

BANCO DEL TIEMPO

Varias de las grandes empresas españolas han comenzado a desarrollar de forma reciente un servicio que permite a sus empleados recargar la realización de pequeños recados como ir a la tintorería, a la farmacia o realizar gestiones administrativas. Esto evita a los trabajadores de Repsol, por ejemplo, tener que perder parte de su tiempo libre en estas actividades. Los empleados de Santander pueden también comprar vacaciones, valorando los días según su salario. Enagás, en la misma línea, dispone de un servicio de telefarmacia para sus trabajadores.

TELETRABAJO

El teletrabajo es otra de las prácticas más instauradas entre las grandes del Ibex. La petrolera que preside Antonio Brufau ha sido pionera en este campo, ofreciendo a sus empleados varias modalidades de trabajo desde casa: 20% de la jornada laboral, dos tardes y el viernes, y uno o dos días completos. El grupo cuenta con 1.700 empleados adscritos a este trabajo a distancia.

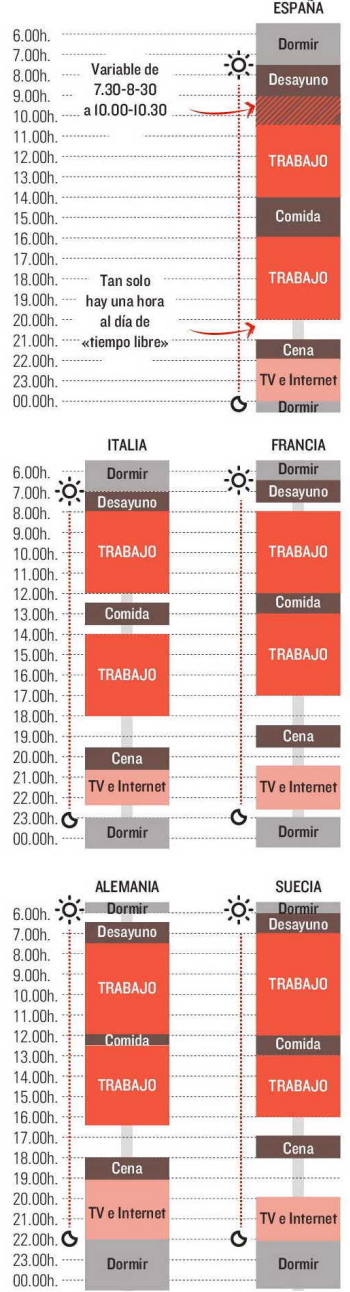
A LAS 14:00 A CASA LOS VIERNES

Hay empresas que van más allá de ofrecer jornada intensiva generalizada a sus trabajadores los viernes. En el caso de Iberdrola, los empleados pueden abandonar la oficina a las 14:00 horas, con las ventajas que eso tiene a nivel sobre todo de evitar aglomeraciones de tráfico. La única condición es que los trabajadores amplíen su jornada laboral en 15 minutos cada día de la semana. La eléctrica calcula que su programa de conciliación le ha permitido ganar 500.000 horas de productividad, con su correspondiente impacto positivo en las cuentas del grupo.

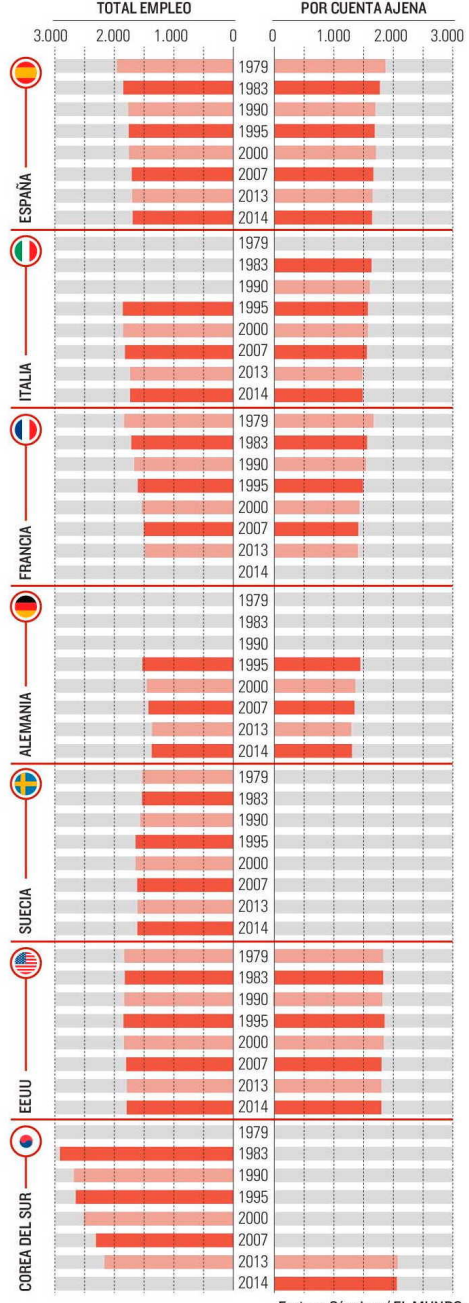
Tirada: 329.822	EL MUNDO MERCADOS	Nacional	Semanal	Superficie: 753 cm²	
Difusión: 226.605				Ocupación: 86.09%	
(O.J.D)				Valor: 53.526,72 €	
Audiencia: 793.117				Página: 3	2 / 2
(E.G.M)					
Ref: 7404474		2ª Edición	17/04/2016		

ASÍ SE TRABAJA EN EL MUNDO

● USO DEL TIEMPO POR PAÍSES



● MEDIA ANUAL DE HORAS TRABAJADAS



BOLSA DE CONCILIACIÓN
Otros grupos como REE han incorporado una bolsa de conciliación de 70 horas que el empleado puede usar a su gusto siempre y cuando reciba autorización de un superior. A esta cifra se suma luego otro paquete de 32 horas que el trabajador puede acumular realizando horas extras en los periodos de más intensidad laboral, y luego librando cuando la actividad se lo permita. En su red de oficinas, Caixa-Bank permite una amplia lista de me-

didias de conciliación que incluyen necesidades familiares y personales.
PERO EN LAS PYMES..
A la vista de lo expuesto hasta ahora, las grandes empresas parecen haber hecho los deberes en materia de conciliación, pero, ¿y las pymes?, que representan el 99% de nuestro tejido productivo y el 64% de la fuerza laboral en nuestro país. ¿Es compatible trabajar en una pequeña y mediana empresa y salir a las seis?

«Las pymes se van sumando lentamente a la racionalización de horarios y en mayor grado a las medidas de conciliación», explica Pilar Rojo, directora del HR Center y Club de Benchmarking de RRRH de IE Business School.
Así, según un estudio elaborado por Sage, compañía de software especializada en gestión empresarial; el 80% de las pymes españolas está a favor de la implantación de medidas para facilitar la conciliación entre la vi-

REPSOL
Teletrabajo.
Pocas empresas han sido tan pioneras en fomentar el trabajo desde fuera de la oficina como la que preside Antonio Brufau. Un empleado de Repsol puede 'teletrabajar' el 20% de su jornada. Ya hay más de 1.700 trabajadores que lo hacen.

FERROVIAL
'Restricciones' en el comedor.
La constructora considera que una hora es más que suficiente para comer. Por eso limita el tiempo que el empleado pasa en el comedor. A cambio, permite salir a partir de las 17.15 horas.

IBERDROLA
Jornada continua. La compañía eléctrica aprobó hace años una medida rompedora: aplicar la jornada intensiva durante todo el año. La mayoría de la plantilla puede disfrutarla. Y un dato más: la semana laboral concluye los viernes a las 14.00 horas a cambio de trabajar 15 minutos más cada día.

da laboral y la personal al estilo de otros países europeos. Sin embargo, un 11% todavía no las apoya porque teme una caída de las ventas, sobre todo en negocios como la hostelería y comercio, y considera que acarreará más costes al tener que contratar a más gente para cubrir el nuevo horario de servicio.
Para José Alberto González Ruiz, secretario general de Cepyme, «cada empresa estable sus horarios en función de sus necesidades y condicionantes y los de sus trabajadores. La conciliación es una aspiración creciente en las sociedades modernas que se debe compatibilizar con una mayor competitividad y productividad de las empresas. Y a este objetivo puede ayudar la racionalización de la jornada laboral y el tiempo de trabajo, evitando jornadas excesivas, que no contribuyen a la productividad». Sin embargo, matiza: «Las pymes son un universo muy amplio y variado y no todas las actividades se ajustan a la misma regulación de horarios». En algunos sectores, como la hostelería y el comercio, es casi imposible. En otros, como «los servicios profesionales y la publicidad, la racionalización de los horarios resulta también más difícil», añade Rojo.
Si bien es cierto que las grandes compañías pueden permitirse ofrecer más medidas de conciliación que las pymes, que tienen un presupuesto mucho más ajustado, las pequeñas y medianas empresas sí pueden apostar por medidas de flexibilidad como la jornada continuada o el horario flexible. «Se trata», explica el empresario José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), «de una cuestión de voluntad del líder de la organización. El tema de la conciliación va muy ligado al de la productividad. Y con este tipo de medidas se ha demostrado que cae el absentismo y aumenta la productividad». Casero considera que las empresas «pequeñas, medianas o grandes» no deberían valorar el presentismo sino la productividad de sus trabajadores. Sin embargo, reconoce que todavía hay una vieja escuela de empresarios, que son una minoría a su juicio, que se resiste a adoptar medidas de flexibilidad. «Hay que entender la racionalización de los horarios como un mecanismo para mejorar la productividad e igualarnos con nuestros socios europeos», subraya. Poco a poco, las pymes están adoptando políticas de flexibilidad para tratar de adaptarse a las nuevas necesidades de la sociedad. Según Rojo, «un 90% de las empresas que pertenecen al Club de Benchmarking de RRRH de IE Business School ya usan medidas de flexibilidad horaria independientemente del tamaño de la compañía o de su nivel de ingresos. Y, además, en los últimos años se ha incrementado la flexibilidad horaria en la industria, si bien esta flexibilidad baja, si se observa por categoría laboral, en operarios y personal a turnos». El presentismo pierde cada día más adeptos. «Yo no quiero gente que caliente sillitas sino que aporte talento», afirma Casero. «El empresario español tiene que dar el salto y dejar atrás el miedo al cambio».