



## Conciliación de la vida familiar y laboral.

# ASEPEYO recibe en una tómbola dos premios a la conciliación.

Febrero-2005

En el nº 18 de la revista Azul (la revista de talante más abierto y social que existe en Asepeyo) se gallardeaba en el apartado "todos somos RR.HH." (aunque muchos podamos tener la sensación de ser meros "recursos", a secas) de sendos premios conseguidos por ASEPEYO como "Empresa flexible 2005" y como "Empresa familiarmente responsable". ¡¡Nada más alejado de la realidad!! Si realmente Asepeyo merece dichos galardones, no llegamos a imaginar en qué situación deberían de estar el resto de empresas.

Sí, es cierto que a la Dirección de la Empresa y especialmente en RR.HH. se les llena la boca de agua en un discurso hacia la conciliación de la vida familiar y laboral, en la flexibilización del horario de trabajo y en definitiva en ser una empresa socialmente responsable, en la más amplia acepción del término.

Desde CC OO creemos además que es una opción inteligente, que aporta mayor productividad, que fideliza a los/as empleados/as y que permite competir en servicios y calidad con personal cualificado y motivado.

Estos argumentos son compartidos así mismo por el Círculo de Empresarios, que a finales del 2005 elaboraban un documento en el que consideran que las políticas de conciliación "representan una verdadera oportunidad para mejorar el funcionamiento de una organización a través de una gestión más eficiente de los recursos humanos".

También en el propio Congreso de los Diputados se ha creado una subcomisión específica para valorar qué hacer para mejorar la vida de las/os trabajadoras/es, reducir costes por bajas laborales asociadas al estrés, los accidentes de trabajo y mejorar la productividad de las empresas.

Por tanto, cuando en una empresa, desde la propia Dirección, se toma una opción, debe de ser coherente con tal decisión y ésta, aplicarse transversalmente en todas las áreas funcionales y territoriales de la Mutua y muy especialmente en RR.HH. Es como en la prevención, ante todo la

Mutua debe de "creerselo", interiorizarlo, priorizarlo y actuar en consecuencia.

Sres. directores, que flexibilizar el horario no quiere decir que el trabajador/a estará a disposición permanente de la empresa, no. Se trata de que el propio trabajador/a distribuya su jornada de forma que pueda atender su cometido y responsabilidad laboral, permitiéndole rentabilizar su tiempo y tener también vida personal y familiar.

Sres. de RR.HH., que cuando un/a trabajador/a decide acogerse a una excedencia para atender a hijos o progenitores que le supone una merma económica, casi siempre importante, no es para trabajar menos horas. Es el/la trabajador/a quien debe de valorar dónde y cuánto recorta en su horario para seguir con su actividad laboral, atendiendo con sus dedicaciones familiares.



Nadie ha dicho que conciliar, o que flexibilizar no suponga un esfuerzo organizativo nada desdeñable. Nadie en su sano juicio puede pensar que aplicar estas políticas de responsabilidad social en la empresa, sólo atañe a la Dirección. Todo ello exige un esfuerzo y un pacto con la parte social, marcando de común acuerdo, representación de la empresa y sindical, una hoja de ruta y unos protocolos que permitan el binomio conciliación/organización.

Según Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional de Trabajo y Familia del Instituto de Estudios Sociales y Económicos (IESE), "los costes por bajas laborales a causa del estrés y la desmotivación, y la baja productividad no son evaluados porque no se ven en el momento. En cambio sí ven directamente el coste que tiene aplicar programas de conciliación".

Asepeyo debe de utilizar las gafas "de lejos" para evaluar la rentabilidad de sus políticas y cumplir ya, con todo aquello de lo que se vanagloria de puertas a fuera, para que no tengamos que aplicar el refrán: "Dime de lo que presumes y te diré de lo que careces".

**SECCIÓN SINDICAL DE CC OO.**

