

Segons un estudi del Departament de Treball elaborat en col·laboració amb l'Iese

## **La taxa d'absentisme es redueix fins a un 30% en les empreses que posen en marxa polítiques de conciliació de la vida personal i laboral**

- L'estudi destaca el salari emocional com una estratègia clau per captar i retenir el talent a les empreses a Catalunya
- L'horari flexible s'aplica a un 42% de les PIMES i a un 31% de les grans empreses
- Telecomunicacions, serveis a clients, banca, finances i assegurances, són els sectors que introdueixen més mesures que facilitin la conciliació de la vida personal i laboral
- Un 36% de les empreses procuren que el personal acabi la jornada laboral dins l'horari previst

La taxa d'absentisme en les empreses que posen en marxa polítiques de conciliació de la vida personal i laboral es redueix fins a un 30%. Aquesta és una de les principals conclusions que s'extreuen de l'estudi del Departament de Treball elaborat en col·laboració amb l'Iese, "*Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya*".

La consellera de Treball, Mar Serna, ha explicat que **"en moments de crisi és important continuar insistint en la productivitat de les nostres empreses"** i en aquest sentit ha destacat que **"en aquest context és tant o més important continuar parlant de millora de la productivitat mitjançant unes empreses més flexibles, amb persones més motivades, amb persones més compromeses amb les empreses i per tant amb mesures de flexibilització del temps i també del lloc de treball"**.

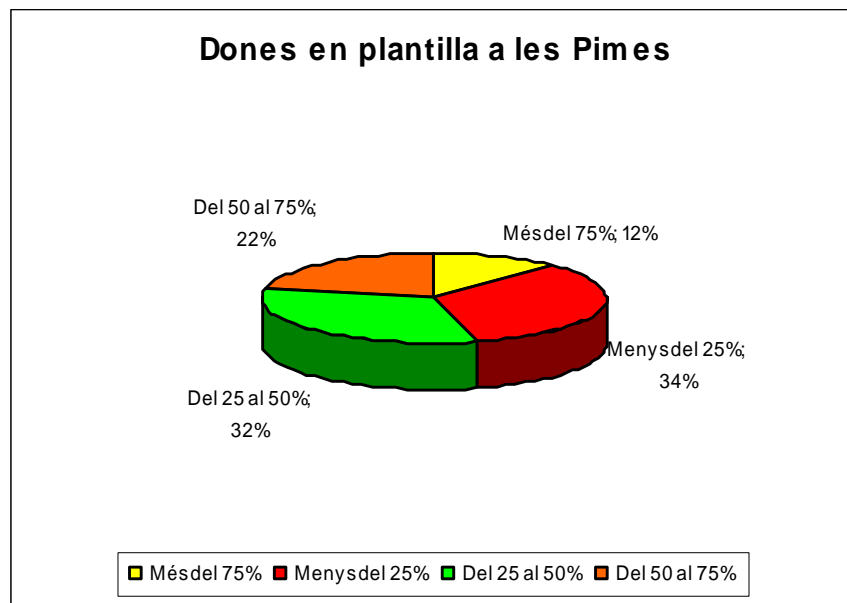
Aquest estudi s'ha elaborat amb l'objectiu d'oferir al teixit empresarial català una visió general sobre les polítiques de gestió del temps i sobre els beneficis que comporta una organització del temps de treball que tingui en compte les necessitats de les persones treballadores i les de la pròpia empresa.

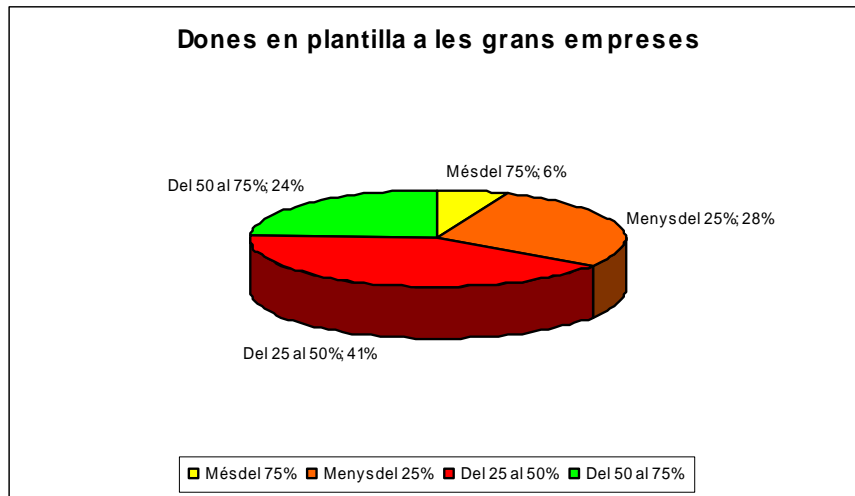
La publicació es divideix en una part d'anàlisi de dades i una altre de recull d'experiències concretes que ajudin a crear i implementar canvis en l'organització i

gestió del temps de treball. L'estudi s'ha fet sobre un total de 600 empreses catalanes (500 grans empreses i 100 petites i mitjanes empreses) que han respost diferents qüestions sobre el nivell de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Una de les principals conclusions que s'extreuen és que el 54% de les 500 grans empreses analitzades tenen polítiques per facilitar la conciliació i existeixen algunes pràctiques concretes que mostren bons nivells de flexibilitat. De les 100 petites i mitjanes empreses (Pimes) s'extreu que un 47% es caracteritzen per haver eliminat algunes rigideses que dificulten la conciliació de la vida personal i laboral i comencen a tenir pautes de flexibilitat mantingudes en el temps.

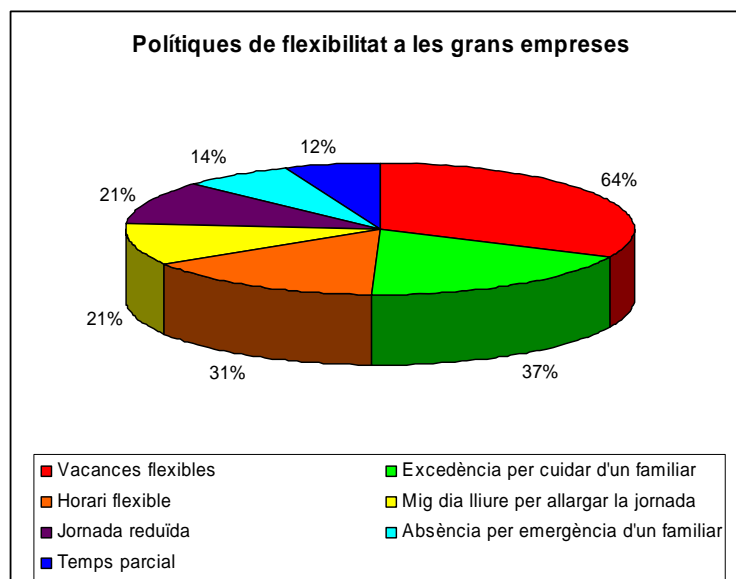
L'informe assenyala que tant a les Pimes com a les grans empreses, les organitzacions que compten amb un major percentatge de dones en la seva plantilla tenen més polítiques de conciliació. En aquest sentit, en un 12% de les Pimes hi ha més del 75% de dones en la plantilla pel 6% en les grans empreses.

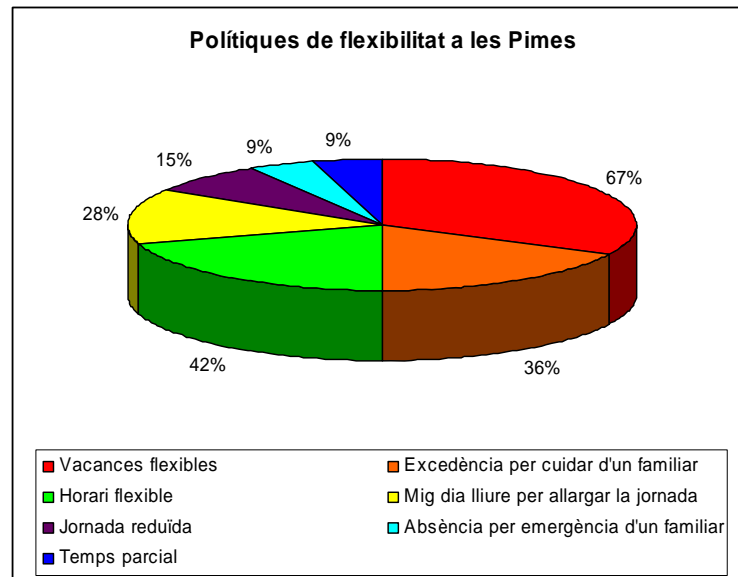




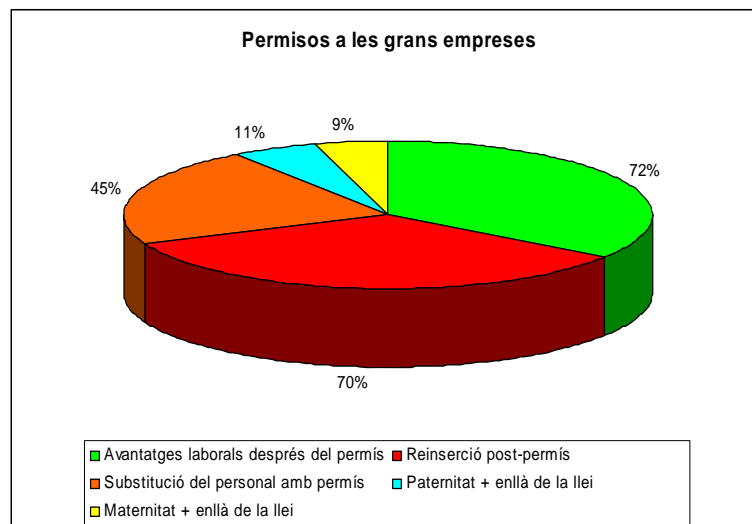
Les polítiques de flexibilitat també s'analitzen a l'estudi. La mesura més aplicada per les grans empreses és la de vacances flexibles (64%), seguida per l'excedència per cuidar d'un familiar (37%), l'horari flexible (31%) i la possibilitat de gaudir de mig dia lliure recuperable durant la resta de la setmana (21%), entre d'altres.

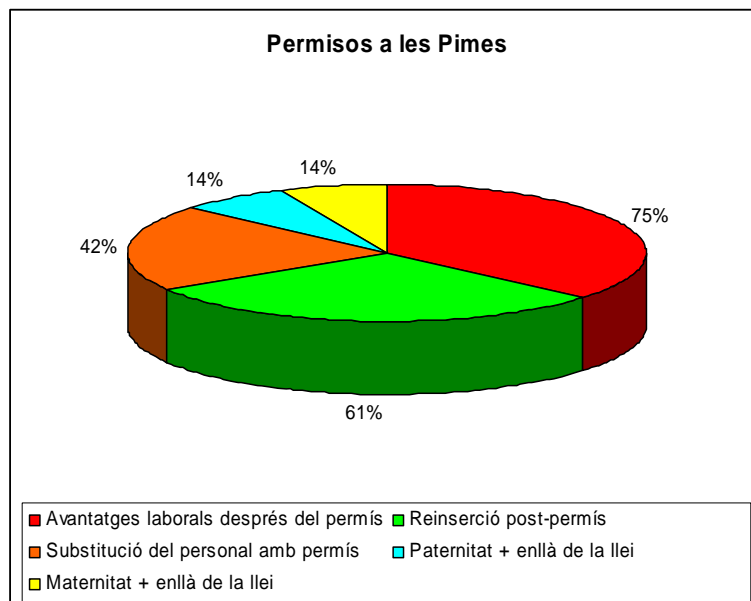
Pel que fa a les petites i mitjanes empreses, la més aplicada també és la de vacances flexibles (68%), seguida per l'horari flexible (42%), excedència per cuidar d'un familiar (36%), i la possibilitat de gaudir de mig dia lliure recuperable durant la resta de la setmana (28%), entre d'altres.





L'estudi també analitza els permisos per maternitat/paternitat i les polítiques de substitució. En aquest sentit, la mesura més utilitzada per totes les empreses és la de mantenir avantatges laborals després d'un permís (reduccions de jornada, flexibilitat horària i excedències voluntàries, entre d'altres). En concret l'utilitzen el 75% de les Pimes i el 72% de les grans empreses. Les mesures que menys s'apliquen són els permisos de maternitat i paternitat més enllà de la llei.





L'estudi assenyala que el 36% de la mostra actua prenent la iniciativa i promovent activament que el personal acabi la seva feina dins de l'horari previst, és el que es coneix com a política de "llums apagades". D'altra banda, un 62% de les empreses diu tenir una predisposició de la direcció a facilitar la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores.

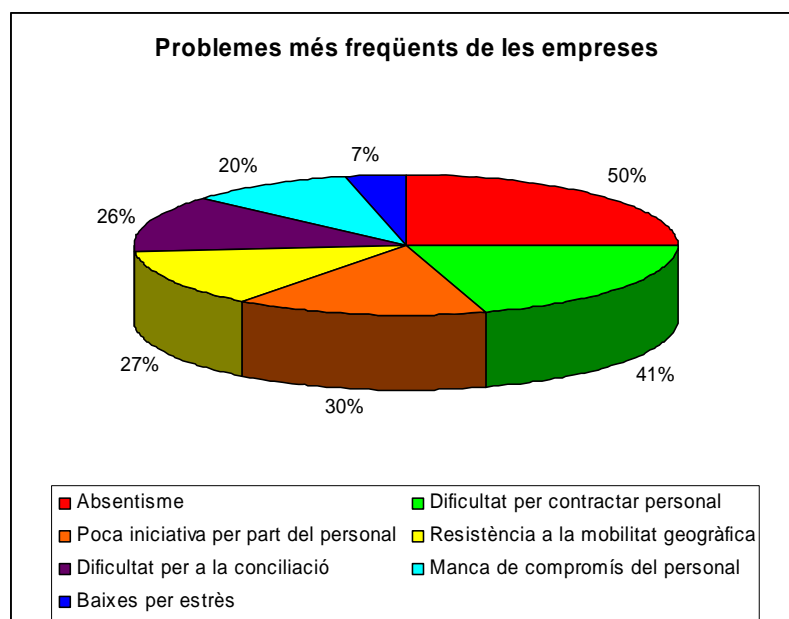
Pel que fa als serveis que ofereixen les empreses per reduir la càrrega de treball de les persones treballadores fora de la seva feina, els més utilitzats per a les grans empreses i les Pimes són els d'assessorament professional (42% grans empreses i 43% Pimes) i assessorament en qüestions personals i familiars (24% grans empreses i 22% Pimes). A tall d'exemple aquests serveis van des de formació i orientació laboral i a nivell personal, atenció domiciliària o servei d'atenció telefònic sanitari 24 hores, entre molts d'altres.

Informació sobre centres per a persones grans o discapacitades, formació en gestió del temps i estrès, formació en conciliació laboral i personal i formació sobre les diferències d'estil de treball entre dones i homes, són els altres serveis de conciliació més usats per les empreses.

L'estudi "*Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya*" estudia els problemes més freqüents als que han de fer front les empreses catalanes. La pèrdua de talent i la capacitat per retenir-lo és el principal obstacle amb què es troben les empreses analitzades. Un 22% de les grans empreses i un 28% de les Pimes tenen dificultats per atraure i retenir alguns perfils professionals. El salari emocional és una estratègia clau utilitzada per evitar la pèrdua de talent, sobretot a les PIMES. Aquest salari emocional es calcula segons les condicions laborals que s'ofereixen, i es dona una gran importància a les possibilitats de compatibilitzar el temps de treball amb la vida personal.

En aquest sentit la consellera ha afirmat que “l’estudi ens confirma que el salari emocional és un element clau per atraure i retenir talent a les nostres empreses; les persones no determinen on es queden a treballar només en funció del salari metàl·lic sinó hi altres elements importants com és el salari emocional”.

D’aquests problemes també destaca l’absentisme. Segons l’estudi, les empreses que han optat per canvis en l’organització del temps de treball han reduït la taxa d’absentisme fins a un 30%. Tant les grans empreses com les pimes consideren que és un dels principals aspectes a millorar.



Segons la mostra, els sectors que introdueixen més mesures per a una gestió del temps de treball que faciliti la conciliació de la vida personal i laboral són per ordre: telecomunicacions, serveis a clients, banca, finances i assegurances.

### **Un total de 30 experiències concretes**

En les 30 experiències sobre organitzacions del temps de treball recollides en aquesta publicació, entre les quals hi ha empreses com Noel Alimentaria S.A.U., Establiments Viena, Contratas y Obras S.A., Boehringer Ingelheim i Hospital Plató, les mesures que més s’apliquen són modalitats de flexibilitat horària, permisos i excedències molt relacionades amb l’atenció i cura de persones dependents i una oferta variada d’ajudes econòmiques per a facilitar la conciliació de la vida personal i laboral.

Els beneficis més identificats per les 30 empreses amb bones pràctiques en conciliació són l’augment del compromís de les persones treballadores i el sentit de

pertinença a l'empresa, una millora del clima laboral, una reducció del estrès, una disminució de la rotació i de l'absentisme i més retenció de talent.

### **Treball aposta per una nova organització del temps de treball**

El Departament de Treball aposta per una nova organització del temps de treball i per aquest motiu va constituir fa més d'un any el Fòrum Català de Persones Expertes per a un Repartiment Igualitari del Temps de Treball. En aquest marc agents socials, econòmics i persones expertes treballen per avançar en mesures destinades a una nova organització del temps de treball.

L'estudi *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya* és fruit de les primeres mesures que es van concretar en el Fòrum. En aquesta línia el Departament ha posat en marxa altres iniciatives com per exemple el projecte pilot de conciliació de la vida laboral i personal als polígons industrials de Rubí i Barberà del Vallès. Aquesta iniciativa pionera beneficia a 4.380 persones treballadores -2.428 dones i 1.952 homes- d'un total de 33 empreses -9 a Rubí i 24 a Barberà del Vallès-.

L'objectiu d'aquesta iniciativa és posar a l'abast de les empreses que participen en el projecte un conjunt d'actuacions i recursos que facilitin els canvis organitzatius necessaris per millorar la gestió dels recursos humans a través de la implantació de mesures de conciliació i de noves organitzacions del temps.

***Dilluns, 29 de juny de 2009***