

PATROCINADO POR


Santander

un banco para tus ideas

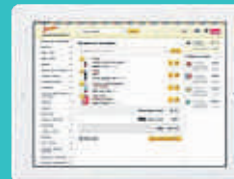
MONOGRÁFICOS
LA VANGUARDIA

EMPRESAS y emprendedores

PRODUCTOS FRESCOS ON LINE

Más empresas apuestan por el 'e-commerce' de alimentación

PÁGS. 8 Y 9



FINANCIACIÓN

Las tres F ('family, friends & fools'), fuente de capital para muchos emprendedores que inician un proyecto

PÁG. 4

TELETRABAJO

En la era digital y de las comunicaciones, parte del trabajo puede realizarse desde casa

J. BALMES



Empresas que apuestan por CONCILIAR

MEDIDAS. Poder compaginar la vida laboral, familiar y personal es una demanda creciente por parte del asalariado. Algunas empresas han decidido dar el paso

PABLO CALDERÓN

Cuando se trata de encajar las piezas del puzzle de la vida laboral, familiar y personal, lo más habitual es hablar de *conciliación*. Aunque haya quien prefiere llamarlo *integración*, al considerar que el trabajo, la familia y lo personal no son mundos paralelos que haya que ensamblar, sino expresiones distintas de una sola realidad: la vida, plural y heterogénea. *Conciliar* o *integrar*, sea como fuere, es una demanda creciente por parte del asalariado –sobre todo, de las trabajadoras–. Y las empresas también han empezado a ser conscientes de la necesidad

de hallar una solución al problema, no sólo porque los trabajadores resulten más productivos cuanto más felices son, sino porque la sociedad ya no puede permitirse el lujo de limitar el potencial del 50% de su masa productiva, poniendo trabas a la plena incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

Es cierto que algunas compañías afrontan el reto de la conciliación con cambios superficiales, de cara a la galería. Per otras se lo creen de verdad, e integran en su ADN empresarial nuevas formas de organización y horarios más flexibles –en la era digital, el trabajo por proyectos permite romper el corsé del horario fijo, de la obligación de fichar

Sigue en la página 2 »

EN PORTADA

Interesa al empleado, ¡y a las empresas!



un agente de cambio". Y explica la historia de las nórdicas en tiempos de guerra: en la Primera Guerra Mundial, ellas se encargaron de las fábricas mientras ellos marchaban al frente. Terminado el conflicto, ellos volvieron a las fábricas y ellas, a casa. Con la Segunda Guerra Mundial iba a suceder tres cuartos de lo mismo, pero cuando quisieron mandarlas a casa ellas dijeron que ni hablar: se organizaron y lograron unos servicios de proximidad que aquí todavía dejan mucho que desear –en Barcelona hace cuatro años que no se abre una guardería pública–.

» Viene de la página 1

de 9 h a 19 h y de pasar el día entre las mismas cuatro paredes, a menudo sin tener nada que hacer-. También las hay que ofrecen facilidades en las bajas por maternidad o paternidad –mientras no se apruebe la ley de obligatoriedad de la baja por paternidad, pagada por el Estado, esta medida sigue dependiendo de la buena voluntad de las empresas-. Y las que se lo pueden permitir cuentan incluso con equipamientos –salas de lactancia, guarderías, gimnasios...– que permiten al trabajador no tener que renunciar a sus hijos, su salud o sus *hobbies*.

HORARIO EUROPEO

“Hay quien dice que las empresas no son receptivas. Pero, ¿qué empresas? Hemos hecho 3.000 encuestas a 3.000 compañías y el 40% dice que ya hacen el horario europeo –entrar entre las 8 h y las 9 h, para poder llevar a los niños a la escuela; con una pausa de 45 minutos para comer, sobre las 13 h; y saliendo de 16 h a 17 h-. Y hasta el 80% dicen que lo harían si todos nos pusiésemos de acuerdo”, explica Anna Mercadé, directora del Observatori Dona Empresa i Economia de la

la competitividad de la empresa”, agrega Mercadé, quien asegura que, tarde o temprano, “el horario europeo se adoptará”. Dependerá de la ley de horarios de la Generalitat.

EL TAMAÑO IMPORTA

Uno de los factores que suele influir en la adopción de medidas de conciliación es el tamaño de la compañía. Las multinacionales, por ejemplo, han ido incorporándolas a su cultura de empresa: los empleados del gigante informático Microsoft trabajan desde casa cuando lo desean, también en Catalunya; y la cervecera Damm fue una de las primeras compañías locales que apostó por el horario europeo –incorporó, además, un comedor para quienes preferían comer en menos tiempo y salir un poco antes; al cabo de unos meses, el rendimiento había aumentado el 10%–.

LOS SÁBADOS, CERRADO

Otro ejemplo de buenas prácticas lo ofrece la empresa de centros auditivos Gaes. En su plantilla hay muchas mujeres. Su horario era flexible, pero había un problema: nadie quería trabajar el sábado por la tarde. Se decidió hacer una prueba: cerrar las tiendas en esa franja horaria. Y, al ver que no se perdía dinero –los clientes se amoldaban a los nuevos horarios de apertura–, mantuvieron la medida. Gaes también da faci-

dades a las trabajadoras que acaban de tener un hijo para que puedan modificar su horario laboral, de manera que no les sea necesario pedir una reducción de jornada, lo que les supondría cobrar menos y repercutiría negativamente en una eventual prestación por desempleo o incluso en la futura pensión.

PIONEROS

PREMIOS BARCELONA

El Ayuntamiento de Barcelona premia desde 2012 a las empresas más innovadoras en materia de conciliación. Compañías tan diversas como Casamitjana, Abacus, Gaes o La Ciutat Invisible son algunas de las galardonadas hasta la fecha. Esta última, implantó una baja paternal extendida a ocho semanas –lo habitual son sólo 15 días–, sufragados con fondos de la cooperativa y cuyos objetivos son reforzar el vínculo entre padres e hijos y aumentar la corresponsabilidad del hombre en la atención a los pequeños

A diferencia de las multinacionales, las pymes suelen tener más problemas para conciliar. Las más pequeñas –la gran mayoría del tejido empresarial catalán– viven un constante “sálvese quien pueda” que si favorece alguna flexibilidad es la que obliga al empleado –hombre o mujer– a echar más horas de las que debería. “A esas empresas pequeñas, la Administración debería ponerles las cosas fáciles, con servicios de proximidad”, mantiene Mercadé, quien agrega que “con las medianas tenemos una asignatura pendiente. Les cuesta hacer el cambio. Hay trabajo por hacer”.

DIFICULTADES

Las pequeñas y medianas empresas tienen dificultades para mejorar la conciliación

Mercadé mantiene que “es preciso un gran pacto social, con empresarios, sindicatos, políticos y Administración. Y el mensaje que debe transmitirse a la sociedad es que todos, hombres y mujeres, somos responsables de pequeños y mayores. Hay que repartir la responsabilidad, por el bien de todos. Hará falta educación y un cambio generacional, y también leyes. Y las mujeres debemos ser conscientes de que somos

SALIR DE 16 H A 17 H

Según estudios de la Cambra, el 40% de las empresas ya hace horario europeo

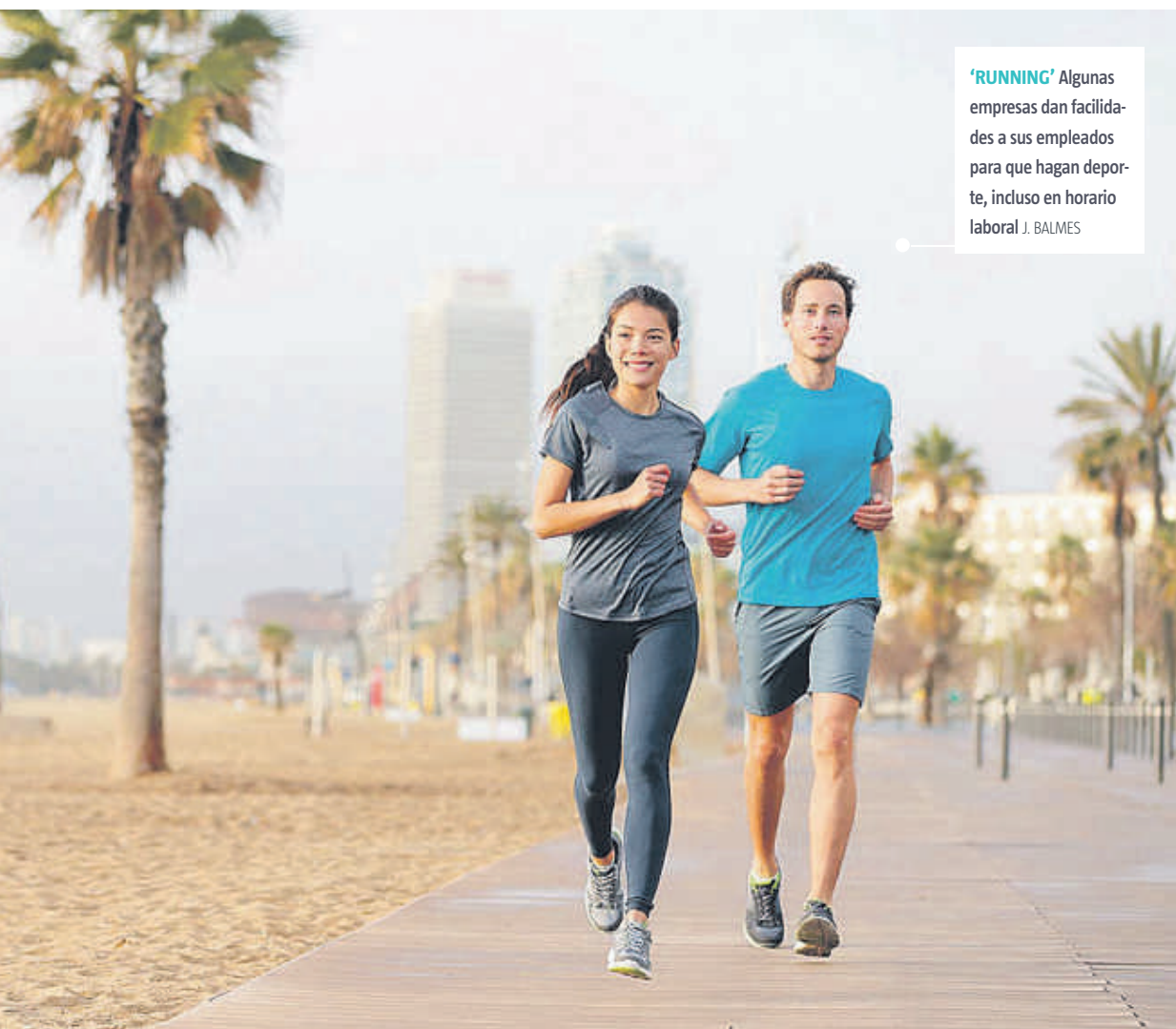
CULTURA EMPRESARIAL

Las multinacionales han ido integrando en su ADN empresarial las medidas de conciliación

Cambra de Comerç de Barcelona. Cuando se les pregunta por qué creen que es importante adoptar el horario europeo, responden, en primer lugar, que por el bien de los niños, que así tendrían a alguien en casa por la tarde. Luego, porque conviene a las mujeres que desean hacer carrera. Y, en tercer lugar, porque favorecería que los empleados pudiesen formarse, reciclarse, aprender idiomas... “Porque, si entran a las nueve y salen a las siete, ¿quién va a ir luego a formarse? ¡Nadie! Porque están hechos polvo. Y eso tampoco es bueno para

PADRES La conciliación pasa por una mayor implicación del hombre J. BALMES





'RUNNING' Algunas empresas dan facilidades a sus empleados para que hagan deporte, incluso en horario laboral. J. BALMES

COMPAÑÍAS INNOVADORAS

¿SERÁN ASÍ LAS EMPRESAS DEL FUTURO?

» “Cuando montamos la compañía, tenía dos niñas, y al año me quedé embarazada de la tercera. Por eso mis socios y yo éramos conscientes de que necesitábamos crear un entorno en el que los trabajadores pudiesen desarrollarse profesionalmente sin tener que renunciar a ser personas”, explica Carlota Pi, cofundadora de la comercializadora de electricidad HolaLuz.com. En las nuevas instalaciones de la empresa –en Palau de Mar, edificio que ahora aloja empresas innovadoras y tecnológicas–, disponen de una guardería donde padres y madres dejan a sus hijos las horas que haga falta, sabiendo que en todo momento

una persona está pendiente del bebé, a unos metros de donde ellos trabajan. En esta joven compañía también organizan clases de yoga en la terraza –con vistas al Port Vell– y grupos de *running*. “Cuando hicimos la reforma del local, lo primero fue poner duchas, para que la gente pudiese hacer deporte. Puede que te vaya mal ir al gimnasio, pero salir a correr por la Barceloneta o ir a nadar cuando hace buen tiempo..., ¡es que lo tenemos al lado!”, exclama Pi. Otra medida de integración característica de la empresa es la flexibilidad horaria: “Si hiciésemos fichar a la gente –asegura–, ¿qué ganaríamos? ¡Nada! Nosotros dirigimos la

compañía por objetivos, haciendo un seguimiento semanal, mensual y trimestral. ¿Que a qué hora vienen a trabajar? ¡A mí qué más me da! Todos saben cómo gestionarse. Son responsables. Si llevan bien los objetivos y quieren cogerse dos días libres, adelante. No quiero ni que me lo digan”. Cuando decidieron poner la *nursery* –20 metros cuadrados de los 400 que tiene la oficina–, no lo hicieron porque se lo pudiesen permitir económicamente. Fue por principios: “Los emprendedores jóvenes tienen la obligación de montar compañías del nuevo mundo, que no impidan, por ejemplo, ser madre y profesional”, defiende Pi



'NURSERY' A MANO Padres y madres de HolaLuz.com pueden dejar a sus hijos en la guardería que hay en la misma oficina. HOLA.LUZ.COM

GRANDES EMPRESAS

AGBAR, CAMBIO DE SEDE... Y DE CHIP

» “Cuando hace un año iniciamos el traslado de la Torre Agbar a la Ciutat de l’Aigua, sabíamos que no se trataba de replicar la torre en otro edificio, sino que era el momento de avanzar hacia una nueva manera de trabajar”, explica Sandra Tobías, directora de Organización de Agbar. A los cambios en el entorno de trabajo –los empleados ya no tienen una mesa fija, sino que utilizan los espacios según sus necesidades, disponiendo de zonas de trabajo de concentración y también de colaboración–, se suman aquellos que mejoran la calidad de vida: la compañía tiene en marcha el programa “Hábitos saludables”, con el que mejoran su bienestar

HÁBITOS SALUDABLES

Agbar fomenta el ejercicio físico, la nutrición y la salud emocional

INSTALACIONES

La nueva Ciutat de l’Aigua dispone de gimnasio para los trabajadores

físico y emocional mediante el ejercicio físico, la nutrición y la salud emocional.

“La compañía, además, ha creado el portal web interno www.practicahabitosaludables.com, donde se publican consejos, artículos y conferencias para que los trabajadores puedan llevar una vida lo más saludable posible”, explica Àngels Valldeperas, directora de *marketing* y comunicación corporativa y directora de Hábitos saludables.

La nueva sede dispone de un gimnasio de uso exclusivo para los trabajadores y en el que se organizan actividades dirigidas y relacionadas con el bienestar: clases de zumba, *spinning*, yoga, talleres de risoterapia... La empresa, además, ha firmado convenios con diferentes centros, entre ellos las Piscinas Picornell, para que los trabajadores puedan ir a nadar. Y los fines de semana se organizan actividades familiares, como senderismo, rutas en

bici o paseos culturales a los que el trabajador puede ir con su familia.

Tras el cambio de sede, Agbar cuenta con una sala de lactancia. Garantiza plaza de *parking* –donde aparcar el coche o la moto– y dispone de máquinas de *vending* con productos saludables, servicio nutricionista, reparto de fruta todos los miércoles... La Ciutat de l’Aigua, asimismo, cuenta con un restaurante que utiliza materias primas de cercanía y de primera calidad, y en el que los trabajadores pueden seguir una dieta sana y equilibrada.

FLEXIBILIDAD HORARIA

En la Ciutat de l’Aigua también se ofrece a los empleados la posibilidad de flexibilizar la hora de entrada entre las 7:30 h y las 10:00 h de la mañana, a la que pueden acogerse de forma voluntaria. Esta opción busca facilitar el acceso al centro de trabajo en las horas de mayor congestión. Y en diciembre se inició el piloto de flexibilidad externa, que ha finalizado este mes de marzo. “Durante el primer trimestre del año, 80 empleados han realizado el 20% de la jornada semanal desde su domicilio, lo que equivaldría a un día entero de trabajo o dos mañanas o dos tardes por semana”, explica Tobías. Ahora el piloto se encuentra en fase de análisis, para ver si es viable extender la medida a los demás trabajadores.

Todas las medidas de flexibilidad y bienestar del trabajador se deciden e

DESDE CASA

Durante el primer trimestre del año se ha llevado a cabo un piloto de teletrabajo

NECESIDADES

Las nuevas medidas de flexibilidad se deciden con procesos participativos

implementan mediante procesos participativos, según las necesidades detectadas, y a la vez se están empezando a implantar en los demás centros de trabajo del grupo.