

CLH

INFORMA

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

orange™

Wolters Kluwer

REALE SEGUROS

powered by efr

#miempresaconcilia

Madrid 2015

Elaborado por: #mamiconcilia y Fundación Másfamilia

Colaboran:

Autores: Usue Madinaveitia, Roberto Martínez, Marisa Román Pérez, Carlos Guerrero Doblas, Roberto Romillo Fernández, Laura Sanz Barahona, Elvira Díez Rodríguez, Miguel Ángel Sanza Morcillo, Carlos García Gutiérrez, María Merino Macho, Alberto Bajo Moreno, Susana García García, Iván López Cabrera, Natalia Mouriño Iglesias, Jorge Gómez-Salas Olano, Laura García Berrendero, Begoña de la Puente Mora Figueroa, Nuria Melér Ginés, Paco Blázquez Martín, Eva Estéban Roque.

Maquetación: Usúe Madinaveitia

Viñetas: RICEO por Carlos Fernández

Contacto:

#miempresaconcilia:

web: http://www.miempresaconcilia.es

Fundación Másfamilia:

web: http://www.masfamilia.org/

email: fundacion@masfamilia.org

twitter: https://twitter.com/masfamilia

facebook: https://www.facebook.com/pages/Fundaci%C3%B3n-M%C3%A1sfamilia/330296007023252?fref=ts

#mamiconcilia:

web: http://mamiconcilia.com/

email: mamiconcilia@gmail.com

twitter: https://twitter.com/mamiconcilia

facebook: https://www.facebook.com/mamiconcilia

Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/.

Índice

Prólogo 7

Introducción 13

RiCEO 16

¿Quién es RiCEO? 16

RiCEO en #miempresaconcilia 16

Grupo CLH 20

La Empresa 21

Marisa Román Pérez 23

Medidas y motivos 24
Una meta, una ilusión 26

Carlos Guerrero Doblas 31

Medidas y motivos 32
Un día en la vida de mi hija 34

Roberto Romillo Fernández 38

Medidas y motivos 39
BUSCANDO en el pasado, CONOCÍ un presente de cómo AYUDAR en el futuro 41

Informa D&B 47

La Empresa 49

Laura Sanz Barahona 51

Medidas y motivos 52
El puesto era mío 54

Elvira Díez Rodríguez 58

Medidas y motivos 59

Flexibilidad bidireccional 61

Miguel Ángel Sanza Morcillo 64

Medidas y motivos 65
(Re)Conciliando con la sociedad 67

Orange España 73

La Empresa 74

Carlos García Gutiérrez 76

Medidas y motivos 77
Primerizo al cuadrado 79

María Merino Macho 82

Medidas y motivos 83
Ser madre y gerente: Una historia de conciliación 85

Alberto Bajo Moreno 89

Medidas y motivos 90
Plutón ya no es un planeta 92

Reale Seguros 97

La Empresa 99

Susana García García 101

Medidas y motivos 102
La conciliación es posible si quieren las dos partes, empresa y trabajador 104

Iván López Cabrera y María José González Nieto 107

Medidas y motivos 108
Vivir aislado 110

Natalia Mouriño Iglesias 114

Medidas y motivos 115
Me toman por una funcionaria 117

Red Eléctrica de España SAU.....123

La Empresa.....124

Jorge Gómez-Salas Olano.....126

Medidas y motivos.....127
Flexibilidad.....129

Laura García Berrendero.....133

Medidas y motivos.....134
Trabajar sin renunciar a nada.....136

Begoña de la Puente Mora Figueroa.....137

Medidas y motivos.....138
Recogerles del colegio, el mejor momento.....140

Wolters Kluwer España SA.....146

La Empresa.....147

Nuria Melér Ginés.....149

Medidas y motivos.....150
Un teletrabajo mayor de edad.....152

Paco Blázquez Martín.....160

Medidas y motivos.....161
Mi viaje para conciliar.....163

Eva Esteban Roque.....167

Medidas y motivos.....168
Teletrabajo, cuestión de confianza.....170

A modo de resumen.....175


CLH


INFORMA


orange™


REALE
SEGUROS


RED
ELÉCTRICA
DE ESPAÑA


Wolters Kluwer

Prólogo



fundación más**familia** | **efr**

www.masfamilia.org

Roberto Martínez
Director Fundación Másfamilia

Todas las mañanas (o por las noches según el hábito de cada cual) y en multitud de hogares, la primera fase del día es relativa a CONCILIACIÓN:

> "¿Recuerdas que hoy la llevas tú al dentista?"
>
> "Hoy estoy reunida hasta tarde, ¿quién lo recoge después del fútbol?"

Y es que es consustancial a nuestro modo de vida, tengamos hijos o no, la necesidad de conciliar es inherente al ser humano, y se ha visto amplificada desde la incorporación de la mujer al mercado laboral remunerado.

Esto no es tan sólo un tema de madres y padres, ni de mujeres, ni de dependientes, ni de ….es un tema de personas, y como personas que somos queremos conciliar.

Yo, desde luego, quiero conciliar.

Para mí es una decisión tomada, de manera madura, reflexiva, contrastada y, por tanto, actúo para que el resto de decisiones, el resto de mi vida, se alinee con esta decisión. Quiero conciliar, quiero que mi vida sea cuanto más rica, diversa y plena mejor, pero también quiero trabajar, y a partir de ahí, si actúas con determinación las cosas se van alineando. No vale sólo con quejarse y echarle la culpa al gobierno de turno, que sin duda la tendrá.

Uno puede modificar hábitos, consumir menos, trabajar part time, cambiar de trabajo, todo, menos lamentar no haberlo hecho.

Yo trabajo duro, como no puede ser de otra forma, pero concilio, no me pierdo los momentos familiares importantes que conforman una vida, pero también tengo tiempo con mi pareja de manera individualizada, y con mis amigos, y para practicar deporte y para mis otras aficiones, en definitiva para ser feliz… ¡es posible!

Para ayudar, aunque sea sólo un poco, a aquellas personas que leyendo esto no hayan tomado la decisión aún, debo decirles con realismo, y no sin una cierta crudeza, que la situación no es fácil.

Unos pocos países, en el contexto mundial, han conseguido minimizar y paliar en parte, o buena parte, el problema de la falta de conciliación derivada de este modus vivendi.

Es posible pero, no nos engañemos, implica crear un estado del bienestar ad hoc y eso es mucho dinero, sólo pueden permitírselo unos pocos y, aún así, ¿podrán en un futuro?

España destina un 1,5% PIB a ayudas a la familia, ¿podremos tan siquiera mantenerlo?

La media de la UE es el 3,5 % y Dinamarca, por citar un ejemplo de los buenos, destina el 8%; la solución entonces es fácil, ¿no?

¡Incrementemos un 400% la inversión pública del Estado en conciliación!

Ahora en serio… yo no soy un populista.

Si conseguimos mantener nuestro estatus del 1,5% ± 10% sobre PIB, muchos firmaríamos.

¿Entonces?

Hay que apoyar desde todos los frentes, todos a la vez, y no nos engañemos, no lo resolveremos del todo, pero sin duda, será mejor que no hacer nada y continuar lamentándose.

TODOS es todos.

Las empresas en su más amplia consideración (economía social, tercer sector…) tienen una responsabilidad muy evidente en este asunto. Tienen una responsabilidad con la sociedad donde operan. ¿Les suena la RSE?

La mayoría creen, como también lo hacen los ciudadanos, que esto no va con ellas y miran al gobierno de turno. Otros se empecinan en tratar de resolverlo desde el ámbito de la negociación colectiva. Patronal y sindicatos no han sido capaces y no lo serán por las limitaciones y vicios propios de su forma de actuar.

Algunos, unos pocos lo ven claro, hacen suyo este problema social y de país, lo afrontan con decisión y rigor, lo incorporan a sus estrategias y operaciones, invierten confiando en un retorno, en definitiva "agarran el toro por los cuernos".

Nosotros lo llamamos **efr**.

Aquí podrán encontrar una pequeña muestra de su trabajo. Esperamos que muchas más se sumen.

Mientras tanto, ¡es posible!! Lean con atención, es cierto y lo podemos demostrar, porque en el mundo **efr** la veracidad es la clave. Todo es auditado, todo es demostrable.

Envíen sus CV's, apoyen con sus compras e inversiones a estas empresas, sin duda lo merecen.

Y no quisiera concluir este prólogo sin felicitar y animar a Usue en su brillante labor. Qué mejor que alguien que lo ha vivido tan de primerísima mano con su pequeño en el regazo. Nuestra sociedad necesita a Usúe y a muchos padres y madres que no sean conformistas, que crean que otro mundo mejor es posible.

Mucho éxito para #miempresaconcilia. Sin lugar a dudas, cuenta con nuestras ganas de un mundo mejor.

www.masfamilia.org

Introducción



#mamiconcilia

Usúe Madinaveitia
Creadora de #mamiconcilia, #papiconcilia y #salpuntual

Todavía saboreábamos el éxito de la primera edición de #mamiconcilia, ya estaba en marcha la primera edición de #papiconcilia y nos empezábamos a plantear hacer un nuevo ebook con testimonios de empleados de empresas ejemplares cuando Fundación Más Familia se cruzó en nuestro camino. Habían seguido la evolución de #mamiconcilia en Twitter y visto su repercusión en los medios de comunicación y querían conocernos. Durante los años más duros de la crisis la conciliación se había convertido en un tema tabú. Nosotros habíamos conseguido que volviera a ser noticia y estuviera en boca de todos.

Hasta aquel día nosotros no habíamos oído hablar de Fundación Más Familia pero salimos de aquella reunión convencidos de que se convertirían en compañeros de viaje. Llevan más de 10 años trabajando por la conciliación, especialmente en el ámbito empresarial. Son los propietarios de la certificación **efr** y un modelo de gestión único en el

mundo que aporta una metodología para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas.

En aquella reunión nuestros caminos se cruzaron.

La primera vez que nosotros pensamos en hacer un ebook con testimonios de empleados la principal dificultad que nos encontramos fue la de seleccionar a las empresas para que el documento tuviera algún tipo de rigor. Todas las empresas hacen cosas bien y otras mal, pero el hecho de que cuenten con la certificación **efr** nos da la garantía de que hacen más cosas bien que mal, o al menos esa es su intención.

De aquella reunión salimos con la idea de poner en marcha #miempresaconcilia. Solo faltaba testar el interés de las empresas y ponernos manos a la obra.

El 17 de febrero de 2014 Fundación Más Familia celebraba un Foro con las **efr** y me reservaba cinco para presentar el proyecto. En aquel momento ya se sumaron empresas. La primera que creyó en el proyecto fue Red Eléctrica. Desde ya nuestro especial agradecimiento. Después se fueron sumando el resto de compañías: CLH, Wolters Kluwer, Reale Seguros, Informa y Orange. Gracias a todos por creer en este proyecto y hacerlo realidad.

Poco después se nos ocurrió ilustrar el libro y decidimos aprovechar para presentar a Riceo, un CEO hostil que llevaba tiempo creciendo por casa y que aportará un contrapunto irónico a los testimonios ejemplares.

Al poner en marcha el proyecto insistí a las empresas en que debían dar libertad al trabajador para escribir su testimonio. Si le guiaban o censuraban, haciendo que pesara más lo positivo y empresarial o incluso censuraban lo negativo, el libro perdería credibilidad e interés. No puedo negar que me daba cierto miedo que esto pasara.

Cuando recibí los primeros testimonios quedé gratamente sorprendida. Me he emocionado leyéndolos en numerosas ocasiones, como en su día lo hice con los de #mamiconcilia y #papiconcilia. La aportación de estas seis compañías que han dado voz a sus empleados me ha hecho creer en que un mundo mejor es posible.

Más de 400 entidades cuentan actualmente con la certificación **efr** y, aunque queda mucho trabajo por hacer, confiamos en que los ejemplos compartidos en #miempresaconcilia arrastren a otras muchas compañías a implantar medidas de conciliación porque, como ponen en evidencia los testimonios publicados en esta recopilación, las empresas que invierten en conciliación cuentan con trabajadores más felices, comprometidos, fieles y productivos.

Usúe Madinaveitia,

creadora de #mamiconcilia, #papiconcilia y #salpuntual

RiCEO

¿Quién es RiCEO?

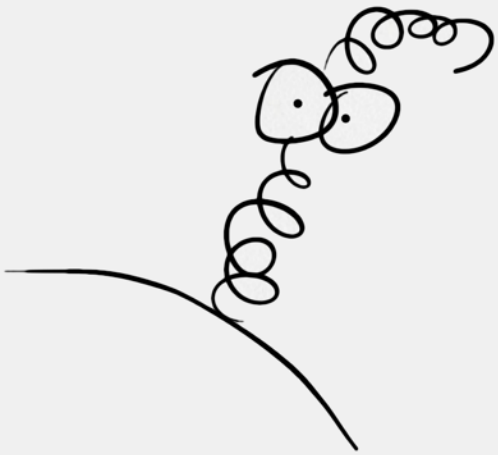
Todo un personaje. Algunos dirán que es sólo un rizo en una cabeza de un CEO calvo del siglo pasado, otros dirán que pronto caerá, pero lo que nadie sabe es que es EL CEREBRO de la organización.

Un ser sin corazón (ya lo lleva otro), una fibra de queratina que ha visto a sus semejantes caer y desaparecer, un rizo hecho a si mismo, en fin, el CEO de la empresa.

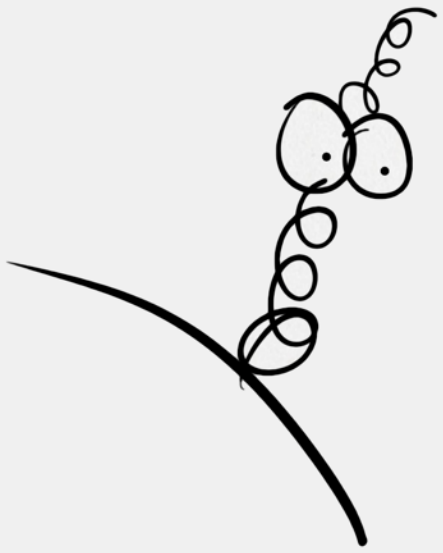
Un CEO al que las cosas le han venido como caídas del cielo, que dirá que con su esfuerzo y tesón ha conseguido llegar a donde esta… no, eso lo hacen los humanos, Riceo no tiene vergüenza, no tiene compasión, no tiene pelos en la lengua… él sabe que no ha hecho nada para llegar a lo más alto, como muchos otros CEOs… aunque por lo menos él lo dice claramente.

RiCEO en #miempresaconcilia

RiCEO es el contrapunto a las empresas con certificación **efr** que aparecen en #miempresaconcilia. Él siempre toma el lado menos "amable" como muchos de los jefes que pueblan la geografía española premiando el presentismo, el enchufismo y todo lo que al final es contraproducente para poder conciliar la vida laboral y la familiar



Muchos de vosotros me
preguntáis
¿qué he hecho
para llegar tan alto?



¡NADA!



CLH

Grupo CLH

1.414 empleados

efr desde 2008

Principales medidas efr

- *Días sin cole.*
- *Ayuda escolar y ayuda de estudios.*
- *Ticket guardería.*
- *Subvención de vacaciones.*
- *Acceso a seguro médico en condiciones ventajosas.*
- *Ayuda por familiares con funcionalidad distinta.*
- *Flexibilidad en la entrada, en la salida y en la hora de la comida.*
- *Jornada continuada en verano o tardes libres en verano.*
- *Plan de Pensiones*
- *Ayuda al deporte.*

La Empresa



Fernándo Pastor Fernández
Jefe Gestión de Recursos Humanos
y Relaciones Laborales

El Grupo CLH lleva trabajando desde sus comienzos para ofrecer a las personas un entorno laboral compatible con su vida personal y familiar. Actualmente la conciliación es para CLH un valor corporativo que cuenta con el respaldo de la alta dirección y con el compromiso de toda la organización.

Por este motivo, en el año 2008, la compañía decidió optar por primera vez a la certificación **efr**, que concede la Fundación Másfamilia a las organizaciones que hacen de la conciliación un valor diferencial. Este logro se alcanzó gracias a la colaboración de todos, si bien fue la consecuencia natural de integrar y poner en valor formalmente la conciliación en la cultura de CLH.

Desde que en CLH estamos certificados, hemos ido trabajando en distintos frentes: estructuración de un modelo sólido de conciliación, actualización y activación de nuevas medidas y una comunicación eficaz. Todo ello ha favorecido que todas las personas que formamos parte del Grupo CLH tengamos una percepción clara de que la

conciliación es algo relevante para nuestra empresa. Eso se ha visto reflejado en una paulatina mejora en este ámbito en las distintas consultas y encuestas que se han realizado a nuestros empleados durante estos últimos años.

Diversos indicadores respaldan el éxito del compromiso del Grupo CLH con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Por ejemplo, desde la perspectiva de estabilidad laboral, CLH, S.A. presenta un porcentaje de en torno al 95% de contratos indefinidos; y en cuanto al desarrollo profesional responsable con la conciliación, el 100% de las personas promocionadas en el Grupo CLH hacen uso de medidas de conciliación.

Marisa Román Pérez



Marisa Román Pérez

Nacida en 1979

unametaunailusion.blogspot.com.es

Coordinadora de nóminas y
Seguridad Social de CLH



CLH

Medidas y motivos

Fomento del deporte

Soy deportista, principalmente me gusta correr.

Compensación por comida

Comer fuera de casa.

Subvención de vacaciones

Suelo utilizar esta medida para apartamentos vacacionales.

Flexibilidad en la hora de entrada y de salida

Acogerme a la flexibilidad horaria.

Ayuda por estudios

Para costear Master y curso de Inglés.

Plan de pensiones

Aportaciones al plan de pensiones.

- *Si mi padre sale de esta, en 2014 corro mi primer maratón.*
- *La vida me brindó el regalo de ver salir a pie a mi padre por la puerta del hospital.*
- *El 27 de abril de 2014 me calcé las zapatillas con la emoción de cruzar la línea de meta, sintiéndome nerviosa y a la vez afortunada de recorrer los 42,195 Km con el apoyo de mi familia y en compañía de mis grandes amigos.*
- *Solicité canciones para incluirlas en mi lista de reproducción que escuché durante el maratón.*
- *Organicé qué personas iban a estar en cada punto kilométrico, bien animando o bien sudando a mi lado la camiseta*
- *Siempre tuve la certeza de que sería un día especial, pero me quedé corta, fue espectacular, legendario.*
- *Nunca pensé que agradecería a mi entrenador lo mucho que me hizo desgastarme y sufrir las tardes de los martes en el parque y esas planificaciones mensuales con 4 días de entrenamiento con sus series (y no de TV precisamente), sus tablas de fuerza en el gimnasio y las largas tiradas de los domingos por la mañana.*
- *El maratón tiene dos caras, la de los que estuvimos dentro y la de los que con su apoyo y presencia le dan sentido.*
- *La vida no merece la pena si no se vive intensamente.*
- *Aunque este sueño convertido en un proyecto culminó, a día de hoy estoy convencida de que seguiré cruzando muchas metas, arropada siempre por los mejores en la carrera de fondo de la vida.*
- *Me siento muy afortunada porque mi gran afición va de la mano de los valores de mi empresa.*

Una meta, una ilusión

Durante el verano de 2013 mi padre estuvo hospitalizado en la UCI del Hospital Universitario de Guadalajara, con respiración asistida, durante 53 duros y angustiosos días, con expectativas de recuperación no muy esperanzadoras. Cuando la vida te golpea así, te das cuenta de lo efímero de nuestra existencia y de lo banal de lo material, donde en ocasiones pensamos que está el epicentro de nuestra felicidad.

Abatida en esa sala de espera donde pasaba mucho tiempo junto a mi familia hice una promesa: "si mi padre sale de esta, en 2014 corro mi primer maratón".

Afortunadamente la vida me brindó el regalo de ver salir a pie a mi padre por la puerta del hospital y de seguir disfrutando intensamente este tiempo caduco que ambos sabemos que nos queda juntos y que a día de hoy valoramos aún más.

Por tanto, llegó el momento de cumplir promesas y con el corazón cargado de ilusiones y las piernas "como acero para hacer barcos", el 27 de abril de 2014 me calcé las zapatillas con la emoción de cruzar la línea de meta, sintiéndome nerviosa y a la vez afortunada de recorrer los 42,195 Km con el apoyo de mi familia y en compañía de mis grandes amigos.

Con motivo de este evento preparé un blog, un espacio donde compartir y hacer partícipes a todos de este acontecimiento y de todos

los preparativos previos. En torno al maratón organicé algunas actividades:

- *Tú canción en mi maratón.* Todos tenemos una canción que nos hace vibrar; en este apartado solicité canciones para incluirlas en mi lista de reproducción que escuché durante el maratón, así esa persona y su música recorrerían conmigo unos Km.
- *Recorrido y acompañamiento ¿en qué km nos vemos?* En este espacio se trataba de organizar qué personas iban a estar en cada punto kilométrico, bien animando o bien sudando a mi lado la camiseta, durante el recorrido y en línea de meta.
- *Pasta "Party".* La noche previa al gran evento, el sábado, como buenos maratonianos, cenamos un rico plato de pasta para tener buenas reservas de hidratos.

Durante los 4 meses en los que estuve preparando intensamente este reto, imaginé muchas veces cómo sería el día del Maratón… siempre tuve la certeza de que sería un día especial, pero me quedé corta, fue espectacular, legendario.

Crucé la línea de meta exhausta en 4 horas y 28 minutos de la mano de mi sobrino Álvaro, feliz por haber conseguido mi reto personal de intentar entrar en 4´30h, desbordada de emociones al ver tanta gente a la que quiero junta, unida, compartiendo mi objetivo: mi familia (hermanos, cuñadas, sobrinos) esperaban tras la valla y fue muy emotivo verles allí juntos, en especial el beso orgulloso de mi padre y sus palabras de agradecimiento por cumplir esta meta y promesa en su nombre.

Nunca pensé que agradecería a mi entrenador lo mucho que me hizo desgastarme y sufrir las tardes de los martes en el parque y esas planificaciones mensuales con 4 días de entrenamiento con sus series (y no de TV precisamente), sus tablas de fuerza en el gimnasio y las largas tiradas de los domingos por la mañana.

Un total de 72 canciones "cañeras" recopiladas que han enriquecido mi cultura musical y que sonaron durante el recorrido, sin darme tregua para el abatimiento y que me recordaron lo especiales que son cada una de las personas que me las dedicaron.

Fue una tirada larga convertida en una gran fiesta llena de sorpresas, de amigos que aparecieron y no esperaba, de los que esperaban con alegría, fieles en sus puntos kilométricos acordados y que fueron pequeñas metas que me iba marcando en el recorrido; de los que estuvieron de pie aguardando para esos breves segundos en los que pasé y me llenaron de energía e ilusión renovada para afrontar los siguientes kilómetros. Siempre arropada, querida, cuidada, no me faltó una barrita energética, un plátano, un gel, una bebida y un porteador que me la llevara, pero lo más importante, no me faltaron gritos de ánimo diciéndome *"¡Campeona!"*, sus manos alzadas, su presencia corriendo a mi lado, las muestras de cariño y los abrazos espontáneos.

Durante la carrera hubo momentos muy divertidos: cuando vi por primera vez, en la Puerta del Sol, el diseño de la camiseta que me hicieron en apoyo mis amigos, conversaciones sobre mis "mechas maratonianas", el álbum de fotos por el que fui envidiada por otros corredores en la Casa de Campo.

Tal fue el poder de convocatoria que finalmente, en el revés del dorsal, tenía apuntados los puntos kilométricos donde estaban animando mis amigos y donde los corredores se incorporaban, porque era imposible recordarlo mentalmente.

El maratón tiene dos caras, la de los que estuvimos dentro y la de los que con su apoyo y presencia le dan sentido. Hoy puedo decir que soy una “finisher” y que la medalla que llevo orgullosa es compartida con todos los que vivieron conmigo la emoción de un maratón. Muchos de ellos a día de hoy se han iniciado en el mundo “runner”, y en cierto sentido me siento un poquito responsable y contenta de fomentar esta inquietud.

Lo cierto es que ¡MENUDA LIÉ! , con la que había organizado… tenía que cruzar la línea de meta. La vida no merece la pena si no se vive intensamente.

Aunque este sueño convertido en un proyecto culminó, a día de hoy estoy convencida de que seguiré cruzando muchas metas, arropada siempre por los mejores en la carrera de fondo de la vida.

Correr se convierte en un estilo de vida y en una forma de entenderla, entendida por los que sienten y comparten esta dura y bella afición. Correr no es solo una afición, se trata de esfuerzo, sacrificio, superación y por supuesto de valores. CLH como empresa **efr** fomenta esos valores, entre ellos el deporte como estilo de vida. Para ello pone a disposición de los que formamos parte de esta compañía la medida de conciliación de fomento del deporte, por la cual me subvencionó totalmente la inscripción de este maratón tan especial.

Además de esta medida de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, utilizo o he utilizado otras medidas que CLH pone a mi disposición como empleada, por ejemplo: la subvención por vacaciones, el plan de pensiones, acceso a seguro médico en condiciones ventajosas, horario flexible en la entrada y la salida, jornada continuada en verano, etc.

Me siento muy afortunada porque mi gran afición va de la mano de los valores de mi compañía.

Carlos Guerrero Doblas



Carlos Guerrero Doblas

Nacido en 1971

2 hijos

Jefe de turno en CLH





Medidas y motivos

Ayuda por familiares con funcionalidad distinta

Hija con discapacidad del 69%

Subvención de vacaciones

Para disfrutar de la familia y amigos

Horario Flexible

Para poder acudir a citas médicas, etc

Anticipo de dos mensualidades

Para poder comprar y adaptar un vehículo para el transporte de mi hija con discapacidad

Cuadrante flexible

Para hacer coincidir mis vacaciones con las de mi hija

Plan de pensiones

Para previsión de futuro

Bonificación aval vivienda

Para ayuda del gasto de hipoteca

- *Tener hijos requiere un gran esfuerzo para sacarlos adelante.*
- *Cuando tuvimos a nuestra primera hija, Carla, sabíamos que íbamos a contar con el apoyo de mi empresa para hacernos más fácil esta tarea.*
- *Mi esposa se tiene que recuperar de la cesárea y del ataque al corazón posterior al nacimiento de Ana, con parálisis cerebral.*
- *Decide no rendirse e intentar todo lo que esté en nuestra mano para mejorar las condiciones de vida de nuestra hija.*
- *Empieza un rosario de consultas médicas, cada una con sus diferentes diagnósticos.*
- *Mi esposa no puede continuar con su vida laboral porque Ana requiere atención permanente.*
- *Buscando diferentes terapias, mi mujer y mis dos hijas se trasladan a varios sitios de la geografía española tratando de encontrar la máxima ayuda.*
- *Me di cuenta que la empresa en la que estoy te apoya y te ayuda a sobrellevar el día a día con ayudas como la de familiares con minusvalía, ayuda escolar, ticket guardería, etc.*
- *Para nosotros es importante coger las vacaciones en agosto puesto que en estas fechas Ana no recibe terapias. Gracias a la flexibilidad de la empresa puedo disfrutar de las vacaciones sin interferir en su formación.*
- *En estos tiempos tan estresantes no queremos perder de vista que los niños necesitan jugar, además de hacer los deberes. Nos resulta importante reservar un rato al día y llevarlas al parque.*

Un día en la vida de mi hija

Ya sabemos que tener hijos requiere un gran esfuerzo para sacarlos adelante; necesitan muchos cuidados y mucha atención. La incorporación de la mujer al trabajo dificulta encontrar el tiempo que un niño requiere, de forma que se hace imprescindible buscar una fórmula en la que los dos cónyuges colaboren y se ocupen de la familia. Por eso, cuando tuvimos a nuestra primera hija, Carla, sabíamos que íbamos a contar con el apoyo de mi empresa para hacernos más fácil esta tarea. Todo cambia aún más cuando nace nuestra segunda hija, Ana, con parálisis cerebral. Primero, debes asimilar lo que te ha pasado. Creo que, aunque sabes que corres riesgos a la hora de concebir, nunca piensas que te puede pasar a ti, nunca estás preparado para algo así. Mi esposa se tiene que recuperar de la cesárea y del ataque al corazón posterior al nacimiento de Ana. Pero ella es muy fuerte y, una vez aceptado el hecho de cómo ha nacido Ana, decide no rendirse e intentar todo lo que esté en nuestra mano para mejorar las condiciones de vida de nuestra hija.

La lista de médicos, de terapias, es incontable. Empieza un rosario de consultas médicas, cada una con sus diferentes diagnósticos; los neurólogos más optimistas confían en que con un tratamiento y una terapia contínua se puede mejorar el pronóstico; los menos optimistas te desgarran cuando solo prevén la postración permanente en cama. La parálisis de Ana conlleva numerosas hospitalizaciones y múltiples afectaciones, pues niños así sufren muchas complicaciones. Mi esposa no puede continuar con su vida laboral porque Ana requiere atención permanente. Nos aconsejan que aprovechemos los primeros años para trabajar con ella, pues, es el

momento de mayor desarrollo cerebral. Así que, buscando diferentes terapias, mi mujer y mis dos hijas se trasladan a varios sitios de la geografía española tratando de encontrar la máxima ayuda. Es en este momento cuando me di cuenta que la empresa en la que estoy te apoya y te ayuda a sobrellevar el día a día con ayudas como la de familiares con minusvalía, ayuda escolar, ticket guardería, etc.

Mi hija ya tiene casi cinco años y desde hace dos hemos intentado ubicarnos permanentemente en Sevilla, restringiendo las largas estancias a dos meses al año y a varios desplazamientos de una semana para terapias intensivas. De esta manera, nuestra hija mayor no tiene que cambiar de escuela y estar alejada de mí y de su casa. Ahora puede disfrutar de su familia, de sus amigas, de su cole y no romper su rutina.

Para nosotros es importante coger las vacaciones en agosto puesto que en estas fechas Ana no recibe terapias. Gracias a la flexibilidad de la empresa puedo disfrutar de las vacaciones sin interferir en su formación.

El día a día de mi hija empieza a las 7:30 cuando mi mujer la levanta para que ella y su hermana lleguen a tiempo a su terapia y al cole, respectivamente. Darle el desayuno a Ana no siempre es fácil, a veces quiere comer y otras no. Pero a ella no puedes convencerla y, sin embargo, es indispensable que coma puesto que ahí va incluida la medicación que debe tomarse. Vestirla también se complica en ocasiones, cuando la parte izquierda de su cuerpo se tensa y no permite que se le ponga la ropa. En esos casos, la música, el juego y la paciencia que despliega su madre consiguen que se lleve a cabo la rutina diaria. Mi hija mayor ya tiene ocho años, ya se viste sola, pero no

deja de ser una niña que, aunque ha tenido que madurar bruscamente, necesita una atención extra de vez en cuando.

Salen antes de las nueve para que Carla empiece el cole y Ana entre en terapia media hora después. Mi mujer tiene ahora una hora y media para poder solucionar los diferentes asuntos que surgen, después la recoge y se desplaza con ella a un pueblo cercano a fin de que reciba otro tipo de formación. Una vez terminada la sesión, a las dos y media, debe correr a recoger a Carla que, ya comida pues se queda en el comedor, espera con ganas de volver a su casa. Mi mujer da de comer a Ana y come ella, pero no descansa mucho antes de que deba apresurarse para combinar las actividades extraescolares de una y de otra. A estas horas suelo llegar yo a colaborar para que esta suerte de puzzle consiga encajar las piezas y se lleve a cabo.

En estos tiempos tan estresantes no queremos perder de vista que los niños necesitan jugar, además de hacer los deberes. Por eso, nos resulta importante reservar un rato al día y llevarlas al parque. Allí Carla se encuentra con sus amigos y nosotros aprovechamos ese momento para que Ana se distraiga montándola en los columpios y oyendo el ruido de los niños jugar, algo que también la estimula y le gusta.

No me quiero explayar en la dificultad que conlleva la vida diaria de una familia con unas circunstancias de este tipo, pero sí quiero agradecer y alentar a mi empresa para que continúen las ayudas que estamos obteniendo impulsando otras que pueden aliviar y ayudar a mejorar la conciliación familiar. Hemos podido acogernos a subvenciones, a un horario flexible, a diferentes ayudas y programas de vacaciones. Como reflexión final y propuesta de mejora, considero que sería interesante que la empresa diera préstamos de emergencia

en condiciones ventajosas para las circunstancias que sobrevengan a las familias, el poder acceder a una mutua sanitaria con precios aún más económicos, el tener ayudas para material ortopédico y de adaptación, mayor flexibilidad para trabajar desde casa cuando las condiciones laborales lo permitan.

Quiero que este testimonio sirva para agradecer a la empresa, a la jefatura de la zona sur y por supuesto a los compañeros el apoyo y la ayuda recibida. Por todo esto, me siento arropado desde el primer momento y aprecio la ayuda que recibo pues no solo me la dan a mí, sino también a mi familia.

Roberto Romillo Fernández



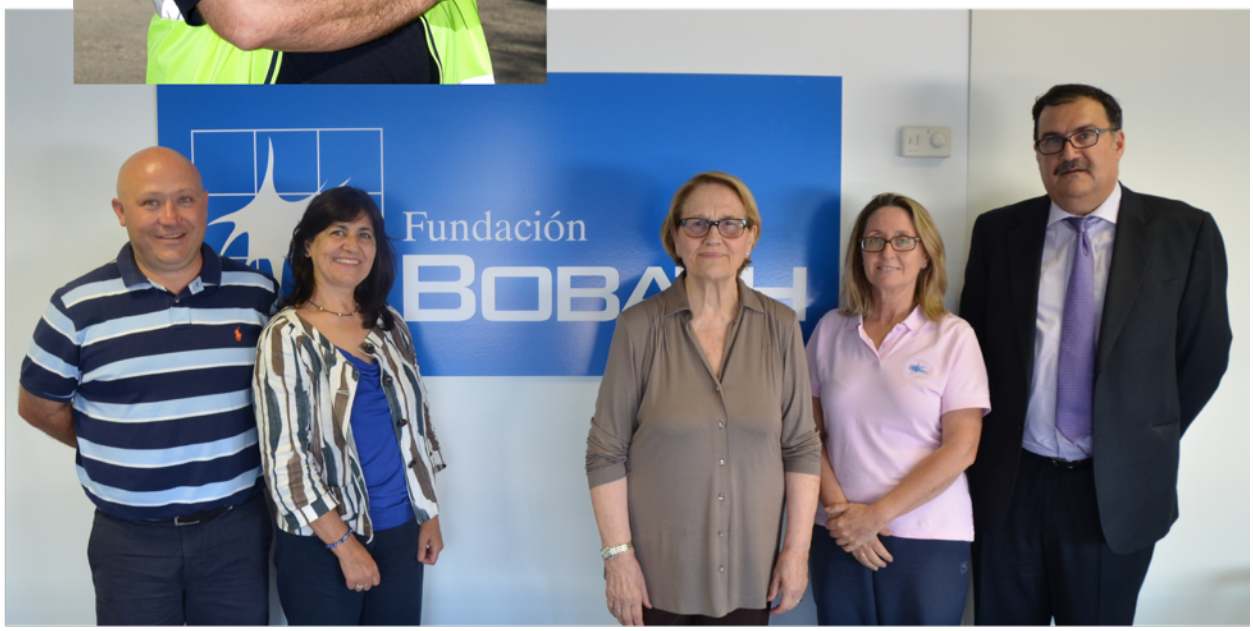
Roberto Romillo Fernández

Nacido en 1971

2 hijos

@RobertoRF71

Superintendente CLH Aviación S.A.



Medidas y motivos

Voluntariamente

Compromiso.

Días sin cole

Ilusión de mis hijos.

Permiso de paternidad

Vivir con mi familia.

Ayuda escolar

Minimizar el coste de material escolar de dos hijos.

- *Buscando en el pasado aprendí cómo ayudar.*
- *Decidí volver a juntar a ese grupo de unos 120 alumnos de cuatro clases de la generación del 71 del Pérez Galdós*
- *Comencé a colaborar con la Fundación Bobath en algunos momentos, llegando a conocer cómo trabajan.*
- *El Grupo CLH creó un programa de voluntariado por el cual se ayuda a las distintas asociaciones sin ánimo de lucro en las que colaboramos los empleados, "VOLUNTARIAMENTE: Si lo tienes en mente, con voluntad puedes hacerlo realidad".*
- *Estos niños, con sus ganas de vivir, son una continua lección de vida.*
- *En el voluntariado la ayuda es recíproca; cuando das sin esperar nada a cambio, la vida te regala momentos e instantes fascinantes.*
- *Me gusta pensar que mi ayuda sirve para mejorar la sociedad.*
- *Porque el Grupo CLH se interesó por conocer y ayudar a Bobath, y por muchas otras cosas, CLH puede sentirse orgullosa de tener la certificación efr y de participar en #miempresaconcilia.*

BUSCANDO en el pasado, CONOCÍ un presente de cómo AYUDAR en el futuro

Así es. Buscando en el pasado aprendí cómo ayudar. Creo que nada es fruto de la casualidad, que las distintas cosas que pasan y que nos pasan tienen un porqué. Buscar el lado humano, bonito y gratificante de cada una de las cosas que nos pasan en la vida, no solo sirve para ayudar a los demás, al revés, te das cuenta de cómo te pueden ayudar a ti mismo y cómo al final te dan "lecciones de vida".

A principios de los 90 era un estudiante de Magisterio. Hoy, mirando hacia atrás, me doy cuenta de que no solo había convivido en el núcleo familiar, sino que el colegio, con sus profesores y sus alumnos, los primeros amigos, de una manera u otra habían formado parte también de grandes momentos de risas, convivencia, felicidad, camaradería y, por qué no decirlo, algún “disgustillo” que otro sin importancia, pero eran nuestros.

Fue por lo que en 2011 decidí junto con otros dos compañeros, a través de las redes sociales, volver a juntar a ese grupo de unos 120 alumnos de cuatro clases de la generación del 71 del Pérez Galdós, “el PG 71” lo llamamos. El reencuentro, que nos llenó de ilusión, nos deparó un sin fin de sorpresas y relanzó esa alegría infantil que en su día quedó en un letargo que sin querer despertamos. A día de hoy nos seguimos juntando como aquel año.

En una de estas reuniones me reencontré con mi compañera Lourdes, después de casi 20 años sin vernos. Trabajaba en la Fundación Bobath, organización dedicada a la educación y tratamiento de niños con parálisis cerebral, como maestra, educando y formándoles.

Movido por mi interés por trabajar en la educación y entender mejor este mundo, comenzamos a compartir experiencias sobre su día a día; largas charlas sobre su trabajo, con momentos tan cambiantes, tan emotivos por todos y cada uno de los casos que comentábamos. Por ello, comencé a colaborar con ellos en algunos momentos, llegando a conocer cómo trabajan. El primer día que llegué a Bobath todo era especial, volver a la educación, a sentir lo que era un centro educativo.

Mientras que Lourdes se dedicaba a la educación, yo trabajaba y trabajo como Superintendente del Aeropuerto de Cuatro Vientos en CLH Aviación desde 1997, habiendo pasado por distintas instalaciones y ocupado diferentes puestos. El Grupo CLH creó un programa de voluntariado por el cual se ayuda a las distintas asociaciones sin ánimo de lucro en las que colaboramos los empleados, “VOLUNTARIAMENTE: Si lo tienes en mente, con voluntad puedes hacerlo realidad”. A través de este programa de acción social, el Grupo CLH ha colaborado con la Fundación en la adquisición de material tecnológico para cubrir las necesidades formativas y de aprendizaje de las personas con parálisis cerebral que reciben tratamiento en ella. Se trata de dos pantallas táctiles de última generación y de un ratón ocular que sirve para controlar el ordenador con el movimiento de los ojos, además de unos ordenadores.

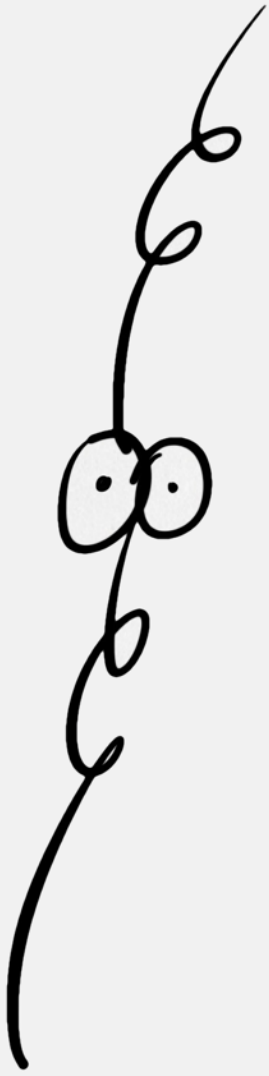
Luisa Funez, Presidenta y Fundadora de la Fundación Bobath España, tenía un SUEÑO: "Crear una residencia donde tod@s los niñ@s con parálisis cerebral puedan VIVIR". Aunque parezca sencillo, es un sueño de años, construido con mucho trabajo, dedicación y esfuerzo. No hace muchos días desde la fundación me mandaron un vídeo sobre la incertidumbre de las familias hacia el futuro de sus hij@s. Niñ@s que día a día disfrutan aprendiendo, jugando, compartiendo, sintiendo… Viven con ilusión, una ilusión compartida, que aleccionan, dándote otro prisma de cómo vivir... Vivir felices, siempre con una sonrisa, sin límites para conseguir sus objetivos.

Estos niños, con sus ganas de vivir, son una continua lección de vida, por eso siempre estaré muy agradecido a la familia del centro de la forma de transmitir esta ilusión. He compartido con ellos algún momento, como fue "La Fiesta de la Primavera". Ese día, nos acercamos la familia al completo, con mis hijos, absorbiendo como todos los niños el lenguaje y la comunicación no verbal, dándose cuenta de la importancia de una forma de ver el mundo y la vida menos material y mucho más emocional, menos triste y más alegre. Por esto y muchas otras cosas pienso que en el voluntariado la ayuda es recíproca, que cuando das sin esperar nada a cambio, la vida te regala momentos e instantes fascinantes.

En la Fundación Bobath, ayudo en distintas tareas con el fin de captar fondos o conseguir recursos para el desarrollo de su actividad. Siempre que puedo intento participar en las actividades que organizan. Es una aportación modesta pero me siento muy orgulloso porque supone un pequeño empujón para conseguir los objetivos de la Fundación.

Me gusta pensar que mi ayuda sirve para mejorar la sociedad. Quisiera contribuir más activamente, pero las necesidades de estas personas exigen una formación que yo no tengo. La Fundación cuenta con unos profesionales increíbles que están consiguiendo cosas asombrosas, y eso me llena de optimismo para seguir trabajando con ellos.

Por todo ello, porque el Grupo CLH se interesó por conocer y ayudar a Bobath, y por muchas otras cosas, CLH puede sentirse orgullosa de tener el certificado **efr** y de participar en #miempresaconcilia.



Voluntarios... ¿para qué?

¿para abandonar la empresa tal vez?



INFORMA

Informa D&B

340 empleados

efr desde 2011

Principales medidas efr

- *Jornadas de Trabajo.*

  En INFORMA contamos con diferentes Jornadas de Trabajo, según niveles y puestos, para compatibilizar la vida personal y profesional. El 51,5% de nuestra plantilla tiene Jornada Continuada, con horario de 8 a 15:30 y una tarde a la semana.

  Además, más del 90% disfruta de Jornada intensiva durante los meses de Junio a Octubre, con horario de 8 a 15 h.

  Todas las jornadas cuentan con flexibilidad horaria, tanto de entrada como de salida, y también en tiempo de comida para los empleados con Jornada Partida.

- *2 Puentes al año + Bolsa de 8 horas + 1 día más de vacaciones.*

  Dos puentes al año a disfrutar elegidos por el trabajador, incluyendo días no lectivos.
  Cada empleado dispone de una bolsa de 8 horas al año para atender asuntos personales. Además de 1 días más de vacaciones al año.

- *Permiso por consulta médica familiar.*

  Para poder acompañar a hijos, cónyuge, padres o personas discapacitadas a su cargo hasta a 4 consultas médicas al año.

- *Apoyo a la familia.*

  Aquellos empleados con más de 6 meses de antigüedad en INFORMA, pueden solicitar ticket de guardería mensual por valor de 74€.
  Además, para aquellos con hijos en edad escolar, disponemos de una ayuda de 125€ por hijo para material escolar.

- *Informa Saludable.*

  Programa para prevenir y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas. Fisioterapeuta en la oficina, fruta fresca, talleres de hábitos saludables, etc. Además de nuestro nuevo espacio "Informal" donde poder comer y relajarnos.

- *Seguro médico.*

  Opción de contratar un seguro médico subvencionado por Informa , donde también puede incluirse la la familia.

- *Retribución flexible.*

  Por la cual, el empleado puede diseñar la composición de su paquete retributivo

La Empresa



Ana García
Directora de RRHH

El bienestar de nuestros empleados ha formado siempre parte de la estrategia de Informa. Contamos con grandes profesionales, personas identificadas con la cultura de la compañía y comprometidas con nuestro proyecto que han hecho posible que hoy estemos a la cabeza de nuestro sector.

Es por ello que desde la creación de INFORMA en 1992, hemos trabajado sobre una adecuada relación de esfuerzos con resultados, y nuestros beneficios sociales han ido creciendo conforme crecía nuestro negocio, implantando políticas muy orientadas a las personas y muy innovadoras en aquel entonces.

En el año 2011 decidimos certificamos como empresa **efr**, acreditando así el compromiso y esfuerzo que realizamos en materia de conciliación e igualdad. Con ello, hemos conseguido generar una nueva cultura del trabajo, incorporando un sistema integral de gestión que permite una eficaz armonía entre la esfera laboral, familiar y personal, basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Esto nos ha llevado a ser además una de las 50 Mejores Empresas para Trabajar en España en 2014 y 2015, siendo éste un indicador claro de cómo somos percibidos por nuestros empleados y del grado de compromiso y confianza que ellos tienen con Informa.

Seguimos trabajando día a día por generar un entorno laboral que asegure la satisfacción de nuestros empleados, y les ayude a conciliar su vida personal y profesional, implantando medidas que están alienadas con nuestros valores corporativos y sus necesidades personales y que hagan que nuestros profesionales sigan sintiéndose orgullosos de trabajar en INFORMA.

Laura Sanz Barahona



Laura Sanz Barahona

Nacida en 1979

2 hijos

@laurasanzb

Assistant Dirección Financiera en Informa



INFORMA

Medidas y motivos

Jornada de trabajo

Flexibilidad horaria y jornada intensiva

2 Puentes al año + Bolsa de 8 horas + 1 día más de vacaciones

Permiso por consulta médica familiar

Apoyo a la familia

Tickets guardería, ayuda para material escolar y libros para hijos

Informa Saludable

Seguro médico

Retribución flexible

Seguro de vida, Plan de pensiones, Tickets de comida

INFORMA

- *Me sentí aliviada por no tener que enfrentarme a un cambio laboral a la vuelta de la baja y salir de la zona de confort.*

- *Mi baja no corría peligro, si aceptaba el puesto, me esperaban hasta finalizar la baja, incluir la lactancia y días de vacaciones…*

- *Tenía todos los medios necesarios para que la conciliación entre la vida familiar y laboral funcionara.*

- *Quería mantener la lactancia materna todo el tiempo posible y tanto desde RRHH como mi nuevo director me dieron facilidades.*

El puesto era mío

Yo era una estudiante de economía cuando decidí compaginar mis estudios con el trabajo e inicié mi vida laboral en el área de depósito de cuentas de INFORMA.

Allí pasé seis años de mi vida, hasta que un día RRHH envió un mail con una oferta de promoción interna. La secretaria de la Dirección General Técnica se iba y se abría un proceso de selección para buscar candidatos, dentro de la empresa inicialmente, y si los candidatos no cubrían el perfil la selección sería externa.

Por aquella época estaba embarazada (37 semanas) de mi primera hija. La oferta despertó mi interés y me planteé la posibilidad de presentarme, lo pensé mucho, dudé, pedí consejo a mi marido, amigos, familiares… El puesto me gustaba, era una oportunidad de cambiar, de mejorar, pero… ¿ahora? ¿Era el momento? Estaba al final del embarazo, hacer pruebas de selección, entrevista… uuff… y si resultaba seleccionada tendría que cambiar el horario laboral, de jornada continua a partida ¿Ser madre por primera vez y pasar de salir a las 15:30 y trabajar una tarde a la semana, a salir a las 18:00 y trabajar todas las tardes de lunes a jueves? Parece que cuando se es madre se busca lo contrario, ¿no? Pues a pesar de ese inconveniente y con ciertas dudas presenté el currículum, hice las pruebas de selección y me fui a casa a esperar la llegada de mi pequeña.

Estando de baja me comunicaron que el puesto había sido para otra compañera. Me sentí aliviada por no tener que enfrentarme a un

cambio laboral a la vuelta y salir de la zona de confort, con los cambios que produce la maternidad ya tenemos bastante, ¿verdad?

Di a luz y empecé a disfrutar de la maravillosa experiencia de la maternidad, ajena a todos los cambios organizativos que estaban ocurriendo en INFORMA (El director financiero se fue, su secretaria fue seleccionada para cubrir el otro puesto, llegó el nuevo director financiero…y… de nuevo se necesitaba una secretaria de dirección).

Un buen día entre lactancia, cambios de pañales, paseos… recibí una llamada de un número desconocido que no llegué a atender, no le di mayor importancia, pensé que sería alguna empresa ofreciendo condiciones maravillosas para captarme como clienta. Pero, la llamada se repitió en varias ocasiones a lo largo de la semana, mismo número e insistía ¿Qué pasaría? ¿Quién sería? Decidí devolver la llamada. Me sorprendí al escuchar que el lugar al que llamaba era INFORMA y que quien me había llamado era la directora de RRHH, ¿qué querría?

Nerviosa y sorprendida escuché con atención la oferta que me hacía basada en las normas de los procesos de selección de la empresa. Al resultar segunda en las pruebas de selección del puesto de secretaria anterior, y no haber pasado más de tres meses desde ese proceso hasta que surgió otro de las mismas características y condiciones, el puesto, si quería y el director del que iba a depender también, era mío.

Las dudas y los miedos volvieron, ya tenía a mi hija en brazos, ¿qué pasaba con la baja maternal y mis días de lactancia? ¿Estaba dispuesta a empeorar el horario? El sueldo y el nivel eran mayores, pero… Todo pesaba mucho en mi decisión.

Lo medité y accedí a una entrevista con el que sería mi nuevo jefe. Antes me reuní con la directora de RRHH y me fue despejando dudas, el horario era partido, pero con la opción de flexibilizar, la hora de salida eran las 17:30 y viviendo cerca como era el caso, no estaba mal.

Mi baja no corría peligro, si aceptaba el puesto, me esperaban hasta finalizar la baja, incluir la lactancia y días de vacaciones… ¡Guau! Era mejor de lo esperado.

¡¡La empresa me guardaba el puesto hasta la incorporación!! Eso no es muy normal, ¿no creéis? Ser madre y sentirte arrinconada o con menos opciones de ascenso suele ser lo normal… Pero en mi caso no fue así. Todo lo contrario.

La entrevista con el director fue bien y acepté el puesto.

Llegó el momento de la incorporación, ¿Cómo sería compaginar el trabajo con la maternidad? Quería mantener la lactancia materna todo el tiempo posible y tanto desde RRHH como mi nuevo director me dieron facilidades, ofreciéndome sala para el momento de sacarme leche en el descanso y en la hora de la comida, así hasta los 11 meses de la niña… Pasaron los años, el director se fue, llegó otro estupendo y tuve mi segundo hijo…

Por suerte, tenía todos los medios necesarios para que la conciliación entre la vida familiar y laboral funcionara, abuelos para poder recoger a los niños, guardería de confianza con personal conocido dentro de ella, padres con horario flexible, jefe estupendo y

comprensivo… Todo ello junto con la facilidad de tener trabajo, hijos y casa a 10 minutos.

Elvira Díez Rodríguez



Elvira Díez Rodríguez

Nacida en 1970

2 hijos

@diez_elvira

Gerente Comercial SABI en Informa



INFORMA

Medidas y motivos

Jornada de trabajo

Flexibilidad horaria y jornada intensiva

2 Puentes al año + Bolsa de 8 horas + 1 día más de vacaciones

Permiso por consulta médica familiar

Apoyo a la familia

Ayuda para material escolar y libros para hijos

Informa Saludable

Seguro médico

Retribución flexible

Seguro de vida, Plan de pensiones, Tickets de comida

Club de voluntarios

INFORMA

- *Estaba muy cómoda con los horarios de la empresa porque tenía nulas obligaciones familiares.*

- *Mi "conciliación" empezó en el momento en que nació mi hija Sol*

- *Decidí pedirme la jornada reducida, y la verdad es que no me pusieron ninguna pega.*

- *La empresa no es una ONG y la flexibilidad tiene que ser por los dos lados.*

- *Queda mucha educación a la sociedad en general en materia de conciliación en España.*

- *Solicité a mi jefe el poder entrar más temprano y reducir la hora de comida para salir más pronto y así poder ir a buscar a los niños al colegio.*

- *La conciliación de los padres es todavía más asignatura pendiente que la de las madres*

- *Con la bolsa de 8 horas que tengo en Informa puedo ir a las reuniones con los profesores de mis hijos.*

- *Hay muuuuucho camino por recorrer en la conciliación.*

- *Tienes que estar permanentemente demostrando de lo que eres capaz.*

- *Las madres podemos aportar a las empresas la flexibilidad y la adaptación al cambio que muchas veces les falta.*

Flexibilidad bidireccional

Soy Elvira Díez, tengo 45 años y llevo 21 años trabajando en INFORMA.

Mis primeros 10 años en la empresa fueron muy fáciles, vivía con mis padres, tenía libertad para entrar y salir, viajaba por trabajo…y estaba muy cómoda con los horarios de la empresa porque tenía nulas obligaciones familiares, y podía cumplir más que de sobra con los horarios comerciales.

Sí que veía a compañeras con hijos (no los compañeros…) que se iban pitando a la hora, y me comentaban sus problemáticas para conciliar la vida laboral y familiar pero me pillaba muy lejos… Realmente mi "conciliación" empezó en el momento en que nació mi hija Sol, y empecé a darme cuenta que había que tener siempre comida en la nevera, ya no valía improvisar o salir a tomar algo como hasta ese momento, tenía que agendar las visitas al pediatra, tener siempre provisión de pañales... Tenía que empezar una planificación práctica de mi casa que hasta ese momento no existía.

Mi agenda de trabajo, que al ser comercial llevaba al día, se empezó a ver completada con actividades extras. Decidí pedirme la jornada reducida, y la verdad es que no me pusieron ninguna pega en Informa, aunque eso no tiene mérito porque es lo que marca la ley. Sí tiene más mérito por parte de mis jefes no poner reuniones internas por las tardes e intentar adaptar los horarios del equipo, a mi nuevo horario, y ahí tampoco tuve ni medio problema.

Parto de la base de que la empresa no es una ONG, y que la flexibilidad tiene que ser por los dos lados y yo, al ser comercial, también tenía que "educar" a mis clientes a mis nuevas restricciones y eso es más complicado. Muchas veces me tocó "conciliar con mi madre" y soltarle a la niña porque tenía visita a cliente. Queda mucha educación a la sociedad en general en temas de conciliación en España.

Un año y medio después nació mi segundo hijo, y veía que la planificación ya la tenía más controlada que con la primera, así que volví a mi horario habitual. Los horarios habituales para comercial en Informa son bastante racionales, de 8.30 a 14 y de 15.30 a 18.30. Lo que hice fue solicitar a mi jefe el poder entrar más temprano y reducir la hora de comida para salir más pronto y así poder ir a buscar a los niños al colegio. No tuve problemas y, aunque podía haber seguido con la jornada reducida, de hecho algunas compañeras siguen manteniéndola, por decisión propia, pensé que era lo mejor, y no me arrepiento casi nunca…aunque voy arreada y me queda un poco de sentimiento de culpabilidad.

Informa además ofrecía como beneficio social los tickets guardería que utilicé rápidamente, y además también ofrece la posibilidad de bolsa de horas (8 al año) para asuntos personales.

Para las consultas de pediatría pedía citas partir de las 19.30, y llevaba a los niños en pijama y así me podía acompañar mi marido que salía a esa hora (la conciliación de los padres es todavía más asignatura pendiente que la de las madres). La consulta estaba llena de mamás y papás trabajadores. Aunque también sé que hay posibilidad de justificar consultas en horas de trabajo, sigo insistiendo en que la conciliación

tiene que ser por los dos lados y no pensar que siempre es la empresa la que tiene que ceder, si se puede, hay que buscar fórmulas rentables para los dos.

Con la bolsa de 8 horas que tengo en Informa puedo ir a las reuniones con los profesores de mis hijos (siempre muy "conciliadoras"…), a las funciones y a extras que van surgiendo a lo largo del año.

Quizás habría que darle una vuelta al teletrabajo para casos en que los niños se pongan malos porque no es fácil organizarse a última hora… En fin, la realidad es que hay muuuuucho camino por recorrer en la conciliación, sobre todo porque se puede ser buena trabajadora y buena madre, y aunque el papel lo aguanta todo, la realidad es que tienes que estar permanentemente demostrando de lo que eres capaz, y no dejarte vencer por las presiones externas de un lado y de otro.

No sé si si no hubiese tenido hijos me habría ido mejor laboralmente, desde luego personalmente no, y creo que las madres podemos aportar a las empresas la flexibilidad y la adaptación al cambio que muchas veces les falta.

Miguel Ángel Sanza Morcillo



Miguel Ángel Sanza Morcillo

Nacido en 1983

@MiguelSanza

Técnico en

Soporte Técnico Comercial en Informa



INFORMA

Medidas y motivos

Jornada de trabajo

Flexibilidad horaria, jornada continuada y jornada intensiva

2 Puentes al año + Bolsa de 8 horas + 1 día más de vacaciones

Permiso por consulta médica familiar

Informa Saludable

Seguro médico

Retribución flexible

Seguro de vida, Plan de pensiones, Tickets de comida

Club de voluntarios

INFORMA

- *La dirección de mi empresa, que ya contaba con un amplio bagaje en materia de solidaridad, decidió poner en marcha el Club de Voluntarios de Informa*

- *Realizamos la primera acción solidaria en colaboración con la Fundación Theodora.*

- *Ponerse ante unos niños visiblemente enfermos o con secuelas después de duros tratamientos no fue fácil*

- *Tus miedos desaparecen y sólo ves delante de ti a un grupo de niños con ganas de reír y pasarlo bien.*

- *Ésta ha sido una de las experiencias personales más enriquecedoras de mi vida*

- *Somos nosotros los que vamos a ayudar a los niños, pero en realidad son ellos los que te ayudan a ti.*

- *Es increíble lo mucho que podemos hacer con poco más de dos horas semanales de nuestro tiempo libre.*

- *En vuestros barrios y ciudades hay alguien al que ofrecerle ayuda y esperanza a cambio de un poco de vuestro tiempo.*

(Re)Conciliando con la sociedad

A muchos de vosotros os sorprenderá encontrar un testimonio como el mío dentro de esta selección de experiencias de conciliación de la vida familiar y laboral. Mi mujer y yo aún seguimos disfrutando de esos meses de felicidad y tranquilidad que siguen a la boda, con energías renovadas y centrados al cien por cien en desarrollar nuestras carreras profesionales, sin tener que preocuparnos por el momento del ajetreo de la conciliación.

A nuestro alrededor hay infinidad de familias cuyos miembros se enfrentan a diario con la difícil tarea de compaginar su vida familiar y profesional, intentando que la primera no interfiera negativamente en la segunda, y viceversa. Sin embargo, otras tantas familias tienen que sumar a esa tarea otras dificultades añadidas, como por ejemplo cuidar a un familiar dependiente sin los medios suficientes, acudir a un hospital a diario a visitar a un hijo hospitalizado o, simplemente, ser incapaces de proporcionar a los integrantes de sus familias necesidades tan básicas como un techo o una alimentación adecuada.

Ser testigo directo de algunos de esos dramas familiares e imaginarme en un futuro próximo como corresponsable de mi propia familia, había provocado en mí una especie de efecto llamada. Tenía la necesidad de ayudar en lo que humildemente pudiera a esas familias, aunque no sabía muy bien cómo hacerlo.

Prácticamente al mismo tiempo, la dirección de mi empresa, que ya contaba con un amplio bagaje en materia de solidaridad, decidió poner

en marcha el Club de Voluntarios de Informa. Un programa de voluntariado corporativo al que los empleados pudieran sumarse y dedicar parte de su tiempo o ingresos a distintas acciones sociales. Decidí unirme desde el principio a este club, del que ya formamos parte más de medio centenar de compañeros y que sigue en continuo crecimiento.

Así, a finales de 2014 realizamos la primera acción solidaria en colaboración con la Fundación Theodora, conocida por las visitas que realizan sus "Doctores Sonrisa" a niños hospitalizados de toda España. En este caso, la actividad se trataba de la representación de dos pequeñas obras de teatro para disfrute de los niños ingresados en el Hospital Universitario La Paz y de sus familiares.

Os reconoceré que ponerse ante unos niños visiblemente enfermos o con secuelas después de duros tratamientos no fue fácil al principio. Como tampoco lo fue superar el miedo a fracasar en nuestro intento de sacarles de su rutina hospitalaria. Pero poco a poco, tus miedos desaparecen y sólo ves delante de ti a un grupo de niños con ganas de reír y pasarlo bien, olvidándote tú y ellos del contexto que nos rodea.

Sin lugar a dudas puedo deciros que ésta ha sido una de las experiencias personales más enriquecedoras de mi vida. Jamás olvidaré como esas caritas de tristeza de unos niños hastiados por una lucha sin cuartel contra enfermedades crueles, se iban convirtiendo en caritas de ilusión y alegría. Y todo gracias a las muecas, bailes y canciones de unos empleados que, por una tarde, habíamos cambiado nuestra oficina y ordenadores, por un escenario y narices de payaso.

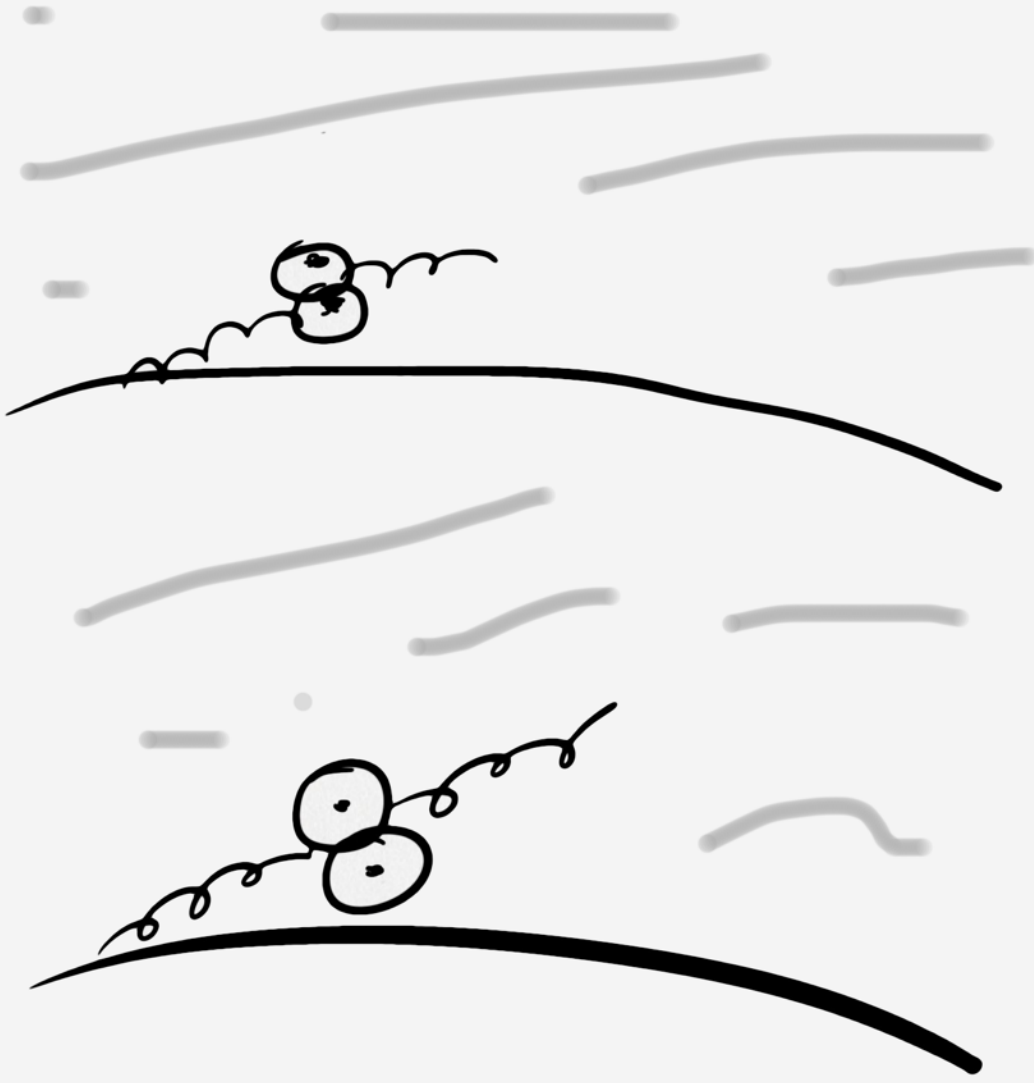
Después de esta actividad, hemos colaborado en otras ocasiones con la Fundación Theodora en otros hospitales de la Comunidad de Madrid realizando otras acciones como un karaoke infantil o la decoración de una sala de juegos de los niños en los hospitales. Como yo, muchos de los que fuimos la primera vez, hemos repetido. Y todos los trabajadores que hemos participado alguna vez en el voluntariado con niños hospitalizados llegamos a la misma conclusión: somos nosotros los que vamos a ayudar a los niños, pero en realidad son ellos los que te ayudan a ti.

A lo largo de 2015 hemos colaborado económicamente con dos ONG, la Fundación Acogida y la Fundación Balia, cuyo foco de atención está en las familias en riesgo de exclusión social. Además, en ambos casos, los voluntarios vamos a aportar nuestro tiempo en los programas de apoyo escolar y acompañamiento infantil que ambas organizaciones tienen para los más pequeños de esas familias con dificultades.

Este verano hemos estado visitando el centro que la Fundación Balia tiene en Madrid de cara a preparar nuestra colaboración en el próximo curso escolar 2015/16. Es increíble lo mucho que podemos hacer con poco más de dos horas semanales de nuestro tiempo libre. Desde ayudar a que niños abocados al fracaso escolar consigan aprobar el curso, hasta trabajar con adolescentes en riesgo social para inculcarles a través del deporte valores tan importantes como el compañerismo, la disciplina o la lealtad.

En resumen, como os decía al principio, quizá mi testimonio no os sirva para que aprendáis como conciliar vuestra vida familiar y laboral. Pero ojalá sí os sirva para que os animéis a ayudar a otras familias a

reconciliarse con una sociedad que parece haberles dado la espalda. En vuestros barrios y ciudades hay alguien al que ofrecerle ayuda y esperanza a cambio de un poco de vuestro tiempo.



Me dicen a mí de
FLEXIBILIDAD



orange™

Orange España

2.821 empleados

efr desde 2010

Principales medidas efr

- *Plan familia.*
- *Teletrabajo.*
- *Flexibilidad horaria.*
- *Seguro médico para empleado, cónyuge e hijos menores de 25 años.*
- *Permiso por lactancia hasta los 12 meses del bebé.*
- *Vacaciones adicionales no retribuídas (10 días).*
- *Servicio "Tomaté tu tiempo".*

La Empresa



Paz Fonteboa
Directora de RRHH

El proyecto de Orange es un proyecto humano en el que el compromiso con los empleados gira en torno a la igualdad, la diversidad, la conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de su desarrollo profesional. En 2013 renovamos nuestro certificado de Entidad Familiarmente Responsable que obtuvimos en 2010.

Entre los objetivos marcados en este ámbito se encuentran el fortalecimiento de la diversidad en los trabajos técnicos, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, conseguir un equilibrio entre la vida personal y profesional o ayudar a los empleados a desarrollar su vertiente más solidaria.

Nuestra preocupación por los hombres y mujeres que conforman Orange ha hecho que en estos últimos cinco años hayan aumentado y mejorado nuestra oferta de medidas de conciliación pese a las dificultades del entorno. El modelo **efr** es una herramienta que nos está ayudando a crecer en este sentido. Algo que también hay que valorar es la oportunidad de poder tener de ejemplo las buenas prácticas de otras entidades **efr** así como servir de referencia.

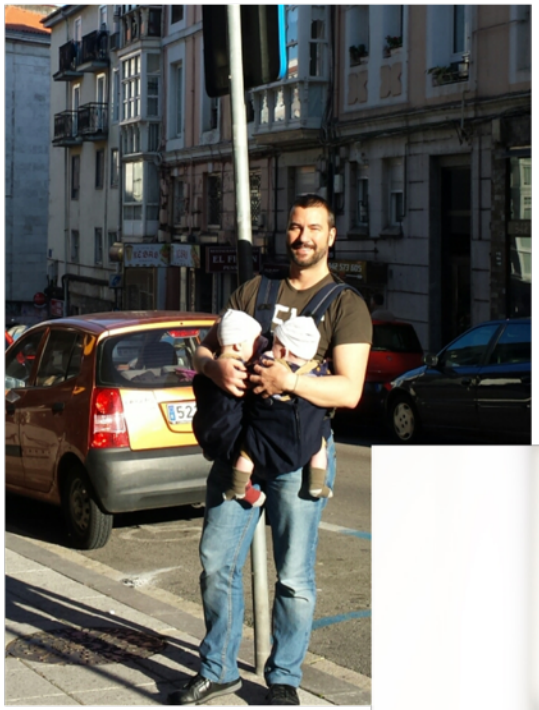
Entre las múltiples medidas de conciliación, destacaría la flexibilidad horaria de entrada y salida, la jornada intensiva de los viernes y durante 3 meses de verano. Además, desde hace 1 año, estamos implementando el teletrabajo durante una parte de la jornada laboral semanal.

Pero no solo seguimos mejorando las medidas de conciliación sino que apostamos por la corresponsabilidad en las que ya tenemos. Porque queremos que no solo las mujeres sean quienes pueden acogerse a ellas, queremos sensibilizar sobre la posibilidad de que sean los hombres quienes disfruten de las medidas.

Además, gracias a la comunicación y sensibilización que realizamos en materia de diversidad e igualdad, todos somos más conscientes del beneficio que aportan estas medidas.

Tenemos claro que todavía hay mucho camino por andar pero estamos muy contentos de los beneficios y medidas que ya tenemos implantadas en nuestra empresa.

Carlos García Gutiérrez



Carlos García Gutiérrez

Nacido en 1970

2 hijos

@cgarciagut

Jefe de proyecto senior en Orange



Medidas y motivos

Compra de vacaciones

Embarazo gemelar con posible adelanto de parto.

Acumulación de horas de lactancia

Ausencia de plaza de guardería.

Excedéncia

Ausencia de plaza de guardería.

Jornada reducida

Poder disfrutar más de mis hijos y necesidad de adaptase al horario de la guardería.

Teletrabajo

Poder trabajar desde casa los días que los niños están enfermos.

- *"Compré días de vacaciones a mi empresa para llegar dos semanas antes de la fecha prevista del parto".*

- *¿Qué hacer si en Madrid yo no tengo familia y los niños son aún muy pequeños para ir a la guardería?*

- *Solicité la acumulación de horas de lactancia y pude continuar viviendo en Santander donde todo resulta más fácil con la ayuda de la familia.*

- *Solicité una excedencia hasta que finalizara el verano y los niños, aunque no andaran, al menos se pudieran sostener de pie.*

- *Tener la guardería a menos de 10 minutos de casa andando me supone una gran tranquilidad.*

- *Al reincorporarme de la excedencia solicitaré una reducción de jornada para poder llevarlos y recogerlos personalmente.*

Primerizo al cuadrado

Mi necesidad de conciliar empezó poco antes del nacimiento de mis hijos. Al ser un embarazo gemelar las posibilidades de que el parto se adelantara eran muy elevadas y, dado que el tiempo de vuelos y conexiones entre Madrid y Boise-Idaho, donde nacieron, es superior a 48 horas y no me quería perder el nacimiento de mis hijos por nada del mundo, compré días de vacaciones a mi empresa para llegar dos semanas antes de la fecha prevista del parto. Finalmente no se adelantó pero mereció la pena llegar antes para poder hacer con tiempo todas las gestiones y estar esos días tranquilo preparado para cualquier falsa alarma.

Los primeros meses fueron muy intensos, tomas cada dos horas, luego cada tres y luego cada cuatro, cuando ya se podía descansar un poco. La verdad es que los niños colaboraron mucho y se portaban muy bien; soy de los que pienso que los niños se adaptan a las circunstancias y, sabiendo que soy un padre primerizo y que no podían exigir mucho, optaron por dormir y comer bien.

El tiempo pasa muy rápido y pronto llegó el momento en el que el descanso parental se acababa. ¿Qué hacer si en Madrid yo no tengo familia y los niños son aún muy pequeños para ir a la guardería? Solicité la acumulación de horas de lactancia y pude continuar viviendo en Santander donde todo resulta más fácil con la ayuda de la familia y sobre todo con las temperaturas

razonables que hace aquí. A unos niños nacidos a -15 grados bajo cero seguro que les cuesta acostumbrarse a los 40 grados del verano de Madrid.

Los niños cumplen 6 meses, ya empiezan a tomar verduras con pollo y ternera, y sorprendentemente les gusta la nueva experiencia; es hora de plantearse volver a Madrid, pero en la única guardería que tengo cerca de casa no me dan plaza y estoy en lista de espera y llevar a los niños cerca de donde trabajo en Pozuelo es toda una odisea: meterlos en el carrito, ir al garaje, meterlos en el coche, esperar que no haya mucho atasco, sacarlos del coche, carrito y guardería. Algo que es agotador para los tres, y en la práctica no era viable siendo tan pequeños. Así que solicité una excedencia hasta que finalizara el verano y los niños, aunque no andaran, al menos se pudieran sostener de pie.

Siempre he dicho que en este largo proceso de la paternidad todo había salido bien excepto la plaza de guardería, y el destino, afortunadamente, ha querido desmentirme. La semana pasada me llamaron de la guardería que tengo al lado de mi casa de Madrid diciéndome que finalmente los niños tenían plaza a partir de septiembre. Un problema resuelto: tener la guardería a menos de 10 minutos de casa andando me supone una gran tranquilidad. Teniendo dos hijos tienes el doble de posibilidades de que uno se ponga enfermo y, excepcionalmente, siempre puedo pedir a alguien que lo recoja y lo lleve a casa si yo me retraso de volver de la oficina.

Como la guardería es pública tiene un horario más restringido que una privada y al reincorporarme de la excedencia solicitaré

una reducción de jornada para poder llevarlos y recogerlos personalmente. Después de estar varios meses 24 horas seguidas con mis hijos se me va a hacer muy duro separarme de ellos las 8 horas que estarán en la guardería, pero seguro que es positivo para ellos el contacto con otros niños.

Estoy escribiendo capítulos del libro de la paternidad que aún no han sucedido. En 7 mes no se han puesto enfermos ni un sólo día, no sé lo que es un cólico ni una noche sin dormir, pero todo el mundo me lo dice, será llevarlos a la guardería y los niños cogerán todo el muestrario de virus y bacterias, además aún no les han salido los dientes. El hecho de la que empresa te posibilite el teletrabajo me da tranquilidad para esos días que van a venir en el que uno, o los dos, se podrán enfermos.

Hasta el día de hoy todo ha ido como la seda, y estoy seguro que en el futuro va a ir igual, o incluso mejor, en parte gracias a que mi empresa tiene la certificación efe y participa en #miempresaconcilia.

María Merino Macho



María Merino Macho

Nacida en 1975

3 hijos (2007, 2009 y 2012)

@MerinoMariaA

Gerente de proyectos.

Asesoría jurídica en Orange



Medidas y motivos

Reducción de jornada

Quiero disfrutar más tiempo de mis hijos, además de llevarles al médico, reuniones en el cole, cumpleaños…

- *Cuando tienes un bebé de repente todo cambia. En tu vida personal y en tu trabajo.*

- *Llega, por primera vez, esa sensación de querer llegar a todo y no llegar a nada. De querer ser la mejor madre y la mejor profesional. Sí, la CULPA.*

- *Todas queremos ser una "superwoman". Porque haberlas, "haylas". Y cómo no voy yo a ser una de ellas. Lo que nadie me había contado nunca es que fuera a estar tan cansada todo el día… Cansancio físico y mental.*

- *Me preocupaba cómo contarle a mi futuro jefe que tenía una jornada reducida. Pues nada, a él no le preocupaba en absoluto.*

- *Siempre me he ocupado de hacer saber a la gente que si me llaman o me escriben por las tardes, siempre estoy ahí.*

- *Hay que aprender a decir que no, a priorizar, a organizarse. Me siento bien conmigo misma y pienso que he logrado un equilibrio casi perfecto en mi vida.*

Ser madre y gerente: Una historia de conciliación

Tengo tantas ideas en la cabeza que espero ser capaz de exponerlas con cierto orden. Cuando me plantearon escribir esto me advirtieron de que enfrentarse a unas hojas en blanco podía ser complicado… ¡Lo complicado va a ser ceñirme a sólo 800 palabras!

Todo empezó en febrero de 2008. Volvía de mi primera baja maternal, después del nacimiento de mi primera hija. Volvía también de otra empresa que se integraba en la mía actual, de trabajar 12 horas al día y estar on-line 24x7. De hacer la compra en el chino o en la tienda de la gasolinera, porque muchos días cuando volvía ya estaba el súper cerrado…

Cuando me quedé embarazada lo primero que le dije a mi jefe tras darle la noticia fue: “Pero no me voy a coger reducción de jornada”. A lo que me respondió: “Ya me lo dirás cuando tengas a tu bebé”. ¡Y cuánta razón tenía! Cuando dejas a tu bebé en casa y vuelves a trabajar sólo puedes pensar en cuándo volverás a verle.

Y decidí solicitar la reducción de jornada. Yo, que pensaba que eso era para las que no tenían ambición ni retos profesionales, para las que no tenían trabajos de responsabilidad… Yo, que siempre afirmaba que las conversaciones más trascendentales y las reuniones más importantes ocurren a partir de las ocho de la tarde…

Pues sí, cuando tienes un bebé de repente todo cambia. En tu vida personal y en tu trabajo. Y aquí depende mucho de si estás en la empresa adecuada para no morir en el intento. Afortunadamente en mi caso tuve suerte, además de un marido maravilloso que jamás me presionó en ningún sentido. La decisión fue mía, y sólo mía.

Pero no todo fue un camino de rosas… No todo el mundo se "alegra" de tu nuevo horario. Tuve que enfrentarme a malas contestaciones ("imposible fijar la reunión por la mañana en el próximo mes y medio…") y otras que, sin serlo tanto, encerraban realmente mucha más maldad: "como no estabas, me hice yo cargo de este asunto…" ¡¡¡¿¿¿Quéeeee???!!! ¡Pero si no me despego del móvil en toda la tarde!

Y ahí llega, por primera vez, esa sensación de querer llegar a todo y no llegar a nada. De querer ser la mejor madre y la mejor profesional. Sí, la CULPA. Y resulta que hasta tiene un nombre: "el síndrome de la madre trabajadora".

Porque sí, todas queremos ser una "superwoman". Porque haberlas, "haylas". Y cómo no voy yo a ser una de ellas. Lo que nadie me había contado nunca es que fuera a estar tan cansada todo el día… Cansancio físico y mental.

Y ahí estaba yo inmersa en todo esto cuando decidimos liarnos la manta a la cabeza y tener otro hijo… Así que ahora sería una madre trabajadora… embarazada.

Y nació mi segunda hija. Unos meses después de volver de mi baja me fui a trabajar a otro departamento. Me preocupaba cómo contarle a mi futuro jefe que tenía una jornada reducida. Pues nada, a él no le preocupaba en absoluto.

Y llegó mi tercer hijo y volví a cambiar de jefe. Y ningún problema con mi jornada. Lo cuento todo muy deprisa, pero han pasado más de 7 años…

¿Por qué mi jornada no ha sido nunca un problema? Lo primero, por mi empresa. Hay que reconocer que aquí se concilia. El segundo motivo se resume en una palabra: Flexibilidad. Al principio empecé con un horario de 8h a 15h. Luego vi que era necesario alargarlo un poco y partí mi jornada, saliendo así a las 16:30. Y hay tardes que necesitan que me quede más tiempo, y me quedo. Y he tenido picos de trabajo que han requerido mi presencia hasta horas que ni con jornada completa estaría en la oficina… Afortunadamente son excepciones, y, también afortunadamente, en mi vida personal he podido organizarme de tal forma que puedo dar a la empresa la flexibilidad que mi puesto requiere. La flexibilidad que también mi empresa me da a mí.

Para mí siempre ha sido muy importante que mi jefe y mis compañeros supieran que podían contar conmigo cuando yo no estaba en la oficina. Siempre me he ocupado de hacer saber a la gente que si me llaman o me escriben por las tardes, siempre estoy ahí.

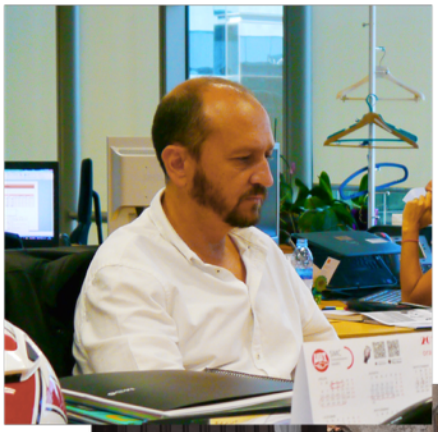
Y no voy a engañaros. Es cierto que a veces me pregunto si mi vida profesional habría sido distinta de haber estado más horas trabajando en la oficina. Y que a veces me da miedo que no cuenten conmigo. Pero también sé que estos años los he disfrutado como no hubiera

podido disfrutarlos sin tener las tardes disponibles para pasarlas con mis hijos.

Pero es un camino que hay que recorrer. Hay que aprender a decir que no, a priorizar, a organizarse. Me siento bien conmigo misma y pienso que he logrado un equilibrio casi perfecto en mi vida.

Y ya me he pasado de las 800 palabras…

Alberto Bajo Moreno



Alberto Bajo Moreno

Nacido en 1969

2 hijos

Técnico de proyecto en Orange



Medidas y motivos

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

2 hijos

- *¿Tan raro es que un padre se coja una reducción de jornada para cuidar de sus hijos?*

- *A más de uno le sonará lo de llamar a casa para decir que llegas al baño y al biberón.*

- *Me enteré de que dos compañeros se habían cogido una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de sus hijos*

- *Al coger la reducción por guarda legal (1/8 en mi caso) podías realizar tu trabajo en jornada continua.*

- *No vamos a llegar controlar las nuevas tecnologías como lo hacen nuestro hijos pero tenemos que estar ahí para educarles.*

Plutón ya no es un planeta

Debo reconocer que fue una sorpresa cuando desde el departamento de RSC de Orange (empresa en la que trabajo desde hace 11 años) me pidieron que contara mi experiencia personal sobre la jornada reducida que disfruto desde hace seis.

Lo primero que me vino a la cabeza según me lo estaban proponiendo es "¿Tan raro es que un padre se coja una reducción de jornada para cuidar de sus hijos?". Pues parece ser que muy habitual no es, así que me animé a contar cómo ha sido.

Mi historia no es muy diferente a la de cualquier madre o padre que trabaje. Con mi primer hijo, me encargaba de llevarlo a la guardería luego comenzaba la jornada laboral (8 horas y media), jornada partida con un hora y media de comida y, si a esto además le sumabas el atasco de ida y el vuelta a casa, te encontrabas con un jornada de 12 horas. Creo que a más de uno le sonará lo de llamar a casa para decir que llegas al baño y al biberón.

Cuando nació el segundo ya me estaba haciendo a la idea de que volvería a ser la misma historia pero hablando con compañeros de trabajo me enteré de que dos de ellos se había cogido una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de sus hijos. Por esta época trabajaba en el área técnica de Orange donde el personal es mayoritariamente masculino y estos dos compañeros fueron los que me informaron de las posibilidades de la reducción, los porcentajes de tiempo, sueldo, beneficios sociales, etc.

Pero lo que facilitaba realmente la conciliación era que al coger la reducción por guarda legal (1/8 en mi caso) podías realizar tu trabajo en jornada continua. El acuerdo al que se había llegado con la empresa en este sentido era perfecto, a tu reducción le sumabas la hora y media de comida; hacer una jornada laboral de 7 horas de manera continua era poder tener el tiempo que necesitaba para cuidar de mis hijos.

En mi caso el sueldo se reducía en un 12,5% a lo que había que sumar la pérdida de los cheques de comida. Para mí fue una buena opción y mereció la pena sin duda, pero entiendo que esto no es asumible para muchas familias.

Ha sido un privilegio. Durante estos 6 años, he podido llevarles y recogerles primero de la guardería y luego del colegio cada día, llevarles al parque, a los cumpleaños, ayudarles con los deberes, enseñarles a patinar y montar en bici, jugar juntos a la peonza, etc. El tiempo que paso con ellos no tiene precio y, si lo piensas bien, como vamos a trabajar hasta los 67 años, ¿por qué no cambiar nuestras prioridades y dedicarles más tiempo sobre todo cuando son pequeños?

Hace poco, preparando un examen de "cono" (conocimiento de medio, lo que antes era Ciencias Naturales y Sociales y que ahora ha vuelto a cambiar de nombre; misterios de los planes de educación) y repasando los planetas, iluso de mí, le dije a mi hija que Plutón era el planeta más alejado del Sol; ella me dijo “pero papá, Plutón no es un planeta”.

¿Cómo que Plutón no es un planeta? Lo ha sido toda la vida.

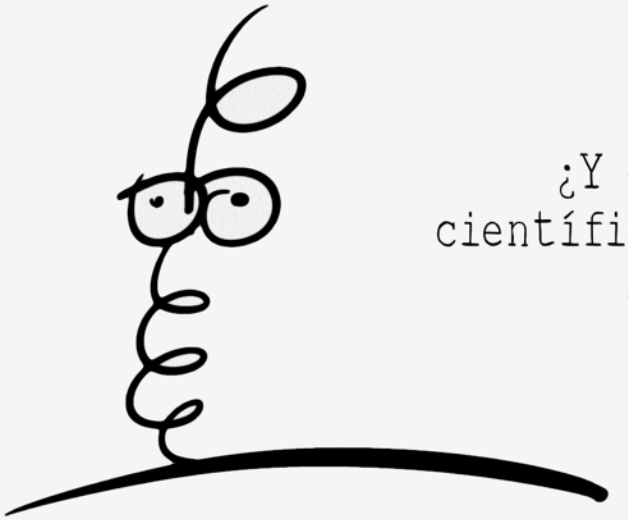
Lo miró en la Tablet, yo tenía mi smartphone con 4G en el bolsillo de atrás del pantalón listo para mirarlo en Google, pero no tuve tiempo ni de desbloquearlo, tablet en mano me leyó textualmente:

"Plutón ha dejado de ser considerado un planeta, por lo que el Sistema Solar pasa de nueve a ocho. A esta conclusión han llegado los casi 2.500 científicos…"

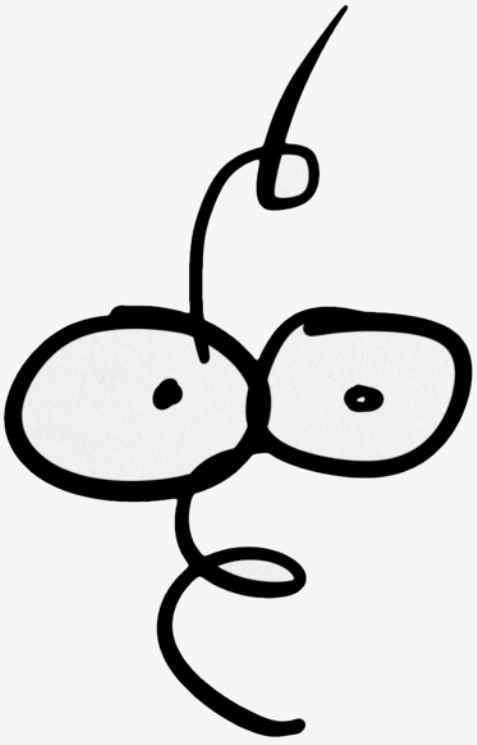
Pues sí hija, tienes razón.

Cada vez tengo más claro que no vamos a llegar controlar las nuevas tecnologías como lo hacen nuestro hijos pero tenemos que estar ahí para educarles.

Pues sí, afortunadamente muchas cosas están cambiando. Plutón ya no es un planeta, algunas empresas toman medidas para conciliar vida laboral y personal (aunque es nuestra obligación pedir más) y cada vez hay más padres que se cogen reducción de jornada para cuidar y educar a sus hijos.



¿Y dices que los científicos se han cargado a Plutón...?



...luego vendrán con lo de la igualdad de oportunidades...


REALE
SEGUROS

Reale Seguros

945 empleados

efr desde 2009

Principales medidas efr

- *Vacaciones por encima de Convenio (2 días laborables más). Días 24 y 31 de Diciembre libres.*
- *Obsequio de Navidad por un valor de 150,25€ en tarjeta de crédito.*
- *Beneficios Sociales: Plan de pensiones con aportación de Reale del 3% del salario bruto anual del empleado. Fondo de préstamos para empleados.*
- *Seguro médico gratuito para el empleado y bonificación del 80% para su cónyuge o pareja de hecho e hijos.*
- *Jornada intensiva 4 meses (de Junio a Septiembre) y todos los viernes del año.*
- *Jornada laboral de 8 a 15 por cuidado de hijo menor de 5 años sin reducción de salario (reducción de jornada en 1 hora diaria)*
- *Permiso de 3 a 5 días por nacimiento de hijo (siendo laborables de 2 a 3 de los días de permiso)*
- *Flexibilidad horaria de entrada y de salida de dos horas durante todo el año.*

- *Días de vacaciones adicionales: 3 días laborables para empleados de 60 a 62 años y 5 días para empleados a partir de 63 años.*
- *Ayudas para estudios de hijos de empleados. 300€ hasta os 18 años y 500€ hasta los 25 años por estudios de grado superior.*
- *Pago de guardería hasta 800€ anuales por hijos menores de 3 años.*
- *Ayudas económicas por familiares dependientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad en las siguientes cuantías: dependencia moderada 1.500€, dependencia severa 2.000€ y gran dependencia 3.000€. Adicionalmente, ayudas económicas de 1.000€ anuales para aquellos familiares dependientes que no convivan en el domicilio, para gastos residenciales o asistenciales.*
- *Ayuda anual por hijo discapacitado:*
    - *Minusvalía del 33 al 50%: 1.500€*
    - *Minusvalía del 51 al 74%: 2.000€*
    - *Minusvalía igual o superior al 75%: 3.000€*
- *Así mismo, por nacimiento de hijo con minusvalía igual o superior al 33%, ayuda adicional única de 6.000€*
- *Permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, 4 días naturales ampliables a 6 días en caso de producirse fuera de la localidad.*
- *Paga extra por matrimonio.*

La Empresa



REALE SEGUROS

Alfredo Nuñez
Director de Personas de Reale Seguros

La decisión de certificarnos como empresa **efr** en el año 2009 la encontramos en el proyecto emprendido en el año 2007 y denominado "Cambiamos la Marcha", que asumía el reto de implementar en Reale un cambio cultural que supuso la redefinición de la misión, la visión y los valores de esta casa. Ya en este proyecto le dimos a las personas un papel principal, haciéndoles partícipes y protagonistas de todos y cada uno de los hitos que este proyecto iba consiguiendo. Podemos afirmar que lo que hoy es Reale, lo consiguieron sus empleados a partir de ese año 2007.

Conscientes de nuestras fortalezas, en lo que a gestión y desarrollo de personas se refiere y más en concreto en lo que al cuidado de las personas se refiere, decidimos en el año 2009 optar por un modelo que nos reconociese como "punteros" y más aún que nos ayudase a desarrollarnos aún más en el cuidado y desarrollo de las personas, desde la convicción de Reale de que el desarrollo y cuidado de las personas desemboca en el desarrollo y cuidado de la organización y en el desarrollo y cuidado de la sociedad.

El modelo de Fundación Másfamilia nos pareció sin duda el modelo más completo y ambicioso posible, un modelo integrador y transversal a todas las áreas de la organización y un modelo cuyo fin último es el del desarrollo de las sociedades ¿hay algo más ambicioso que esto?

En ese año 2009 conseguimos el certificado en su nivel C, el más básico, y estábamos decididos a darle un gran impulso en los años siguientes. El hito más destacable fue la aprobación, en el año 2012, del nuevo convenio colectivo de Reale, que mejoraba enormemente el existente hasta la fecha. Nuestro convenio recoge más de 100 medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Los indicadores de éxito no se hicieron esperar. En ese mismo año Reale obtiene la calificación B+ tras la auditoría **efr** de renovación. En el año 2013 Reale es reconocida como "lugar ideal para trabajar" por GPTW, reconocimiento que hemos vuelto a conseguir en este año 2015. En este mismo año Reale recibe el premio nacional, en su modalidad de "Accesit", a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y a la RS por parte de la Fundación Alares.

Las encuestas Voz del Empleado que se realizan en el 2012 y en el 2014 muestran una clara evolución positiva en cuanto a los principales indicadores de bienestar y satisfacción de los empleados con respecto a este modelo de gestión.

Susana García García



Susana García García

Nacida en 1977

2 hijos

Responsable de control actuarial

en Reale Seguros



REALE SEGUROS

Medidas y motivos

Reducción de jornada

Reducción de jornada de una hora diaria y concreción horaria de 8:00 a 15:00 todo el año, sin reducción salarial, por cuidado de menor de 5 años. Tengo dos hijos, Julia de 5 años y Diego de 2.

- *Cuando tuve a mi hija mayor me ofrecieron la posibilidad de beneficiarme de las medidas de conciliación*
- *Mi jornada es de siete horas, pero de forma continuada*
- *Participo realmente en sus vidas.*
- *Sigo teniendo el mismo puesto de responsabilidad que antes de tener a mi primer hijo.*
- *La empresa considera que tener un hijo no es un pecado, sino una alegría.*
- *Si el trabajador está feliz, pudiendo conciliar su vida personal con la empresarial, la empresa también está feliz.*
- *Si eres flexible, obtienes flexibilidad.*

La conciliación es posible si quieren las dos partes, empresa y trabajador

¿Conciliación? Sí, es posible y es una realidad. Yo doy fe, ya que llevo disfrutando de ello cinco años y medio, los mismos que tiene mi hija Julia.

Afortunadamente, mi empresa está muy concienciada de la importancia de combinar la vida empresarial y familiar, sin primar una parte en detrimento de la otra. El equilibrio entre ambas facetas de nuestra vida es bueno para ambas partes: cuando estás en la oficina, estás cien por cien dedicada al trabajo; y cuando estás en casa con tus hijos, estás también cien por cien con ellos.

Pero empecemos por el principio. Tengo un puesto de responsabilidad en Reale, y dos hijos, Julia, de cinco años y medio, y Diego, de dos.

Cuando tuve a mi hija mayor me ofrecieron la posibilidad de beneficiarme de las medidas de conciliación de Reale. He de reconocer que tengo mucha suerte, ya que mi empresa da unas facilidades que otras no hacen. Mi jornada es de siete horas, pero de forma continuada: entro a las 8 de la mañana y salgo a las 3 de la tarde. Así puedo disfrutar, y a veces he de reconocer que aguantar, a mis hijos toda la tarde. Y lo hago sin ningún tipo de reducción en el salario.

Reale ofrece este beneficio social durante los primeros cinco años de vida de tus hijos, unos años fundamentales en los que los niños necesitan estar con sus padres. Son los años en que se forma su carácter y es fundamental que estés ahí para guiarles.

Poder estar con ellos todas las tardes me permite participar muy activamente en su educación y no tener la sensación de que me estoy perdiendo ningún momento importante en sus vidas. Les recojo del colegio y la guardería, hablo con sus profesores, puedo acudir a las funciones que con tanta ilusión prepararan durante meses… Participo realmente en sus vidas.

Suele ser habitual que las mujeres piensen que tener un hijo puede significar renunciar a su carrera profesional y que van a ser penalizadas simplemente por el hecho de ser madres. En Reale no es así. Puedo asegurar que no he sufrido ninguna represalia por acogerme a esta medida; sigo teniendo el mismo puesto de responsabilidad que antes de tener a mi primer hijo. Y sigo desempeñándolo con igual o más ilusión que antes de ser madre. Y es que una cosa no significa renunciar a la otra.

La ley dice que los padres -padre o madre indistintamente- tienen derecho a acogerse a una jornada reducida hasta que el niño cumpla doce años; pero eso va ligado a una reducción del salario. El trabajador puede reducirse una hora o más, pero tiene que valorar si eso le compensa económicamente.

Nosotros, en Reale, no nos encontramos con esa disyuntiva; la empresa es familiarmente responsable y considera que tener un hijo no es un pecado, sino una alegría. Y es consciente de que los primeros

años de vida de los niños, éstos necesitan a sus padres. Y esta necesidad no tiene por qué materializarse en una merma del salario.

Sinceramente, creo que si el trabajador está feliz, pudiendo conciliar su vida personal con la empresarial, la empresa también está feliz. Es más. Es como todo en la vida: si eres flexible, obtienes flexibilidad. Normalmente salgo a las 15 horas, pero si algún día puntual tengo que quedarme por la tarde para sacar trabajo, lo hago encantada. –No sin antes tener que hacer un encaje de bolillos para organizar la recogida de los niños, una del cole y otro de la guardería, es cierto-. Pero encantada.

La conciliación sí es posible, pero tienen que querer las dos partes. Yo he tenido la suerte de que mi empresa sea de las que sí quiere.

Iván López Cabrera y María José González Nieto









Iván López Cabrera

Nacido en 1977

Técnico empresas en Reale

María José González Nieto

Nacido en 1977

ACR en Reale

REALE SEGUROS

Medidas y motivos

Traslado de ambos cónyuges a la misma localidad

Ambos trabajamos para Reale y deseábamos volver a nuestro lugar de origen junto a nuestra familia y amigos.

- *La empresa me ofreció la posibilidad de promocionarme profesionalmente con un puesto de relevancia en Las Palmas de Gran Canaria.*
- *Pasaron varios años, muchos años, 12 años separados de amigos de toda la vida y familia.*
- *Sentíamos que nos perdíamos muchos momentos importantes por estar lejos.*
- *Empezamos a pensar en la posibilidad de volver a Galicia.*
- *Nuestros responsables directos se mostraron muy comprensivos con nuestra situación personal.*
- *La empresa facilitó en todo momento nuestro regreso " al hogar".*
- *Hemos pasado de estar " solos", a llevar por fin una vida en familia.*

Vivir aislado

Somos dos empleados de REALE en la vida profesional y matrimonio en la vida personal.

Ambos llevamos tiempo trabajando en la empresa y hace dos años nuestra vida, profesional/personal tuvo un importante cambio. La historia es la siguiente:

Yo, Iván, comencé a trabajar en la empresa a los 22 años, concretamente el 11 de enero de 1999, en las oficinas de A Coruña. En aquel momento María ya era mi novia. Poco después de 2 años, en 2001, la empresa me ofreció la posibilidad de promocionarme profesionalmente con un puesto de relevancia en Las Palmas de Gran Canaria. En ese momento ambos nos planteamos que era una buena oportunidad que debía aprovechar. Obviamente esto suponía una separación familiar, amigos...y de María.

Pero la decisión fue meditada en su conjunto y pensamos que profesionalmente hablando era una oportunidad inmejorable.

Al poco tiempo, María terminó su carrera en A Coruña y nos casamos en 2002. Desde ese momento ya estuvimos ambos en las islas afortunadas.

Tras algún trabajo que tuvo María, en 2006 surgió la oportunidad de un puesto en REALE y fue seleccionada.

Pasaron varios años, muchos años, 12 años separados de amigos de toda la vida y familia.

Cada vez teníamos una sensación de soledad más intensa, sentíamos que nos perdíamos muchos momentos importantes por estar lejos.

Vivimos muy bien, buen clima, buen ambiente, pero claro...los años pasaban y nos perdíamos muchos eventos familiares que difícilmente íbamos a volver a disfrutar. Además mis padres, ya mayores (80 años), iban necesitando de apoyo presencial por mi parte. Estábamos solos en la isla, viendo a la familia 2 veces al año, y cada año esta situación se hacía más difícil.

Sería aproximadamente en 2011 cuando empezamos a pensar en la posibilidad de volver a Galicia. En un principio nos parecía complicado que "apareciesen" dos puestos de trabajo en Coruña. Pero estábamos dispuestos a plantear la posibilidad a la empresa y ver qué opciones teníamos.

Inicialmente hablamos con compañeros de Galicia para saber si existían puestos disponibles y, aunque en aquel momento no había, se planteaba alguna jubilación en los siguientes años (2013).

Una vez que vimos que existía alguna posibilidad real de puesto de trabajo, decidimos comentarlo ya con nuestros responsables directos en aquel momento.

Teníamos que indicarles que estábamos interesados en volver a nuestra tierra, con nuestra familia, pero ello suponía que en el centro de trabajo de Las Palmas se quedaban sin dos personas y pensábamos que sería difícil y problemático pero...todo lo contrario, se mostraron muy comprensivos con nuestra situación personal. Incluso se ofrecieron a tratar el tema directamente con el director territorial de Galicia.

Así fue, y desde Galicia nos citaban para ver las posibilidades reales. Todo parecía increíble. Nos esperábamos que pudiera ser un verdadero quebradero de cabeza para la empresa, y en resumidas cuentas todo estaba saliendo a la perfección.

Hubo una buena coordinación entre ambas Territoriales y con el Departamento de Recursos Humanos.

A finales de 2012, en una de nuestras visitas familiares a Galicia, nos reunimos con el director territorial y pudimos ver que ¡teníamos posibilidades reales de volver a Galicia con puesto de trabajo para ambos en el mismo centro!

A partir de ese momento solo pasaron 6 meses y finalmente en junio de 2013, hicimos las maletas y nos mudamos con nuestra vida en un contenedor de vuelta a Galicia.

Dejamos 12 años de nuestra vida en Gran Canaria, donde tenemos buenos amigos, muchos de ellos compañeros de trabajo, pero nuestro sitio después de 12 años estaba de nuevo en nuestra tierra, con nuestras familia, hemos podido vivir el nacimiento de sobrinos, los primeros días de guardería y de colegios, acompañar a nuestros padres al médico cuando era necesario, celebrar el 80 cumpleaños de mi padre... y todo gracias a la ayuda recibida por la empresa que facilitó en todo momento nuestro regreso “ al hogar”.

Nuestra vida ha cambiado, hemos pasado de estar “ solos”, a llevar por fin una vida en familia.

Estamos orgullosos de trabajar en Reale, una empresa que se preocupa por sus empleados y sus familias, como demuestra año a año, mejorando su convenio y facilitando en todo momento la conciliación de la vida profesional con la personal.

Nuestro traslado es un claro ejemplo y, gracias a todas las personas que trabajan en la compañía, se hizo de forma fácil y conciliadora para todas las partes.

Natalia Mouriño Iglesias



Natalia Mouriño Iglesias

Nacida en 1977

2 hijos

Tramitadora de siniestros,
autos materiales, en Reale Seguros



REALE SEGUROS

Medidas y motivos

Reducción de jornada 1 hora sin reducción de sueldo

Tener un hijo menor de 5 años.

Ayuda económica por hijo discapacitado

Tener un hijo con discapacidad.

Seguro médico gratuito

Bolsa de horas anual por asuntos propios (recuperables)

Flexibilidad horaria de entrada y de salida

Excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo

He disfrutado de 2 excedencias por hijo menor de 3 años.

- *Buscando en el pasado aprendí cómo ayudar.*
- *Al firmar mi contrato laboral con Reale sabía que en algún momento iríamos a por nuestro sueño.*
- *Al comentar mi horario con cualquier persona que no sepa dónde trabajo, me toman por una funcionaria...*
- *Sorprende que la política de una empresa consista en primar la eficiencia antes que el hecho de echar horas y horas en el centro de trabajo.*
- *El planteamiento de esta compañía, para fortuna de los que prestamos servicios en ella, es el de intentar lograr tener empleados con un elevado grado de satisfacción, a sabiendas de que el mismo redundará sin duda en la calidad del servicio prestado.*
- *Reale está contigo en la crianza desde el minuto cero...*
- *Decidí que lo mejor para mi familia era dejar de trabajar durante unos meses para estar lo más cerca posible de mis hijas mientras eran bebés.*
- *Ni por un instante he tenido siquiera la percepción de que mi imagen laboral haya quedado dañada por hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo menor de tres años con derecho a reserva de puesto de trabajo...*
- *Me he permitido el enorme lujo de ser madre a tiempo completo sin abandonar el mundo laboral*
- *Puedes usar las horas por asuntos propios que el convenio te concede, y recuperarlos después en un plazo de tres semanas...*

Me toman por una funcionaria

Me piden que haga un testimonio sobre el uso que he hecho de las medidas de conciliación que esta empresa pone a nuestra disposición y la verdad es que resulta muy fácil, pues si hay algo que esta compañía lleve por bandera, al menos desde que he empezado a trabajar en ella, es el compromiso con la protección el entorno familiar y con el desarrollo personal - a todos los niveles - de sus empleados.

En contra de lo que puede ocurrir, (y de hecho suele ser lo más habitual en la mayor parte de las empresas de nuestro país) en Reale la conciliación no es una bonita palabra a la que recurrir cuando se trata de dar una determinada imagen de cara a la galería. En mi caso concreto, a los hechos me remito…

Cuando yo comencé mi andadura en esta casa estaba a punto de cumplir treinta años y tenía pareja estable. Lo cierto es que veníamos pensando desde hacía tiempo en ser padres y era un gran motivo de ilusión para nosotros... Me allanaron el camino y fue así por varios motivos…

El primero es la firme voluntad de estabilidad laboral que viene siendo la principal característica de Reale hasta donde alcanza mi conocimiento.... Antes de tener un hijo uno se lo piensa un poco si no tiene un contrato indefinido, puesto que si tienes un mínimo sentido de la responsabilidad tiendes a sopesar no sólo lo que deseas, sino también las circunstancias en las que uno te encuentras, la posibilidad de darle un tiempo y una atención a tu futuro hijo.

Eso sí, al firmar mi contrato laboral con Reale sabía que en algún momento iríamos a por nuestro sueño.

Pero no terminaban aquí las notables diferencias que caracterizan el sorprendente convenio colectivo de esta compañía. La verdad es que me quedé con la boca abierta cuando mis compañeros me comentaron que se nos permitía una reducción de jornada de una hora sin reducción de sueldo por tener un hijo menor de tres años.... Medida que luego se amplió a cinco años…

Todavía recuerdo la cara con la que nos miraron estupefactos nuestros amigos cuando se lo comentamos... Aun a día de hoy, al comentar mi horario con cualquier persona que no sepa dónde trabajo, me toman por una funcionaria…

Y es que tristemente todavía en nuestro país sorprende que la política de una empresa consista en primar la eficiencia antes que el hecho de echar horas y horas en el centro de trabajo. El planteamiento de esta compañía, para fortuna de los que prestamos servicios en ella, es el de intentar lograr tener empleados con un elevado grado de satisfacción, a sabiendas de que el mismo redundará sin duda en la calidad del servicio prestado.

Reale está contigo en la crianza desde el minuto cero... Vamos te cubren el seguro médico, dándote ya en principio la opción de escoger el mejor centro para dar a luz. Y qué ilusión recordar el día que volvimos del hospital y nos llamaron al timbre para venir a traernos una cesta llenita de productos para bebés…

Además de la jornada reducida, en mi caso concreto, decidí que lo mejor para mi familia era dejar de trabajar durante unos meses para estar lo más cerca posible de mis hijas mientras eran bebés. Es decir, tanto en el caso de mi hija pequeña como en el de la mayor decidí solicitar una excedencia.

Ciertamente mi postura podría no haber sido aceptada en cualquier otro entorno, o incluso podría haber sido interpretada en cualquier otro lugar, como un síntoma de clara desafección con los objetivos de la empresa, pero afortunadamente esa interpretación errónea de mi situación no se dio en Reale.

Solamente tuve que comentarles mi solicitud a mis superiores y me dieron luz verde sin un atisbo de recriminación (y he de aclarar que la misma no tuvo lugar ni en ese momento, ni a la larga ni hoy en día). Ni por un instante he tenido siquiera la percepción de que mi imagen laboral haya quedado dañada por hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo menor de tres años con derecho a reserva de puesto de trabajo...Y la verdad es que ése es un regalo que queda para toda la vida, el tener el grandísimo privilegio de poder darles a tus niños toda la atención que necesitan durante sus primeros años, tan determinantes en su formación y desarrollo.

Yo puedo decir que me he permitido el enorme lujo de ser madre a tiempo completo sin abandonar el mundo laboral… Si hubiese tenido que escoger entre una de las dos opciones seguro que hubiese sido muy duro para mí, pero no llevaré conmigo esa carga, todo lo contrario, puedo considerar, mirando hacia atrás, que he acompañado y apoyado a mis hijas.

Y no sólo en esos primeros momentos, cada curso escolar volvemos a recordar la firme e indiscutible voluntad de apoyo a la familia y la infancia que esta empresa ejerce por activa y por pasiva, con las ayudas económicas para la guardería, para la compra de libros de texto. Los empleados de Reale no estamos expuestos a las políticas de recorte que puedan aplicar en estos campos los diferentes gobiernos, al encontrarnos bajo el paraguas protector que esta empresa ha tenido a bien brindarnos.

Mañana mismo tengo que llevar al dentista a una de mis hijas, pues le tienen que poner dos empastes y (oh, alivio) resulta que con nuestra póliza médica, ni siquiera tengo que pagar una franquicia. Si por ejemplo un día no se te hace posible tener une cita médica por la tarde, puedes usar las horas por asuntos propios que el convenio te concede, y recuperarlos después en un plazo de tres semanas…

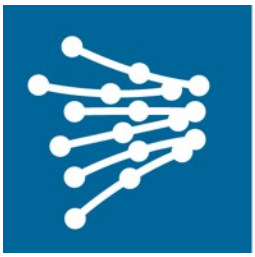
Por todos los motivos que he expuesto es por lo que me siento una auténtica privilegiada al formar parte de esta compañía, desde luego tendrían que hacerme una oferta increíble en otra empresa para que llegase siquiera a considerar dejar de trabajar aquí, Reale para mí es algo más que un trabajo, es una parte fundamental de mi vida. ¡Seguid así, vais por el buen camino!



La competencia tiene
seguro médico gratuito
para empleados

Yo me a-SEGURO
de que mis empleados
no lo sepan





RED
ELÉCTRICA
DE ESPAÑA

Red Eléctrica de España SAU

1.670 empleados

efr desde 2009

Principales medidas efr

- *Flexibilidad horaria.*
- *Permisos y licencias por encima de la legislación laboral vigente.*
- *Bolsa de horas para disfrute posterior.*
- *15 horas al año para acompañamiento a consulta médica de familiares de ser grado.*
- *Mejoras en los porcentajes de reducción de jornada por cuidado de familiares o enfermedad de la persona empleada.*
- *Sistemas de conexiones remotas y videoconferencias.*
- *Vacaciones flexibles en tres periodos.*
- *La figura del interlocutor de conciliación para soluciones adaptadas a las circunstancias individuales.*
- *Medidas de salud y bienestar.*

La Empresa



RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Jose María Rico Ramos
Jefe Dpto. Seguridad y Salud

En el año 2008 cuando empezamos a trabajar a fondo con las medidas de conciliación, fuimos conscientes de que Red Eléctrica tenía muchas medidas y muy interesantes, pero no estaban identificadas ni integradas en ningún modelo que nos permitiera avanzar en la gestión de la conciliación. La filosofía de la compañía apuesta por el establecimiento de modelos de gestión que, a través de sistemas de mejora continua, permitan el desarrollo de acciones concretas basadas en necesidades previamente identificadas. El modelo **efr** nos permitía dar ese paso hacia la gestión de personas a través de la conciliación, valorando que el equilibrio entre la vida personal y laboral difiere entre las personas.

Después del diagnóstico inicial y toda la labor de implantación del modelo, en agosto del 2009 recibimos la certificación inicial. Durante estos 6 años, en base a la exigencia del modelo **efr**, la conciliación ha pasado a ser un elemento estratégico que se encuentra entre las principales áreas de actuación del modelo de Empresa Saludable, conscientes del efecto que produce en la salud, la relación vida laboral-vida personal, como elemento del bienestar psíquico y social.

El éxito del modelo implantado radica fundamentalmente en las mejoras que el propio sistema identifica como resultados del análisis de los indicadores, la autoevaluación, los procesos de auditorías y que, al margen de las numerosas medidas de conciliación contempladas en Red Eléctrica, favorecen la mejora continua y constante de la gestión realizada.

Ser capaces de valorar de manera individualizada la bidireccionalidad existente entre los diferentes ámbitos de las personas (trabajo-persona) es el reto al que se enfrenta Red Eléctrica para conseguir una gestión de la conciliación más flexible, basada en el compromiso mutuo entre empresa y personas.

Jorge Gómez-Salas Olano





Jorge Gómez-Salas Olano

Nacido en 1973

3 hijos

Técnico de Red Eléctrica

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Medidas y motivos

Horario flexible

Colegio de los niños.

Comedor en empresa

Menú saludable

Bolsa de horas de conciliación

Disfrute posterior de horas.

Permisos por enfermedad grave/hospitalización

Enfermedad de un hijo.

Permiso por acompañamiento a consultas médicas de hijos

Flexibilidad en el disfrute de los permisos

Vacaciones en varios periodos

Situación especial. Interlocutor de conciliación

Enfermedad de un hijo.

- *Nos confirmaron el diagnóstico de la enfermedad y todo cambió, las prioridades, el tiempo disponible, nuestra rutina.*

- *Tenemos la suerte de poder comer juntos los viernes e ir a por nuestros hijos al colegio.*

- *Un comedor subvencionado en la empresa con un menú saludable que poder llevar a casa y así no tener que cocinar y ganar tiempo para llegar en hora a por los niños al colegio.*

- *Es necesario hacer uso de la reducción de jornada por cuidado de menores y es importante poder trabajar más horas unos días y menos horas otros.*

- *Acumulo horas cuando me quedo más tiempo para terminar algún trabajo y hago uso de esas horas para asistir a las entregas o ceremonias que se celebren dentro del horario laboral.*

- *Contando con el apoyo incondicional de mi responsable, tuve la oportunidad de plantear alternativas al interlocutor de conciliación.*

- *En la relación trabajador-empresa, cuanta más FLEXIBILIDAD haya por ambas partes, mejor.*

Flexibilidad

Mi experiencia de conciliación de la vida laboral y familiar está contada desde el lado del marido, del padre.

En esta narración voy a tratar de contar cómo influye el hecho de disponer de medidas de conciliación en dos situaciones vitales muy distintas entre sí:

- La PRIMERA es una SITUACIÓN en la que nos encontramos muchas personas "una madre y un padre, que ambos trabajamos fuera de casa, con hijos y ganas de disfrutar de ellos".

- La SEGUNDA es una SITUACIÓN por la que es mejor no pasar pero esto no se elige "un padre y una madre cuando uno de nuestros hijos contrae una enfermedad grave y prolongada en el tiempo".

En la PRIMERA de las SITUACIONES, hay varios objetivos a alcanzar:

– El reparto equitativo de las obligaciones: es bueno que ambos (madre y padre) tengamos la posibilidad de llevar a nuestros hijos al colegio, unos días los llevará mi mujer y otros yo. Para ello es fundamental disponer de un horario flexible para entrar a trabajar. El día que no me toca llevarles al colegio, me pierdo el desayunar con ellos y sus siempre divertidas e ingeniosas preguntas de camino al colegio pero a cambio podré entrar pronto a trabajar y aprovechar ese día para adelantar trabajo o sacar trabajo atrasado. Incluso tenemos la suerte de poder comer juntos los viernes e ir a por nuestros hijos al

colegio, para ello ayuda mucho el hecho de poder disponer de un comedor subvencionado en la empresa con un menú saludable que poder llevar a casa y así no tener que cocinar y ganar tiempo para llegar en hora a por los niños al colegio.

– Ayudar a los hijos con las tareas y los deberes del colegio: si consigo llegar a casa cuando ya han vuelto del colegio, han merendado y justo a tiempo para responder sus dudas y preguntarles la lección yo doy este segundo objetivo por cumplido. Para ello, cuando los niños son más pequeños, quizás sea necesario hacer uso de la reducción de jornada por cuidado de menores y es importante poder trabajar más horas unos días y menos horas otros. Cumpliendo siempre un mínimo de horas (horario de coincidencia) para no ralentizar proyectos con equipos multidisciplinares en los que colabora una persona de cada especialidad y la ausencia de esta puede afectar al buen desarrollo del trabajo.

– No perderse esos momentos especiales que no se repetirán: me refiero, por ejemplo, a la graduación de primaria, la actuación de baile moderno, la entrega de algún diploma… No sabría decir a quién nos hace más ilusión este tipo de eventos, a los padres, a los abuelos o a los propios niños. Para compatibilizar la asistencia a estos actos con el trabajo me es de gran ayuda la bolsa de horas para conciliación: acumulo horas cuando me quedo más tiempo para terminar algún trabajo y hago uso de esas horas para asistir a las entregas o ceremonias que se celebren dentro del horario laboral.

En la SEGUNDA SITUACIÓN nos vimos inmersos de repente. Nos confirmaron el diagnóstico de la enfermedad y todo cambió, las prioridades, el tiempo disponible, nuestra rutina…

Lo último que quería, en esa situación, era tener además problemas en el trabajo, por los días de ingreso, por asistir a las citas médicas, por faltar al trabajo cuando le hacían pruebas o intervenían a nuestro hijo. Para todo ello son de gran ayuda el Real Decreto 1148/2011 que permite a uno de los padres reducirse la jornada laboral hasta en un 99% recibiendo una prestación económica por "Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave" y las medidas de conciliación basadas en permisos para acompañamiento al médico de familiar en primer grado, la concesión de días por ingreso hospitalario pudiendo disfrutar de dichos días con flexibilidad entre el día de alta y el de baja.

Dado que estas situaciones se suelen prolongar bastante en el tiempo rebasé el número de horas asignado inicialmente para estas dos medidas de conciliación. Eso no supuso ningún problema, al contrario; esta situación, y contando con el apoyo incondicional de mi responsable, me dio la oportunidad de plantear alternativas al interlocutor de conciliación (figura que dentro del modelo de gestión de la conciliación implantado en Red Eléctrica pretende dar soluciones a situaciones especiales) el cual buscó soluciones que dieron respuesta sobrada a mis necesidades, duplicando, en un caso, el número de horas que ponían a mi disposición y no poniendo límite, en el otro caso, a la cantidad de veces que podía solicitar la aplicación de la medida de conciliación.

Aunque parezca mentira, cuando estábamos inmerso en el tratamiento de larga duración, las vacaciones no las teníamos muy presentes, al acercarse el verano observé con alivio que podía repartir las vacaciones en varios períodos que encajamos en las pocas fechas que nos quedaron libres entre ingresos, tratamientos y períodos de recuperación de nuestro hijo.

Lo que yo concluyo de esta experiencia es que, en la relación trabajador-empresa, cuanta más FLEXIBILIDAD haya por ambas partes, mejor. La empresa será capaz de adaptarse a las distintas situaciones por las que puedan pasar sus empleados y estos serán capaces de atender a las necesidades del negocio sin dejar de disfrutar de su vida familiar.

Laura García Berrendero





Laura García Berrendero

Nacida en 1984

Técnico de Red Eléctrica de España

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Medidas y motivos

Flexibilidad de horario de entrada y salida

La nueva jornada intensiva instaurada en la empresa me permite distribuir mi tiempo libre y aprovechar las tardes para practicar deporte, descansar y hacer cualquier tipo de actividad. También aumenta la productividad en el trabajo y la motivación de los empleados.

Bolsa flexible de horas

Gracias a la bolsa 15, puedo gestionar la hora de entrada y de salida de la oficina, y disponer de las horas acumuladas para aquellos días en los que tengo que salir antes de la oficina para realizar cualquier gestión.

La bolsa de conciliación me permite disponer de horas extra de descanso adicionales a los días de vacaciones que tenemos al año.

Comedor de empresa

Utilizo este servicio a menudo, sobre todo los días en los que tengo que quedarme por la tarde a trabajar. Considero que es un servicio rápido, de calidad y a buen precio.

- *No tenía tanto tiempo libre y no siempre podía ir a practicar deporte después del trabajo.*
- *Se consiguió el cambio de horario, pasando de la jornada partida a la jornada intensiva.*
- *Este nuevo horario me permite tener más tiempo libre y conciliar sobre todo mi vida profesional con mi vida deportiva.*
- *Puedo compatibilizar perfectamente los horarios de entrenamiento que tengo con mi jornada laboral.*

Trabajar sin renunciar a nada

En septiembre hará ya 2 años que entré en Red Eléctrica, en el departamento de Asesoría Jurídica. Cuando entré en esta empresa el horario que tenía era el normal de cualquier oficina, siempre con la posibilidad de poder gestionar la hora de entrada y de salida según la elección de cada uno, normalmente entraba a las 9h y salía a las 19h. Aunque no era mal horario, no tenía tanto tiempo libre y no siempre podía ir a practicar deporte después del trabajo.

En el mes de mayo de 2014, se firmó un nuevo Convenio en la empresa gracias al cual se consiguió el cambio de horario, pasando de la jornada partida a la jornada intensiva de siete horas al día y dos tardes de dos horas a la semana.

En mi caso, aunque no tengo hijos, este nuevo horario me permite tener más tiempo libre y conciliar sobre todo mi vida profesional con mi vida deportiva, puesto que puedo ir todos los días a entrenar y disponer de más tiempo libre del que tenía antes.

Entreno todos los días hora y media, y compito regularmente con el Club de Natación Alcobendas en la liga de la federación madrileña de natación y en los campeonatos de España que organiza la federación española. Trabajar en Red Eléctrica me permite seguir disfrutando de la natación puesto que puedo compatibilizar perfectamente los horarios de entrenamiento que tengo con mi jornada laboral, sin tener que renunciar a nadar, que es lo que me gusta.

Begoña de la Puente Mora Figueroa





Begoña de la Puente Mora Figueroa

Nacida en 1966

4 hijos

Técnico de Red Eléctrica de España

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Medidas y motivos

Flexibilidad de horario

Colegio de mis hijos.

Aumento de 30 minutos en la flexibilidad de entrada

Colegio de mis hijos.

Bolsa flexible de horas

Para multitud de cosas.

Servicio médico

Permisos por enfermedad grave / hospitalización

Hospitalización y operación de mi madre.

Comedor en empresa

Acompañamiento de familiares

Mis padres son mayores.

- *No hubiera sobrevivido sin las medidas de conciliación que ofrece Red Eléctrica*
- *Siempre me ha gustado mi trabajo, he tenido suerte con las tareas que me han tocado, las personas que me han rodeado, etc. y nunca he querido renunciar a ello.*
- *Lo difícil es llegar a ambas cosas (trabajo y familia) y no morir en el intento. Creo que el mundo lo debemos cambiar nosotros mismos, demostrando que es compatible ser una buena profesional con tener una familia, en mi caso, algo más numerosa de la media.*
- *La ruta de vuelta del colegio a casa de los 3 mayores me suponía casi tanto como la reducción de jornada.*
- *Empecé a recoger a los niños en el colegio. Descubrí que es su mejor momento.*
- *Cuando crecen, sí es mucho más importante que estén sus padres, ahí los padres son insustituibles*
- *Nadie me descartó por ser "la de la reducción de jornada".*
- *El horario actual es muy flexible.*

Recogerles del colegio, el mejor momento

Muchas de las personas que me conocen me habrán oído decir: “tengo un trabajo, un marido, 4 hijos, dos padres mayores…”. En este contexto, no hubiera sobrevivido sin las medidas de conciliación que ofrece Red Eléctrica.

Aunque no se trata de teorizar sobre las medidas de conciliación, no puedo dejar de dedicar un párrafo a poner de manifiesto la evolución que yo he vivido en este sentido, en parte por los cambios en las leyes que aplican a todos los trabajadores y en parte por el impulso que Red Eléctrica ha dado con las medidas de conciliación adoptadas. Cuando nacieron mis tres hijos mayores, la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 9 años era de un mínimo del 33% como única medida de conciliación. Años después existía la posibilidad de jornada continuada con reducción muy pequeña con hijos menores de 12 años.

Tal vez conocer ese pasado, complicado para las familias, me hace valorar mucho más las medidas actuales. Quienes no han conocido los antecedentes tal vez no las pueden valorar suficientemente.

Siempre me ha gustado mi trabajo, he tenido suerte con las tareas que me han tocado, las personas que me han rodeado, etc. y nunca he querido renunciar a ello. Por otra parte, mi familia es lo más importante. Si falto en mi trabajo segurísimo que, al día siguiente, otra persona me suple, pero sacar adelante mi familia, educar a mis hijos como creo, sólo los podemos hacer nosotros, sus padres. Y es algo que no se puede posponer a cuando haya menos trabajo…

Lo difícil es llegar a ambas cosas (trabajo y familia) y no morir en el intento. Creo que el mundo lo debemos cambiar nosotros mismos, demostrando que es compatible ser una buena profesional con tener una familia, en mi caso, algo más numerosa de la media.

Reducción de jornada

En mi caso, cuando Red Eléctrica aprobó una reducción de jornada del 15%, yo me acogí a la misma. Mi cuarto hijo tenía un año y decidí acogerme. No tanto por el pequeño sino por los mayores. En ese momento la ruta de vuelta del colegio a casa de los tres mayores me suponía casi tanto como la reducción de jornada. Este cambio del 33% al 15% si me permitía acogerme a la reducción, tanto económicamente como profesionalmente.

Empecé a recoger a los niños en el colegio. Descubrí que es su mejor momento, cuando te cuentan todo lo que les había pasado en el día. Se peleaban para hablar en el coche. Además me sirvió para "encauzar" a la mayor en el hábito de estudio. Era el momento en que empezaba a tener deberes y fue un éxito.

Otra frase que me conocen mis amigos es: "a tu bebé le necesitas tú pero si tiene a otra persona en tu lugar que le cuide bien no le va a pasar nada. Tú les añoras pero él a ti no tanto. Cuando crecen, sí es mucho más importante que estén sus padres, ahí los padres son insustituibles".

En ese momento surgió una oportunidad laboral, un cambio de departamento a uno de nueva creación, una tarea apetecible y en la que, por mi perfil, podía encajar. ¿Sería compatible con mi reducción de jornada? Decidí intentarlo y pedir la plaza indicando que quería mantener mi reducción y no hubo inconvenientes. Cambié de departamento y mantuve mi reducción. Nadie me descartó por ser "la de la reducción de jornada". Trabajamos mucho y seguramente dediqué muchas más horas de las previstas, pero aproveché también la posibilidad de pactar un horario semanal en que algunos días salía más temprano y otros alargaba la tarde.

La mantuve hasta el límite de edad de 9 años, uno más de lo obligado por Ley, otra medida de conciliación en la empresa. Ahora, después de varios años sin reducción de jornada, el horario actual es muy flexible. A mí me permite retrasar la entrada al llevar niños al colegio y en ocasiones recogerles y otros día alargar la jornada.

He oído multitud de historias de amigas que se han acogido a la reducción de jornada y les han hecho la vida imposible, apartándolas y dejándoles sin trabajo, como si ya no sirvieran para nada. Mi experiencia en Red Eléctrica no ha sido así. No hay duda de que las personas con las que me ha tocado trabajar son también las que lo han hecho posible.

Enfermedad

La enfermedad de un familiar es otra de las situaciones en que se pone de manifiesto si hay medidas que ayuden o no. En mi caso, fue un periodo bastante prolongado de hospitalización de mi madre, con dos operaciones importantes de por medio y teniendo que atender a mi

padre, también mayor. La medida de conciliación que permite tres días de permiso y que dichos días se pueden repartir ayudó muchísimo al igual que la flexibilidad en el horario.

El hecho de que la empresa dé facilidades en situaciones complicadas a mí personalmente me lleva a ser también flexible cuando es la empresa la que necesita que yo haga un esfuerzo. Todos ganamos.

Para terminar, valoro enormemente el servicio médico como medida de conciliación tanto para la empresa como para el trabajador, ya que nos facilita determinados servicios y nos evita desplazamientos a otros centros de salud



Claro que en esta empresa se fomenta el deporte...

- ✔ Carrera de obstáculos para desarrollar tu carera profesional
- ✔ Reuniones a última hora y CORRE PARA LLEGAR A CASA
- ✔ Lanzamiento de marrones de última hora...


Wolters Kluwer

Wolters Kluwer España SA

850 empleados

efr desde 2008

Principales medidas efe

- *Tickets restaurant*
- *Seguro médico*
- *Plan de jubilación*
- *Horario flexible*
- *Teletrabajo*
- *Incremento en la acumulación de horas de lactancia*
- *Tratamiento de masajes en la oficina*
- *Proyectos de voluntariado*
- *Tickets guardería*

La Empresa



Wolters Kluwer

Carmen Valdés
Directora de RRHH

Desde aquel ya lejano mes de abril de 2008 en el que nos certificamos **efr** han pasado muchas cosas: cambios en la dirección de Wolters Kluwer España, la ya tan sufrida crisis económica, nuevos retos de negocio en los sectores en los que operamos. Sin embargo, en todo este tiempo, hay algo que ha permanecido inmutable y ajeno a los envites de un entorno empresarial en transformación: nuestra apuesta por las personas.

En Wolters Kluwer España estamos orgullosos de nuestras políticas familiarmente responsables, de las que fuimos pioneros y en las que continuamos avanzando. Nuestros empleados no nos permitirían otra cosa ya que, cuando la chispa de la conciliación entra en una empresa, lo hace para quedarse.

El interés y el nivel de exigencia de la gente Wolters Kluwer es nuestro principal indicador de que vamos por el buen camino. Internamente, un grupo de compañeros voluntarios se encarga de recoger las propuestas de todos, de darles forma y de llevarlas ante el Comité ejecutivo de la compañía. A éste, del que formo parte, le toca

en suerte demostrar, con sus ideas y con su ejemplo, que las empresas familiarmente responsables son financieramente más rentables. En ello estamos.

Nuria Melér Ginés



Nuria Méler Ginés

Nacida en 1969

2 hijos

@nmeler

Responsable de Consultor Jurídico
y redactora de Derecho Mercantil
en Wolters Kluwer



Medidas y motivos

TELETRABAJO

Teletrabajo desde antes de pertenecer a WK. En su día cambié de localidad de residencia por motivos laborales y teletrabajar me ahorra desplazamientos y mejora la calidad de vida de mi familia.

- *Teletrabajo desde hace 18 años, un teletrabajo mayor de edad.*
- *Cuando empecé a teletrabajar no tenía hijos, solo sobrinos.*
- *Hubo que adaptarse al nuevo entorno tecnológico y hay que seguir haciéndolo.*
- *Me preguntó si era informática, le contesté que era teletrabajadora.*
- *Teletrabajando evitas roces y distracciones innecesarios.*
- *¿Quién no se ha enfadado o al menos molestado por mail?*

Un teletrabajo mayor de edad

Soy redactora y responsable de una base de datos para abogados (Consultor Jurídico, disculpen la cuña publicitaria) y teletrabajo desde hace 18 años. Mi profesión se adapta como un guante a esta modalidad laboral en la que podemos decir que llevo casi media vida o lo que es lo mismo: un teletrabajo mayor de edad.

Llegué al teletrabajo a través de un anuncio del periódico: una empresa de selección buscaba redactores para una editorial jurídica de nueva creación, primero pensando en unos meses de trabajo presencial, en su sede, y después teletrabajando. Era el año 96 y ejercía como abogada. El contenido del puesto me pareció fascinante y la posibilidad de teletrabajar una oportunidad para aprovechar el tiempo al máximo. Añado que desde niña me ha gustado hacer muchas cosas, ninguna especialmente bien, pero no paraba: idiomas, música, ballet, pintura, costura, todo me atraía. Todo me atrae. Y sobre todo, leer.

El teletrabajo efectivo comenzó en 1997 y continúa hasta hoy. Si miro hacia atrás son innumerables los cambios que ha habido desde entonces: en mi vida y la de los que me rodean, en la tecnología, en la empresa, en la economía.

Muchos cambios en mi propia vida

Sobre todo porque cuando empecé a teletrabajar no tenía hijos, solo sobrinos. Luego vino el primer hijo. Luego más sobrinos. Luego el

segundo hijo. He vivido en 3 casas diferentes, con sus correspondientes mudanzas. En 2 poblaciones distintas. He aprendido un idioma y desempolvado otros dos. Habré leído unos 400 libros de ficción además de procesado ni sé cuánta información jurídica. He pasado por 2 empresas diferentes, la primera muy pequeñita, la segunda muy grande. He perdido a compañeros y seres queridos. He ganado otros.

Revolución tecnológica: adaptarse o morir

Todos hemos presenciado esta gran revolución tecnológica, imparable. Cuando empecé a teletrabajar internet era un lujo momentáneo por conexión telefónica que ya entonces parecía un milagro. Hoy el acceso es por fibra óptica, velocísima. Los soportes de los productos para los que escribo pasaron de ser CD-Rom a DVD para convertirse después en productos on line. La información la volcábamos en disquetes. En todo caso siempre he trabajado con visión digital, escribiendo para que me lean en una pantalla. Quizá por eso mis frases son siempre cortas; la atención aquí es distinta.

Por supuesto, hubo que adaptarse al nuevo entorno tecnológico; mejor dicho, hay que seguir haciéndolo. Los abogados pasaron de esperar minutos a acceder a resultados de búsquedas no muy acertados (recuerdo una búsqueda sobre reglamento taurino en la que insistentemente aparecían las Leyes de Toro), de ahí a acostumbrarse a los estándares de Google, y esperarlos en nuestros productos jurídicos.

Creo que si se hicieran estadísticas tal vez los teletrabajadores batiríamos records como pioneros en plataformas de mensajería instantánea que nos acercan al mundo real y en uso de tutoriales en

nuestros momentos de soledad y dificultades técnicas. Me viene a la memoria una tarde en el museo de Durango en que mi cuñada, arqueóloga, presentaba una maqueta de la ciudad en el s. XV. Pero la presentación no se abría. Entre el público estábamos mis hijos, mis sobrinos y yo. Vi que era un problema de compatibilidad de ficheros, subí al estrado, descargué el programa que permitía abrir su presentación cruzando los dedos para que funcionase. Ufff… funcionó. El director del museo me preguntó si era informática, le contesté que era teletrabajadora. Mis hijos eran entonces pequeños y al bajar del estrado noté sus miradas de alivio: su madre no había hecho el ridículo.

Teletrabajar en una empresa pequeña y en una multinacional

En un momento dado, la empresa pequeña para la que trabajaba fue absorbida por Wolters Kluwer, una multinacional con más de 1000 empleados, ¡guau! Cualquiera que haya vivido un proceso de adquisición de este tipo conoce la incertidumbre que significa y la desazón inicial que provoca. Recuerdo mis dudas en aquellos momentos sobre si podría o me convenía seguir teletrabajando. Recurrí a los sabios consejos de un buen amigo con experiencia en multinacionales quien me auguró que no habría problemas para teletrabajar sino que, al contrario, una empresa así me ofrecería más oportunidades. Además me hizo reflexionar sobre las cosas positivas y negativas de las que el teletrabajo te ahorra y te priva. También me advirtió de que probablemente sería un obstáculo para construir lo que llaman “carrera” porque, me dijo, las decisiones se toman en los despachos y en las salas de reuniones. Con el tiempo he comprobado que tenía razón casi al 100 %.

– Teletrabajando evitas roces y distracciones innecesarios; no obstante, estos no se producen necesariamente in situ. ¿Quién no se ha enfadado o al menos molestado por mail? Pero también puede darse el caso de que pierdas la oportunidad de conocer a gente estupenda y de compartir buenos momentos de camaradería. A lo largo de todos estos años he procurado buscar un equilibrio y me he preocupado por conocer a mis compañeros sacando chispas al tiempo que pasaba con ellos. Es un consejo que me permitiré dar un poco más adelante y que bautizaré como Viernes, al estilo Robinson Crusoe.

– En cuanto a la carrera, nunca me preocupó en exceso. Sin embargo, fue cierto lo relativo a las oportunidades, aunque en este caso hubiese dado igual una modalidad presencial dado que la oficina a la que pertenezco no es la central. Aun así, mi condición de teletrabajadora no ha sido obstáculo para participar en proyectos interesantes de los que me siento orgullosa.

- Evoco con especial cariño un proyecto con Wolters Kluwer Italia en el que compartí momentos y conocimientos maravillosos con mis colegas de aquel país, en especial su coordinadora, Mariella, además de con un equipo de prestigiosos catedráticos de la Universidad de Valencia dirigidos por Manuel Ortells.

- También he sido promocionada, palabra que no me gusta pero sirve para entendernos, aunque nos cosifique. Pasé a coordinar el producto que citaba al principio (Consultor Jurídico, perdónenme que insista) y un pequeño equipo. Esto ha supuesto viajes sobre todo a la

oficina de Las Rozas y más contacto e interrelación con mis compañeros de allí y de aquí.

- O unas intensas sesiones de Coaching en un hotel de Madrid con compañeros con los que estreché lazos y forjé bromas y complicidad, guiados por un formador admirable.

– Sí he notado, en ocasiones, sorpresa por parte de algunos compañeros de otras sedes cuando han conocido que soy teletrabajadora. Nunca sé a ciencia cierta si por la circunstancia en sí o por mis responsabilidades. Me doy cuenta al ponerlo en negro sobre blanco de que la incógnita puede ser fácilmente despejada: la próxima vez lo pregunto.

La crisis

Los años de deterioro económico que hemos vivido han sido duros también en nuestro sector. Hubo un momento en el que tuve un pie fuera de Wolters Kluwer. No sé hasta qué punto mi condición de teletrabajadora tuvo que ver con la decisión de que fuera yo quien abandonase la empresa y no otros. Pero al final no sucedió, hubo quien confió en mí y defendió mi permanencia en la empresa. Fue uno de esos momentos complicados de los que al final sales fortalecida: llegaron nuevas funciones, tuve que concentrarme en nuevas tareas y con ellas las oportunidades que comentaba más arriba. Aprendí muchísimo y conté con el apoyo de personas que han pasado a ser parte importante de mi vida.

Viernes y Robinson Crusoe

Entre tantos cambios, los viernes en la oficina han permanecido a lo largo de los años. Significan el tiempo acompañada. A veces acudo otros días por necesidades del guión, pero los viernes he intentado ir siempre. Elegí este día porque en la oficina de Bilbao hacemos jornada intensiva y así, cuando mis hijos eran pequeños, conciliaba mejor los traslados con el horario de la persona que les cuidaba y de su colegio.

Los he mantenido porque, además, los viernes todo el mundo está más contento, a las puertas del fin de semana. Atenta al calendario por si caía alguna fiesta que los convertía en puente, los viernes en cierto modo han sido para mí eso: una fiesta. Ir a la oficina y estar con mis compañeros, la mayor parte del tiempo en silencio (somos redactores) pero siempre que ha sido posible con un café juntos. Cada viernes las peleas por pagar (somos de Bilbao) y las dosis de información laboral y no laboral de detalles que fluyen en el día a día.

Nuevos embarazos de compañeras, paternidades, mudanzas… pero también enfermedades, problemas y pérdidas. La vida, en definitiva. Con muchos la relación es estrecha pero no siempre es posible que sea así con todos. En la empresa pequeña cada vez éramos más y ya cuando pasamos a la grande, en nuestra flamante oficina de 500 m2 al lado del Corte Inglés de Bilbao (en cuya inauguración hasta Azkuna reconoció al entonces nuestro CEO que no era humilde ni para un bilbaíno) todo eran caras nuevas. Ir al baño y saludar por el camino, sonreír y recibir sonrisas, comentarios casuales, o por qué no, piropos. Compartir momentos buenos y no tan buenos. Han pasado casi 8 años y muchas cosas desde entonces.

Lo importante es participar

El trabajo me ha empujado también a involucrarme en algunas experiencias inolvidables sugeridas por compañeros o por la propia organización de Wolters Kluwer. Como decía, lo que busco es equilibrar el riesgo de perderme las relaciones y personas interesantes que vaticinaba mi amigo, o al menos hacerlo más ligero.

- En 2013 acudí, si bien solo como supporter, al TrailWalker de Intemon Oxfam . Gracias Aner y David por la sugerencia y al resto del equipo por conseguirlo. Viví un fin de semana agotador y emotivo entre Olot y San Feliu de Guíxols que me resulta imposible describir. Es un poco como los sueños en los que vuelo: durante el sueño el vuelo es perfecto y todo es posible pero al despertarme me queda la sensación increíble de que lo que he vivido no sé explicarlo ni reproducirlo.

- Como miembro del Equipo de Cohesión, estrechando nuevos lazos y compromisos y confiando en que el esfuerzo dé sus frutos. Tengo presentes siempre las palabras de Matti Hemmi, que nos apoya en el proceso; no siempre estoy conforme pero reflexiono sobre ellas, aprendo e intento devolver algo de lo aprendido.

Todos somos teletrabajadores y el futuro es incierto

Mis hijos han crecido y a veces me pregunto si llegará el momento de dejar de teletrabajar. En cierto modo, pienso, si lo hiciera cortaría más por lo sano, no como ahora en que con frecuencia las tareas

pendientes me acechan desde mi espacio de trabajo en casa. Pero también pienso que hoy por hoy ser teletrabajador no es tan raro, puede que todos lo seamos un poco. ¿Quién no se conecta al mail de su trabajo desde casa o desde el móvil y resuelve cuestiones desde los sitios más inverosímiles?

Quizá no cambiaría nada. Pero es una duda que está ahí, latente en algún lado de mi cabeza. Pregunto a mis hijos si les gusta que teletrabaje o les importaría que dejara de hacerlo.

El pequeño dice, tajante, que sí: así estamos más tiempo juntos y hacemos los deberes a la vez.

El mayor me contesta por Whatsapp: le encanta que teletrabaje porque si le pasa algo puedo llegar más rápido y sí, le importaría que dejara de hacerlo. Creo que de momento la decisión puede esperar.

Paco Blázquez Martín



Paco Blázquez Martín

Nacido en 1972

2 hijos

Jefe de producto en Wolters Kluwer



Medidas y motivos

Reducción de jornada

Paternidad

Horario flexible

Paternidad

- *Apenas llevo un año cuando explota la crisis.*
- *Como buen padre primerizo, durante la baja por paternidad aflora en mí un sentimiento hasta ahora tapado.*
- *Estás al servicio de tus hijos…pero estás encantado de estarlo.*
- *Pido una reducción de jornada para poder estar con mi hija*
- *La empresa nos ofrece trabajar desde casa tres de los cinco días laborables*
- *Sigo con paso decidido mi viaje para conciliar al máximo mi trabajo, en el que me encuentro muy a gusto, con mi hija, que me tiene atrapado.*
- *Baja forzada tanto en el plano laboral como en el familiar. Me paso todo el verano en cama.*
- *Sufro un ICTUS que me enseña lo relativo que es todo. Un gran susto con unas grandes conclusiones.*
- *Asumiendo la responsabilidad de tus obligaciones laborales la empresa te ofrece esa ventaja increíble.*
- *Tengo custodia compartida, lo que me obliga a ser padre/madre una semana de cada dos.*
- *He tumbado la idea de que disfrutar de las ventajas de la conciliación te descarta para promocionar en tu empresa..*

Mi viaje para conciliar

Empiezo a trabajar en mi empresa un año antes de la Gran Recesión mundial de 2008. Muchos pensarán que es un mal comienzo. Apenas llevo un año cuando explota la crisis. Los puestos de trabajo empiezan a precarizarse hasta mínimos alarmantes (diría que hasta ilegales o, al menos, inmorales) o, directamente, te quedas sin él. Para mí sin embargo empieza un viaje hacia la conciliación laboral y familiar, que entiendo como un estado del bienestar para mí y para los míos. Os explico.

En abril del 9 nace V, primogénita y princesita de nacimiento. Como buen padre primerizo, durante la baja por paternidad aflora en mí un sentimiento hasta ahora tapado, cubierto por la inexperiencia en la materia. Es el enamoramiento hacia esa persona a partir del primer día en que aparece en tu vida. Sí, tu responsabilidad se multiplica exponencialmente a medida que pasan los días. Y sí, estás a su servicio…pero es que estás encantado de estarlo. Y el máximo de tiempo posible, el máximo que te permitan tus obligaciones.

En septiembre del 10, a pesar de algunas voces pesimistas que me desaconsejan mi proyecto, lo tiro para adelante: pido una reducción de jornada para poder estar con mi hija el mayor tiempo posible. Ya tiene un año y medio y me quiero perder las menos cosas posibles que tengan que ver con ella. Ningún problema. Me dan a elegir el total de la reducción que quiero hacer. Solicitado y concedido.

En junio del 11 la empresa nos ofrece trabajar desde casa tres de los cinco días laborables coincidiendo con un cambio de centro de trabajo que se hará en septiembre, a la vuelta de las vacaciones. No doy crédito. Me están ofreciendo poder trabajar desde casa y facilitarme la conciliación hasta unos niveles que ni el más optimista hubiera imaginado hace unos años. Por supuesto que me presento voluntario a ese "experimento". Sigo con paso decidido mi viaje para conciliar al máximo mi trabajo, en el que me encuentro muy a gusto, con mi hija, que me tiene atrapado.

Antes de las vacaciones de verano, en julio del 11, mi viaje sufre un parón obligado. Tengo un accidente de moto yendo a trabajar y me rompo la clavícula. Baja forzada tanto en el plano laboral como en el familiar. Me paso todo el verano en cama. Un tormento. Vuelvo a trabajar en septiembre con ganas de estrenar el nuevo centro de trabajo y, sobretodo, el teletrabajo. Pero algo me está esperando sin que yo tenga la menor idea. El parón se convierte casi en una caída al vacío: en septiembre del 11 sufro un ICTUS que me lleva dos semanas a la UCI y me enseña lo relativo que es todo. Un gran susto con unas grandes conclusiones. En febrero del 12, tras varios meses de baja, mis ángeles de la guarda me operan en Bellvitge, con total éxito por cierto. Tanto es así que, ironías de la vida, vuelvo a trabajar el día del padre, 19 de marzo, un mes y una semana después de la intervención. Las responsables: dos doctoras a las que les debo todo desde que entré en urgencias, Mª Angels de Miquel y Lucía Aja. La vuelta al trabajo es un baño de afecto por parte de toda la empresa, empezando por mis compañeros de trabajo, pasando por mandos intermedios, y acabando en Recursos Humanos y Dirección.

Al cabo de unos días de volver a la actividad laboral y después de comprobar que desde la empresa todo son facilidades para mi

comodidad viniendo de donde vengo, empiezo a teletrabajar. Tengo que decir que la confianza mutua hace que se convierta en algo apreciado por mí y por la empresa. Ninguno falla en sus previsiones y proyectos, todo sale como tiene que salir y cuando tiene que salir y, si no es así, la culpa no es del teletrabajo. Asumiendo la responsabilidad de tus obligaciones laborales la empresa te ofrece esa ventaja increíble: puedo llevar mi hija al cole, la puedo recoger, puedo comer con ella… ventajas y más ventajas. Los resultados y objetivos de la empresa no se ven afectados. ¿Qué más se puede pedir? Vuelvo a retomar el viaje.

En marzo del 13 nace L, el regalo después de la "reforma arterial" de hace apenas un año. Con la experiencia adquirida con V, que va a cumplir cuatro añitos, las labores de paternidad son más llevaderas pero el tiempo que tengo que dedicar a las pequeñas se multiplica. Descubro también que puedes estar enamorado de dos personas a la vez. Más responsabilidad y más trabajo, pero infinitamente más llevadero con mis condiciones laborales: tengo jornada reducida y teletrabajo. Estoy en el buen camino. De hecho, podría decir que ya he llegado al final de mi viaje.

En enero del 15 me separo de la madre de mis hijas, que van a cumplir seis y dos añitos. Tengo custodia compartida, lo que me obliga a ser padre/madre una semana de cada dos. Eso supone que en la semana que me desdoblo mis horarios se ajustan a las necesidades de las crías. En la empresa, ningún problema. Mi responsable incluso me propone marcar otro horario para las semanas que esté con las crías, según mi necesidad.

En abril del 15 me comunican que me han promocionado en la empresa con efecto retroactivo a 1 de enero. He tumbado la idea de

que disfrutar de las ventajas de la conciliación te descarta para promocionar en tu empresa, al menos en la mía. Una promoción es un premio a tu trabajo y a tu responsabilidad. Sigo disfrutando de jornada reducida, flexibilidad horaria, la garantía de poder estar disponible para mis pequeñas cuando lo necesiten… Bajo mi punto de vista la conciliación laboral y familiar da un plus de motivación al trabajador que la disfruta que creo no se puede valorar en números. O sí.

Eva Esteban Roque



Eva Esteban Roque

Nacida en 1970

1 hijo

@evaestebanroque

Business Inteligence Specialist Sr. en Wolters Kluwer



Medidas y motivos

TELETRABAJO 100% DE LA JORNADA

Cuidado de un hijo.

- *Les comuniqué que estaba embarazada y que mi intención era pedirme una excedencia de 3 años.*
- *Mi marido y yo sabíamos que las prioridades en nuestra vida iban a cambiar y sabíamos lo que queríamos.*
- *Era consciente de que nadie es imprescindible pero planteé la pregunta: «¿Y si trabajo desde casa?».*
- *Me monté mi oficina en casa. Mi empresa me ayudó en todo y estuve lista inmediatamente para comenzar.*
- *He podido conciliar perfectamente vida laboral y familiar.*
- *Después de tantos años yendo a la oficina, el cambiar de hábitos laborales no es sencillo.*
- *Secretos del teletrabajo: ser muy disciplinado en cuanto a horarios y lugar de trabajo*
- *Tener una "oficina" en casa facilita mucho el poder concentrarte.*
- *Las ventajas del teletrabajo son inmensas: atención a tu familia, ahorro en tiempo de traslado al trabajo, ahorro económico (gasolina, comida…).*
- *Si quieres seguir teniendo contacto con tus compañeros, lo sigues teniendo.*
- *Cuando mamá está en el despacho delante del ordenador, no se la puede molestar, está trabajando.*
- *No es todo de color de rosa. Pero es cuestión de pararte, pensar, organizar y seguir adelante.*
- *Los compañeros de la oficina ya no nos ven como "privilegiados".*
- *Existe la confianza suficiente para saber que ambas partes respondemos y que somos responsables con nuestro trabajo.*

Teletrabajo, cuestión de confianza

Han pasado ya 25 años en Wolters Kluwer España y, de estos, los 10 últimos han sido teletrabajando, los 10 años que tiene mi hijo.

Todo empezó en una sala de reuniones con mi jefa, en aquel entonces, y con la directora de la Compañía. Les comuniqué que estaba embarazada y que mi intención era pedirme una excedencia del máximo tiempo posible, es decir, tres años. Tanto mi marido como yo sabíamos que las prioridades en nuestra vida iban a cambiar y sabíamos lo que queríamos. Reacción: «¡Cómo vas a hacer eso! ¿Estás segura? ¡Pero nos darás tiempo a encontrar a alguien que te sustituya! ¿Vas a estar tanto tiempo sin trabajar?...» En fin, era consciente de que nadie es imprescindible pero en ese preciso momento, o por el trabajo que en ese momento desarrollaba sólo yo, se me ocurrió la idea y planteé la pregunta: «¿Y si trabajo desde casa?».

Tardaron menos de 20 minutos en darme una respuesta. Supongo que consultaron en RRHH y volvieron para darme la gran noticia: «¡Puedes teletrabajar!»

Y ahí comenzó todo. Pasaron los meses de embarazo, llegó nuestro hijo, pasó la baja de maternidad y… ¿ahora qué?

Pues el ahora llegó y me monté mi oficina en casa. Mi empresa me ayudó en todo y estuve lista inmediatamente para comenzar.

Fue un proceso de aprendizaje por ambas partes. En aquel entonces sólo éramos dos personas teletrabajando en toda la empresa y no sabíamos, ni unos ni otros, si esto iba a funcionar.

¡¡¡FUNCIONÓ!!!! ¡¡¡Y sigue funcionando!!! Prueba de ello es que cada día somos más compañeros teletrabajando.

Ha sido la mejor decisión tomada. He podido conciliar perfectamente vida laboral y familiar. Bien es verdad que exige un período de adaptación ya que, después de tantos años yendo a la oficina, el cambiar de hábitos laborales no es sencillo. Es imprescindible ser muy disciplinado en cuanto a horarios y lugar de trabajo. Tener una "oficina" en casa facilita mucho el poder concentrarte.

Puede pensarse que hay ciertos inconvenientes a la hora de teletrabajar (poco contacto con compañeros, pérdida de visión de la empresa…) pero gracias a las nuevas tecnologías esto se soluciona ya que incluso puedes "asistir" a reuniones en la distancia mediante audioconferencias, videoconferencias, compartiendo documentos online… y participando activamente en ellas.

Por otro lado las ventajas son inmensas: atención a tu familia, ahorro en tiempo de traslado al trabajo, ahorro económico (gasolina, comida…).

Mientras el pequeño fue muy pequeño, y como yo estaba en proceso de adaptación con esta nueva forma de trabajar, fue un poquito estresante: darle el pecho, luego pasamos a comidas, luego ya iba siendo personita y reclamaba tu atención… y no sólo el peque, la

familia también tuvo que acostumbrarse a que yo trabajaba desde casa. Ese es un concepto que, a día de hoy, está superado, pero costó que mis padres, hermanos o amigos (que venían por casa a cualquier hora) se concienciaran de que yo estaba en JORNADA LABORAL. Pero como he dicho antes: prueba superada.

Al principio me "obligaban" a hacer una visita por la oficina una vez por semana, luego se convirtió en una vez cada quince días, después pasamos a una vez al mes… y con el tiempo nos dimos cuenta, ambas partes, de que eso no era necesario. Mis visitas a la oficina serían cuando mi presencia se reclamara para alguna reunión o trabajo concreto.

A priori podría pensarse que el hecho de teletrabajar supone perder el contacto con tus compañeros, pero realmente, y en mi caso, no ha sucedido así. Parte de mi trabajo diario funciona a demanda, por lo que la gente que "me necesita" sabe dónde estoy e incluso aunque estuviese en la oficina, me mandarían una petición por e-mail sin necesidad de verme. Si quieres seguir teniendo contacto con tus compañeros, lo sigues teniendo. La distancia no te lo impide.

Han seguido pasando los años y sigo afirmándome que no podía haber tomado una decisión más acertada en mi vida. Mi marido ha podido continuar con sus horarios de trabajo (más amplios que los míos, por desgracia), yo he podido seguir en el mundo laboral, no he tenido que disponer del tiempo de abuelos, amigos o cuidadores para ocuparse de mi hijo ya que todos los días lo llevo y lo traigo del cole, cuestión ésta que no supone más de 10 minutos cada vez que salgo de casa, puedo llevarle a actividades extraescolares sin problema de horarios, comemos juntos todos los días, si está malito y no puede ir al

cole se queda en casa porque estoy yo, puedo llevarle al médico en un momento… en fin, podría enumerar un millón de ventajas, además de poder vivir y trabajar en un entorno perfecto, en plena sierra de Madrid.

Y todos en casa saben que «cuando mamá está en el despacho delante del ordenador, no se la puede molestar, está trabajando».

No puedo negar que hay épocas difíciles. Hay momentos de mucho estrés de trabajo y el hecho de estar siempre rodeada de las mismas cuatro paredes, en el mismo entorno, no tener compañeros al lado con los que poder desahogarte… vamos, que todo no es de color de rosa. Pero esos momentos de crisis los tenía también en la oficina, es cuestión de pararte, pensar, organizar y seguir adelante. Y puedo asegurar que esto sucede muy, pero que muy de vez en cuando.

Sí es verdad que, sobre todo los primeros años, y ahora aún me pasa a veces de muy tarde en muy tarde, es como si tuviese la sensación de tener que demostrar continuamente que hago mi trabajo y que lo hago bien. En las primeras visitas que hacía a la oficina el comentario generalizado de mis compañeros era «¡Qué bien vives, en casita todo el día…!» Era un comentario que me dolía mucho porque me daba la sensación de que la gente se pensaba que me pasaba el día tumbada en el sofá. Nada más lejos de la realidad. Además de cundirme el trabajo casi el doble que en la oficina, lo aumentaba casi a diario no sólo en cantidad sino en horas de trabajo porque tenía la "necesidad" de demostrar que estaba trabajando. Suerte que con el tiempo hemos ido aumentando el número de compañeros teletrabajando y esta nueva forma de trabajar ya se va interiorizando, los compañeros de la oficina ya no nos ven como "privilegiados", somos iguales que ellos y deberían pensar que incluso ellos tienen más

ventajas: cuando llega su hora de irse a casa, fichan y se van, en mi caso esto es muy difícil, si alguien "necesita de ti" fuera de horario laboral o hay una necesidad muy puntual y estás disponible, pues le atiendes y ya está, ni siquiera te planteas lo contrario. Es un ten con ten. Si yo necesito ir por la mañana a una reunión del cole o a gestionar temas personales, no tengo más que avisar a mi jefe, con eso basta. Ya existe la confianza suficiente para saber que ambas partes respondemos y que somos responsables con nuestro trabajo. Pero a pesar de estas excepciones, que no dejan de ser excepciones, dentro y ahora fuera de la oficina yo tengo mi horario laboral como el resto de mis compañeros.

En fin, que me resulta muy difícil poder encontrar algo en contra del teletrabajo pero soy consciente de una cosa fundamental y que ya he dicho en más ocasiones en distintos foros. El teletrabajo es una cuestión de confianza EMPRESA-TRABAJADOR y lo que debe medirse es la productividad y eficacia del trabajo realizado.



¿Pues no va y me dice que si puede teletrabajar desde la pierna?

Sólo tengo 4 palabras

DE
PI
LA
CIÓN



#miempresaconcilia
powered by efr

A modo de resumen…

Las empresas que han participado en la realización de este ebook (CLH, Informa, Orange, Reale Seguros, Red Eléctrica y Wolters Kluwer), así como el resto de las compañías que cuentan con la certificación **efr** que otorga Fundación Más Familia, son empresas comprometidas con las personas, conscientes de que sus trabajadores son uno de sus principales activos. Buscan el bienestar físico y psicosocial de los empleados porque redunda en una empresa saludable y productiva, y poco a poco revierte en una sociedad mejor.

Los trabajadores de estas empresas son felices, se sienten agradecidos y orgullosos de trabajar en estas compañías, están comprometidos con ellas y les costaría cambiar de trabajo. Asl lo reflejan las encuestas de satisfacción del empleado y clima laboral que realizan este tipo de compañías para tomar el pulso a sus trabajadores, y así se ha puesto de manifiesto en este libro: “Me siento una auténtica privilegiada al formar parte de esta compañía, desde luego tendrían que hacerme una oferta increíble en otra empresa para que llegase siquiera a considerar dejar de trabajar aquí, Reale para mí es algo más que un trabajo, es una parte fundamental de mi vida”, comenta Natalia Mouriño Iglesias, tramitadora de siniestros, autos materiales, en Reale Seguros.

El reconocimiento **efr** certifica la existencia de una estrategia sólida para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y el compromiso de mejora continua por parte de las empresas.

Muchas de las medidas de conciliación que reconoce la certificación tienen que ver con el apoyo a la maternidad y paternidad, o a la familia en general. Aunque insistimos en que la conciliación no es solo cosa de madres o padres, porque todos tenemos derecho a ser personas y tener vida más allá del trabajo, lo cierto es que muchos descubrimos lo que es la conciliación al ser padres: “Mis primeros 10 años en la empresa fueron muy fáciles, vivía con mis padres, tenía libertad para entrar y salir, viajaba por trabajo (…) Realmente mi “conciliación” empezó en el momento en que nació mi hija Sol, y empecé a darme cuenta que había que tener siempre comida en la nevera, ya no valía improvisar o salir a tomar algo como hasta ese momento, tenía que agendar las visitas al pediatra, tener siempre provisión de pañales... Tenía que empezar una planificación práctica de mi casa que hasta ese momento no existía”, reconoce Elvira Díez Rodríguez, gerente comercial SABI en Informa.

Entre las principales medidas de apoyo a la familia implantadas por las empresas que protagonizan este ebook encontramos el permiso por consulta médica de familiar, ayuda por familiar discapacitado o dependiente, permiso de lactancia retribuido por encima de lo que establece la ley, reducción de jornada sin reducción de salario para el cuidado de hijos menores de 5 años, ticket guardería, ayuda escolar o actividades para los días sin cole.

Las empresas comprometidas con la conciliación tratan de fomentar el disfrute de estas medidas de apoyo a la familia también entre los padres, para que se impliquen de forma corresponsable en la crianza de los hijos, descargando a sus parejas de responsabilidad y contribuyendo progresivamente a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, que impide entre otras cosas que más mujeres lleguen a cargos de responsabilidad: “Afortunadamente muchas cosas

están cambiando. Algunas empresas toman medidas para conciliar vida laboral y personal (aunque es nuestra obligación pedir más) y cada vez hay más padres que se cogen reducción de jornada para cuidar y educar a sus hijos", subraya Alberto Bajo Moreno, Técnico de proyecto en Orange.

Más allá del ámbito exclusivamente familiar, estas empresas ponen a disposición de todos sus empleados medidas relacionadas con el mayor disfrute de tiempo por parte de los trabajadores: flexibilidad en la hora de entrada y salida, bolsa de horas, jornada continuada durante el año o intensiva hasta 4 meses en verano, varios puentes extras al año, vacaciones adicionales no retribuidas o incluso retribuidas, subvención de vacaciones y posibilidad y facilidad para teletrabajar.

Además existen medidas específicas para fomentar el deporte o el voluntariado entre los trabajadores. En este libro hemos incluido varios testimonios que lo demuestran.

Marisa Román Pérez, coordinadora de nóminas y Seguridad Social de CLH: "Correr no es solo una afición, se trata de esfuerzo, sacrificio, superación y por supuesto de valores. CLH como empresa **efr** fomenta esos valores, entre ellos el deporte como estilo de vida. Para ello pone a disposición de los que formamos parte de esta compañía la medida de conciliación de fomento del deporte, por la cual me subvencionó totalmente la inscripción de este maratón tan especial".

Miguel Ángel Sanza, técnico en Soporte Técnico Comercial en Informa: "El voluntariado ha sido una de las experiencias personales más enriquecedoras de mi vida. Jamás olvidaré como esas caritas de tristeza de unos niños hastiados por una lucha sin cuartel contra

enfermedades crueles, se iban convirtiendo en caritas de ilusión y alegría. Y todo gracias a las muecas, bailes y canciones de unos empleados que, por una tarde, habíamos cambiado nuestra oficina y ordenadores, por un escenario y narices de payaso".

Por último, las empresas que protagonizan este ebook ofrecen medidas relacionadas con la salud: seguro médico gratuito para empleado o en condiciones ventajosas, también para el cónyuge e hijos, fisioterapeuta en la oficina, talleres de hábitos saludables, permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, plan de pensiones o medidas para el fomento del deporte.

Todas estas empresas cuentan con un interlocutor de conciliación que busca soluciones adaptadas a las circunstancias individuales del trabajador. "Pude plantear alternativas al interlocutor de conciliación (figura que dentro del modelo de gestión de la conciliación implantado en Red Eléctrica pretende dar soluciones a situaciones especiales) el cual buscó soluciones que dieron respuesta sobrada a mis necesidades, duplicando, en un caso, el número de horas que ponían a mi disposición y no poniendo límite, en el otro caso, a la cantidad de veces que podía solicitar la aplicación de la medida de conciliación", explica Jorge Gómez, técnico en Red Eléctrica Española.

Más allá de las medidas específicas, podríamos decir que el éxito de la conciliación se basa en el respeto y confianza mutua entre empresa y trabajador que permiten entre otras cosas una flexibilidad bidireccional que facilita mucho las cosas.

Aún encontrándonos en este contexto empresarial idílico, que confiamos en que sirva de ejemplo a otras muchas compañías, sorprende que a veces sean los propios compañeros los que pongan la zancadilla a la conciliación. “Es como si tuviese la sensación de tener que demostrar continuamente que hago mi trabajo y que lo hago bien”, comenta Eva Esteban Roque, Business Inteligence Specialist Senior y teletrabajadora en Wolters Kluwer. “En las primeras visitas que hacía a la oficina el comentario generalizado de mis compañeros era «¡Qué bien vives, en casita todo el día…!» Era un comentario que me dolía mucho porque me daba la sensación que la gente se pensaba que me pasaba el día tumbada en el sofá”.

Aunque no todo el monte es orégano, yo tengo claro que si alguna vez tengo que volver a buscar trabajo enviaré mi curriculum a una empresa con certificado **efr**. Y confío en que cunda el ejemplo y cada vez sean más las compañías que se suban al tren de la conciliación porque como dice Carmen Valdés, directora de RRHH de Wolters Kluwer, “cuando la chispa de la conciliación entra en una empresa, lo hace para quedarse”.

Usúe Madinaveitia



fundación másfamilia www.masfamilia.org | efr



Fundación Másfamilia:

web: http://www.masfamilia.org/

email: fundacion@masfamilia.org

twitter: https://twitter.com/masfamilia

#mamiconcilia:

web: http://mamiconcilia.com/

email: mamiconcilia@gmail.com

twitter: https://twitter.com/mamiconcilia

Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/.