

## CONCILIACIÓN LABORAL

Las empresas empiezan a incorporar medidas para conciliar la vida laboral y familiar. ¿El objetivo?

Personal más satisfecho y más implicado

# Cuando el bienestar también ficha

ANE URDANGARIN

SAN SEBASTIÁN. DV. Cuando hace algo más de dos años se inauguró el Centro Municipal de Empresas Innovadoras de Donostia a más de uno le sorprendió que tuviera una guardería. Hoy en día está a rebosar y en otros polígonos se contemplan este tipo de servicios. Pero la conciliación de la vida laboral y familiar va mucho más allá, tal y como demuestran las 30 empresas que han participado en el proyecto Donostia Auzolan liderado por Fomento de San Sebastián y enmarcado en la iniciativa europea Equal. Ayer recibieron un reconocimiento en una jornada celebrada en el Kursaal. Estos son algunos ejemplos de modelos flexibles de organización.

YTANTOS

## Las reuniones, por la mañana

Cuando Patricia Zabal, Mercedes García y Eli Ezcurdia dieron el paso de montar su propia empresa, tenían muy claro que era preciso reorganizar la jornada laboral para sumar tiempo a la atención familiar y al ocio. Venían de una compañía en la que el día arrancaba a las nueve de la mañana y finalizaba, en muchas ocasiones, a las ocho de la tarde. «Es que con ese horario no te queda tiempo para nada, ni para hacer recados, porque para cuando salíamos todo estaba cerrado», cuenta Eli. Hasta el punto de que Mercedes retrasó su maternidad por la incompatibilidad del horario laboral con el cuidado de un bebé.

Así que cuando crearon Ytantos, una empresa de comunicación y diseño gráfico, optaron por una reorganización que se consolidó gracias al apoyo de Fomento de San Sebastián. Se preguntaron

qué podían cambiar para trabajar más a gusto, y empezaron por el horario. «Solíamos perder mucho tiempo en ir a casa a comer, por lo que optamos por quedarnos aquí. Tenemos un microondas y paramos un rato». De esta forma, realizan una jornada que les permite salir entre las 16.30 y 17.30, ya que dependiendo de las necesidades de unas y otras entran a las 8 o a las 9.

Ezcurdia reconoce que, al principio, les costó adaptarse. Y no precisamente a ellas, que están encantadas, sino a sus clientes, que les llamaban a las siete de la tarde al móvil porque no localizaban a nadie en la oficina. Ahora ya se han acostumbrado.

Otra de las medidas que han adoptado es organizar todas las reuniones por la mañana, «a menos que sea imposible. Y si es por la tarde, que sean a primera hora». La tecnología también tiene un papel importante para, en momentos concretos, poder trabajar desde casa. Por ello, con la subvención que reciben del programa comprarán un ordenador portátil. Las PDA son otro elemento clave.

DINYCON

## La tarde del viernes, fiesta

Dinycon es una ingeniería que se dedica a sistemas de control y automatización. Esta empresa se mueve en el ámbito de la innovación, por lo que optaron por no quedarse anquilosados en los usos y costumbres que, por inercia, se mantienen en muchas compañías. Su gerente, Roberto García, explica que para ello contrataron a una consultora que canalizó los aspectos mejorables que observaban los seis empleados. Hicieron entrevistas personales e introdujeron algunos cambios. ¿El

resultado? «La gente está más motivada».

Porque librar la tarde de los viernes motiva. Alargar el fin de semana fue una de las primeras decisiones que adoptaron. «Hicimos un reajuste de los horarios para trabajar esas horas entre semana». Así, por ejemplo, entrar a las 8.30 horas en vez de a las 9. Aunque hay flexibilidad para quien, por ejemplo, quiera llevar a los hijos a la guardería.

También han ido incorporando nuevas tecnologías, como la que les permite acceder al servidor de datos desde casa. El objetivo no es fomentar el teletrabajo, «porque nuestro oficio nos obliga a reunirnos mucho», pero sí solventar momentos puntuales en los que uno pueda acabar un proyecto desde casa.

FASHION OUTLET

## Comer en el trabajo para salir antes

«Siendo todas mujeres, no nos quedaba más remedio que conciliar». Leticia Ganuza es la directora de Fashion Outlet, una tienda ubicada en el polígono Belartza en la que se pueden encontrar prendas de marcas y diseñadores de gama alta con descuentos considerables. El negocio, que emplea a un total de siete mujeres, acaba de ampliarse con la incorporación de ropa para niños.

Ganuza recuerda que, de entrada, no es fácil conciliar cuando se trata de un comercio. Hay que atender al público. «Pero había que hacer algo, así que decidimos organizar dos turnos y comer allí mismo, sin perder tiempo en ir a casa. No cerramos al mediodía». Así, disponen de dos horarios, de 10.30 a 18.00 y de 12.30 a 20.00 horas en el que se van turnando cada semana. «Unas semanas te queda tiempo para hacer cosas por la tar-



Tres trabajadoras de Fashion Outlet comiendo en el polígono Belartza. Paran

de, lo cual no está nada mal si se trabaja en el comercio y, si no, tienes tiempo por las mañanas».

Esta organización también ha requerido un sistema de comunicaciones en el que pocas cosas quedan al azar y en el que todas las empleadas son polivalente: lo mismo se encargan de la llegada del material que asesoran a los clientes. Se trata de contar con comodines que tapen huecos, «porque si alguien tiene que llevar al hijo al médico, pues lo hace y otra le cubre». De hecho, en ocasiones puntuales Leticia ha trabajado en su despacho con la compañía de algún niño. «Porque hay ocasiones en las que no tienes donde dejarlos y aquí les ponemos un DVD o le damos cosas para pintar... Son situaciones que se dan muy de vez en cuando, ¿pero te imaginas a un hombre trabajando en su despacho con el hijo de un compañero al lado?» reflexiona. Para Ganuza, estas medidas de conciliación son necesarias y muy positivas, «porque ayuda a crear mejor ambiente. No sólo es que ganes tiempo para ti o para

dedicárselo a la familia, sino que la comunicación y la relación es mejor».

ASKORA PLUS

## Más compromiso y armonía

Cuentan en Askora Plus que han emprendido un camino sin retorno «en el que empresa y trabajadores son uno». Tiene 200 empleados (el 96% mujeres) dispersos por Gipuzkoa, Vizcaya, Álava y Navarra que se dedican a servicios integrales de catering, limpieza... Tienen un plan de conciliación que están a punto de implantar en su totalidad y que se basa en mejorar la comunicación interna, flexibilizar calendarios, horarios y turnos, planes de formación... Los efectos ya se están dejando notar. «Nos ha supuesto reforzar el compromiso y la responsabilidad de todos. Al final, la armonía que se consigue con una conciliación equilibrada motiva la rentabilidad emocional y el orgullo de pertenencia». ■

**USURBILGO UDALA**  
IRAGARKIA  
"ATALLU INDUSTRI SUSTAPENA S.A." sozietatearen ohiko Batzar Orokorrerako deialdia.

Batzarra, Usurbilgo Udaletzeko Pleno Aretoan egingo da, **ABENDUAREN 13an, ARRATSALDEKO 17.00etan**, lehenengo deialdian eta, kasua balitz, bigarrenengo **abenduaren 13an, arratsaldeko 17.30etan** toki berean, hurrengo gai zerrendaren arabera:

**GAI ZERRENDA**

- 1.- Aurreko bilkurako Akta onartzea.
- 2.- 2006ko Ekitaldiko Txostena, Egoera Balantzea eta Gestio Kontu Orokorra onartzea.
- 3.- Eskaera eta Galderak.

**Batzar orokorra egin aurretik Administrazio Kontseilua egingo da** bai aurreko akta aztertzeko, bai lehen aipatutako puntuetako gaiet buruz Batzar Orokorrari zuzena deritzona proposatzeko.

Usurbil, 2007ko azaroak 23.- LEHENDAKARIA.

**villa & hut**  
LIQUIDACION TOTAL  
POR CESE  
Muebles y decoración  
rustica & exótica  
Hasta **50%** dto

San Francisco, 7 (Donostia) 943 29 25 50  
Pol. 26 Astigarraga 943 33 34 41

**SAN JUAN DE LUZ**  
Domaine **Iratzia**  
RESIDENCIAL  
Studio a partir de 109.250 Euros - T2 a partir de 141.250 Euros  
VENTAJAS ÚNICAS EN SAN JUAN DE LUZ  
A 300 metros de la playa Erromardie, en un parque privado, cercano a un pinar, en este sitio privilegiado se encuentra esta excepcional residencia turística.

Informaciones:  
Tel: 00 33 559 47 88 35  
Robert ALDAY  
alday-immobilier@wanadoo.fr



## SESIÓN CONTINUA por Carlos Elorza

Aún no es Navidad. «Aún queda un mes para la Navidad. Cuatro semanas para la cola por el talo con txistorra santotomaseño. Aún ni se me ha ocurrido comprar el turrón, aún no sé qué ha hecho Scorese como anuncio de Freixenet, pero la cartelera se nos ha empezado a llenar ya...»

BLOGS DE USUARIOS  
**CUÉNTAME UN CUENTO**

HISTORIAS PARA PENSAR

Lea los artículos completos  
y coméntelos en [diariovasco.com](http://diariovasco.com)



sólo un rato en vez de ir a casa y así salen antes de trabajar. [MIKEL FRAILE]

**VENTURA RUPERTI** EXPERTO EN ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

# «Las empresas no deben ver la conciliación como una carga, sino como una oportunidad»

Rupertí recuerda que estas políticas revierten en la empresa y en su imagen pública

A. U.

Una empresa que paga la subida de la hipoteca o financia desde clases de piano hasta cursos de pintura. El economista Ventura Rupertí, consultor y *coach* de directivos, ofreció una charla sobre la conciliación en la jornada de clausura de Equal Donostia Auzolan.

— ¿Están las empresas concienciadas sobre la importancia de la conciliación?

— Está claro que hay un movimiento que lleva unos cuantos años consolidándose y, por lo tanto, el que no está concienciado como mínimo está advertido de que eso existe y que conviene tenerlo muy presente. En mis charlas procuro hacer ver que lo que puede interpretarse erróneamente como una carga o una complejidad adicional, en realidad hay que verlo como una gran oportunidad para desarrollar unas políticas que revertirán en beneficio de los empleados y, en consecuencia, acabará revirtiendo en beneficio de la empresa y en su imagen pública.

— ¿Por dónde hay que empezar?

— Suelo hacer una broma diciendo que hay dos grandes ámbitos: dentro y fuera. Sugiero siempre empezar por dentro, donde hay muchísimas opciones: revisión de las jornadas, apoyo a determinadas situaciones familiares que pueden requerir una ausencia más que justificada pero que puede que no estén contemplada en la normativa vigente, vacaciones más flexibles, guarderías, ayuda a empleados con padres ancianos, becas para hijos... Hay muchas cosas que pueden dar un



Ventura Rupertí ayer en el Kursaal. [ARIZMENDI]

resultado magnífico.

— El coste puede ser una pega...

— La empresa, como empresa, no debe olvidar esa faceta porque si no considera muy bien todos los números puede llevarse sorpresas. Pero cuando compra un nuevo ordenador, lo interpreta más bien como una inversión: el dinero que pago por recibir esto va a ser menor que el dinero que reciba por utilizarlo. Creo que ese es el enfoque adecuado, hay que detectar el impacto positivo en la productividad. Hay que hacer números, pero mirando las dos caras de la moneda.

— ¿Cuáles son las medidas más originales que ha visto?

— Una empresa que está ayudando a pagar la subida de la hipoteca de sus empleados. Es una forma de la empresa de mostrar interés hacia sus empleados que acabará revirtiendo en trabajadores más satisfechos. En otra empresa, además de financiar la formación más vinculada al puesto de trabajo de cada uno, les dan la opción de formarse en cualquier otra cosa: clases de piano, un curso de pintura... «¿Y eso

que tiene que ver con manejar un ordenador o el toro en un almacén?», se preguntarán muchos. Pues la idea es que la empresa quiere que esas personas disfruten haciendo cosas que les satisfagan y considera que ese bienestar acabará trasladándose al puesto de trabajo. Los trabajadores están encantados.

— ¿Y qué me dice que de la gente que trabaja a tres relevos o está sujeta a un horario inamovible?

— Son casos especialmente difíciles, lo cual no significa que sean imposibles. La empresa puede decirles: «Lamentablemente tu horario de trabajo tiene que ser éste porque la propia empresa lo precisa, ahora bien, para compensar parcialmente los desajustes que esto puede implicar en tu vida, te podemos ofrecer esto y lo otro...» Cosas que pueden transmitir el sentimiento de compensación, de interés y de cariño. Y pueden ser cuestiones tan sencillas como la flexibilidad a la hora de coger vacaciones, y no sólo las largas de verano, o ofrecerles formación en lo que les apetezca... ■

## De reuniones eternas a tiempo más aprovechado

El gerente de la Sociedad de Fomento de San Sebastián, Eukén Sesé, se refiere a los últimos estudios para asegurar que ya no se cuestiona el hecho de que la mejora de la motivación y de la calidad de vida de los trabajadores incide directamente en la cuenta de explotación y en el nivel de competitividad de la empresa que les emplea. Bajo esta premisa se puso en marcha el proyecto Equal Donostia Auzolan, en el que han colaborado el Colegio de Abogados, Ceit, Gaia o CC OO, y que finalmente ha contado con la participación de 30 empresas y trabajadores autónomos, en las que se ha realizado un diagnóstico y un plan personalizado.

La técnica de empresas Ruth

Jorde y la responsable de la Unidad Finalista, Ana Vera, han participado activamente en este proceso en el que, entre otras cosas, han visto la necesidad de acabar con reuniones muy largas y quizás no tan provechosas, fomentar el trabajo remoto —«bien desde casa o de otra oficina»—, propiciar la jornada intensiva en los trabajos que se pueda, adaptarse a los horarios escolares... Aunque los empresarios puedan pensar que conciliar es reducir jornada, hay otras muchas fórmulas y «han entendido que un personal satisfecho y motivado es más competitivo y rentable».

De esta experiencia ha salido una Guía de la Conciliación y una propuesta de buenas prácticas.

# IMPAGADOS

SOLUCIONAMOS SUS PROBLEMAS DE COBRO

Más de cuarenta años gestionando cobros por vía amistosa y judicial nos avalan. Además si lo necesita y su crédito está debidamente instrumentado le adelantamos el dinero\*.

Cuanto antes nos llame antes cobrará.

Nuestro agente le visitará, llame al 94 4231785

## CRENORSA

Henao, 28 - 2ª Izda. 48009 BILBAO. Tel.: 94 423 17 85 • Fax: 94 424 22 29  
E-mail: [crenorsa@crenorsa.com](mailto:crenorsa@crenorsa.com)

\*Consulte condiciones.

# MERCA DILLO

SURF · SNOW · SKI · SKATE



c/ Zabaleta 34,  
GROS donostia

# ROSE WOOD

SEMANA DEL  
27 DE NOVIEMBRE  
1 DE DICIEMBRE