

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Permisos y licencias que superan a las legalmente establecidas

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplikatua I (UPV/EHU)



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



Índice

Ventajas e inconvenientes de la ampliación de permisos y licencias legales	3
Ventajas e inconvenientes de la ampliación del permiso de paternidad	5
Muestra de empresas que amplían los derechos relacionados con el cuidado legalmente establecidos	6

Ventajas e inconvenientes de la ampliación de permisos y licencias legales

Las principales medidas recogidas en la legislación vigente están directamente relacionadas con la maternidad, y en menor grado con la paternidad y con las necesidades generadas por las enfermedades de familiares. Así, son de obligado cumplimiento:

- la suspensión por maternidad
- la suspensión por paternidad
- la suspensión por riesgo durante el embarazo
- el permiso de lactancia
- la suspensión por riesgo durante la lactancia
- el permiso retribuido por enfermedad de familiares
- la adaptación de la jornada, el disfrute de vacaciones tras el embarazo, parto o lactancia
- la reducción de jornada
- la excedencia para el cuidado de hijos e hijas
- la excedencia para el cuidado de familiares y la excedencia voluntaria.

Muchas empresas tienen medidas de conciliación que complementan y mejoran las legalmente establecidas.

Las principales ventajas de la ampliación de las medidas obligatorias en materia de conciliación son las siguientes:

- Contribuyen a mejorar la imagen social de la empresa, tanto cara al exterior, como de cara al personal contratado. La introducción de estas medidas en el marco de una política más amplia destinada a desarrollar una cultura de conciliación permite optar a las cualificaciones del tipo “best place to work” o “empresa conciliadora” o “empresa familiarmente responsable”, lo que contribuye a hacerlas más competitivas en el reto por atraer y retener talento.

- Siempre que la adaptación a los permisos no comporte sobrecarga de trabajo para los/as compañeros/as, puede contribuir a reforzar la motivación y la lealtad a la empresa.
- La ampliación a situaciones “no familiares” evita posibles agravios comparativos, con los consiguientes resentimientos, y posibilita una mayor identificación y lealtad a la empresa.
- Según las circunstancias, reduce el nivel de estrés de los/as trabajadores/as afectadas/os.
- El reto organizativo que supone para la empresa la suplencia de las semanas de baja obligatorias debe necesariamente asumirse, así que la ampliación del permiso no comporta excesivos costes adicionales, salvo que la suplencia se haya llevado a cabo redistribuyendo el trabajo de las personas que están de permiso entre otras/as compañeros/as.

Con todo, estas medidas también pueden generar ciertos inconvenientes, como por ejemplo, los siguientes:

- Según las circunstancias y según cómo se materialicen estas ampliaciones pueden suponer costes económicos más o menos importantes para las empresas. Estos costes pueden reducirse si se ven compensados por aumentos de la productividad de los/as trabajadores/as beneficiados.
- Si la sustitución del trabajador/a se hace repartiendo el trabajo entre los/as compañeros/as, estas ampliaciones pueden ser fuente de conflicto.
- Según las circunstancias, puede implicar desafíos organizativos de cierta importancia, aunque éstos ya existen por la propia necesidad de cumplir la legislación vigente. Si se trata de puestos poco cualificados, es relativamente fácil encontrar a otra persona que realice esas tareas. Sin embargo, si se trata de puestos cualificados o incluso de dirección, se recurre con frecuencia a la redistribución del trabajo entre compañeros.

Ventajas e inconvenientes de la ampliación del permiso de paternidad

En un contexto en el que todavía son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a medidas de conciliación, la ampliación de los permisos de paternidad resulta ser una medida de más alcance que las demás, puesto que promueve una mayor implicación de los hombres en la crianza de hijos e hijas y, por tanto, colabora en la superación de las desigualdades de género. Bastantes empresas ya tenían establecidos permisos de paternidad más largos que los establecidos legalmente antes de su reciente ampliación a cuatro semanas en 2017¹.

Las principales ventajas de la ampliación de los permisos de paternidad son:

- Supone un cambio cultural del que en general se puede beneficiar toda la sociedad, al conseguir un modelo de compatibilización de ámbitos más equilibrado, con ventajas tanto en el ámbito público como en el privado.
- Contribuye a un reequilibrio de los costes de la maternidad, disminuyendo aquellos que gravan principalmente a la mujer.
- Ayuda a mejorar el clima de trabajo entre hombres y mujeres, y un mayor grado de satisfacción de la plantilla.
- Una menor dependencia de determinadas personas (“personalismo”) y en determinados puestos, que puede incentivar la puesta en marcha de gestiones más flexibles y redistribuidas de responsabilidades.
- Un mayor compromiso de las empresas con los problemas derivados de la maternidad/ paternidad de sus trabajadores/as.

Hay que señalar también posibles inconvenientes de la ampliación del permiso de paternidad:

- La inexistencia de una cultura suficientemente aceptada de “pro-conciliación” puede

¹ Aunque la ampliación del permiso de paternidad de 2 a 4 semanas estaba prevista para enero de 2011, las limitaciones presupuestarias en el Estado español han pospuesto esta medida hasta enero de 2017.

dar lugar a que no se entienda esta medida dentro de la empresa y que el trabajador sea discriminado por los propios compañeros y/o por la dirección de la compañía.

- La pérdida durante esos días de algunas figuras relevantes dentro de la empresa puede causar trastornos importantes en su organización.
- En aquellos casos donde se suele redistribuir el trabajo en caso de falta de algún trabajador, esta medida puede contribuir a depender del mayor esfuerzo de los compañeros, con el correspondiente malestar.
- Los costes económicos derivados de la ausencia durante los días que dura el permiso del trabajador.

Muestra de empresas que amplían los derechos relacionados con el cuidado legalmente establecidos

Euskaltel	<ul style="list-style-type: none">• Permiso de jornada maternal: Durante el primer año de vida del bebé, jornada de 6 horas retribuidas como jornada completa.• Permiso de 15 días naturales sin sueldo por motivos personales que puede disfrutarse una vez al año. Caso de adaptación escolar, este permiso podrá ser acumulado a las vacaciones de agosto.• Excedencia con reserva de puesto por un periodo mínimo de tres y máximo de cinco años. Los y las trabajadoras pueden solicitar una excedencia voluntaria para la realización de proyectos personales o profesionales que no supongan competencia con la actividad de Euskaltel.• Reducción de jornada de 1/8 sin causa. Los y las trabajadoras por motivos personales justificados pueden solicitar a la Dirección la reducción voluntaria de la jornada diaria.• Excedencia voluntaria con reserva de puesto por un periodo de hasta 4 meses. Para la concesión de una nueva excedencia por los mismos motivos deben transcurrir al menos 2 años.
Repsol-YPF	<ul style="list-style-type: none">• Se aumenta la edad del menor a 12 años para la reducción de jornada por razones familiares.• Se equipara la pareja de hecho al matrimonio a todos los efectos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha habilitado un permiso especial para atender el cuidado de un hijo/hija menor de edad por padecer enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración.
Iberdrola	<ul style="list-style-type: none"> • Se eleva hasta cuatro años la excedencia por el cuidado de menores y familiares dependientes • Reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias hasta que el niño/a cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial.
Mercadona	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en un mes de la baja laboral por maternidad (si la trabajadora no se ha cogido ninguna baja antes).
Leche Pascual	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en 1 semana la baja por maternidad. • Jornada continua durante todo el periodo de lactancia, que puede prolongarse durante los primeros nueve meses de vida del hijo/a.
Caja Madrid	<ul style="list-style-type: none"> • La entidad destina alrededor de 2,2 millones de euros a la contratación de empleados y empleadas externas para las suplencias por las bajas de maternidad, con el fin de que ningún/a trabajador/a tenga que asumir trabajo extra. Se dispone de una dotación de personas de apoyo destinada a cubrir necesidades derivadas de bajas/ausencias cortas. No se trata de trabajadores/as temporales, sino de 140 personas que forman parte de cada dirección de negocio.
Vodafone-Ono	<ul style="list-style-type: none"> • Las empleadas de Vodafone en el Estado español pueden solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento, y con la confirmación de su correspondiente médico/a-ginecólogo/a y esto se extiende a los casos de adopción y acogimiento. También es aplicable a acogimientos y adopciones nacionales e internacionales y puede ser disfrutada tanto por hombres como por mujeres. • Ampliación del permiso de maternidad de 16 a 18 semanas. • Las empleadas de Vodafone en el Estado español que, por maternidad, soliciten la reducción de jornada correspondiente al período de lactancia, podrán ampliar el plazo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, a dos horas diarias y de nueve a doce meses de duración sin verse por ello afectado su salario. • Ampliación de la lactancia sin reducción de salario. Durante el período de lactancia, las empleadas con jornada partida, desde su incorporación tras la baja por maternidad y hasta cumplido el primer año de cada hijo, prestarán servicio de lunes a viernes, desde las 9:00 a las 15:00 horas, siendo liberadas, durante dicho período, del trabajo en jornada de tarde. Las que trabajan a turnos disfrutarán de ese tiempo al principio o al final de la jornada. Además, el tiempo de lactancia podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta

	un total de 13 días naturales.
Eroski	<ul style="list-style-type: none">• Ventajas adicionales a las estipuladas por ley para los casos de lactancia, paternidad, nacimiento de nietos/as y excedencia por cuidado de hijos/as con reserva del puesto de trabajo, posibilidad de reducir la jornada sin causa manifiesta, manteniendo el derecho a recuperar la jornada laboral ordinaria una vez finalizado el período de reducción, concesión de excedencias voluntarias – con reserva del puesto – para trabajar en una ONG o para planes de desarrollo personal o profesional.
Mutualia	<ul style="list-style-type: none">• Las 16 semanas de suspensión de contrato por maternidad/paternidad se amplía en 1 semana más, a cargo de la empresa, si el padre comparte el permiso, al menos 4 semanas.

orain ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA

