

BENEFICIOS DE SER UNA EMPRESA FC

PARA LA EMPRESA:

1. Incremento de la motivación de las personas.
2. Mayor grado de compromiso en desarrollo y productividad de la empresa.
3. Reducción del estrés del personal de la empresa.
4. Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal.
5. Preservar e incrementar la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes.
6. Incremento de la competitividad empresarial.
7. Proceso de mejora continua.
8. Mejora de liderazgo, comunicación, responsabilidad y Estrategia empresarial.
9. Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua.
10. Disminución progresiva de estas temperaturas, en un clima laboral enredecido, y mejora generalizada de las relaciones laborales.
11. Disminución sustantiva de las reivindicaciones salariales, en los conflictos laboral y las Negociaciones sindicales.

PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA:

1. Mejora de la autoestima.
2. Mejora de la motivación.
3. Reducción de costes familiares.

4. Reducción de estrés.
5. Menos enfermedades (bajas laborales).
6. Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
7. Trabajar en un entorno más "natural" y de forma más comprometida.
8. Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida.
9. Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos/as.
10. Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa.
11. Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.

PARA LAS FAMILIAS DEL PERSONAL:

1. Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo.
2. Mayor grado de satisfacción.
3. Reducción de rupturas matrimoniales (separaciones y divorcios).
4. Posible incremento de la natalidad al no ser vista como una simple carga imposible de conciliar con la vida laboral.
5. Menor carga de estrés en todos los aspectos derivados de la convivencia familiar (enfrentar enfermedades, operaciones, defunciones, inicio de las vacaciones escolares, etc).
6. Trabajo "presencial" y efectivo en el hogar.
7. Desarrollo del rol familiar.

AYUDAS

1. Ayudas a empresas para la elaboración y desarrollo de Planes de Conciliación.
2. Ayudas a empresas para la sustitución de trabajadores/as que hagan uso de los derechos para la conciliación.
3. Ayudas a trabajadores/as que soliciten excedencias o reducción jornada para cuidados de menores.
4. Ayudas a trabajadores/as para cubrir gastos por cuidado de menores.



efc Empresa Familiarmente Comprometida



INTRODUCCIÓN

Es importante que las empresas comprueben que mediante la puesta en marcha de acciones flexibles y comprometidas es posible crear un nuevo escenario laboral, en donde las personas se sientan motivadas y apoyadas, generando una plantilla más comprometida, productiva y leal. Estas políticas reducen costes laborales como el absentismo y aumentan la fidelización, el compromiso del personal, además de convertirse en una ventaja competitiva en el mercado laboral. Los criterios de selección de un trabajo no se basan ya en primer lugar en la retribución, sino que este criterio pasa a un segundo lugar dejando paso a la posibilidad de hacer conciliable trabajo, familia y vida personal y a la vez seguir aprendiendo-formándose, haciéndose empleable.



DEFINICIÓN

EFC es aquella empresa que intenta sacar el mejor provecho de su capital social y humano pero incorporando, como una dimensión estratégica más de la organización, prácticas respetuosas y atentas a las necesidades familiares y personales de sus trabajadores y trabajadoras.

BUENAS PRÁCTICAS

LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

1. **Horario laboral flexible:** El personal debe trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora empiezan la jornada y a qué hora se marchan de la empresa al final de la jornada.
2. **Trabajo a tiempo parcial:** El personal puede trabajar media jornada.
3. **Empleos compartidos:** Dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero puede decidir ellos, consultando con su superior, quien trabajo cuándo.
4. **Semana laboral comprimida:** El personal puede trabajar más horas al día y a cambio recibir un día o medio día libre a la semana.
5. **Jornada laboral reducida:** Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
6. **Horas anuales:** Las personas están contratadas por un número de horas de trabajo por año, en vez de un nº de horas al día. Este sistema de "bolsa de horas" a las empresas les ayuda a administrar las puntas de actividad de un modo acorde a los ritmos de producción.

LAS EXCEDENCIAS O PERMISOS LARGOS

- 1.- **Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar.**
El personal puede abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.
- 2.- **Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley.**
Las madres pueden quedarse en casa una vez consumido el periodo de 16 semanas si renuncian a su sueldo durante este periodo. Se les garantiza volver a su antiguo puesto de trabajo después de su ausencia por maternidad.
- 3.- **Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por ley.**
Los padres pueden quedarse en casa después del periodo de 13 días si renuncian a su sueldo durante ese periodo.
- 4.- **Excedencia por cuidado de hijos/as pequeños/as.**
Los padres y madres pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado para cuidar a sus hijos preescolares si renuncian a su sueldo durante ese periodo. Se les garantiza su puesto de trabajo cuando regresen de su excedencia.
- 5.- **Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley.**
- 6.- **Excedencia para cuidar a progenitores o hijos/as enfermos / discapacitados.**
Los empleados/as pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados si renuncian a su sueldo durante ese periodo. Se les garantiza su puesto de trabajo cuando regresen de su excedencia.
- 7.- **Descanso profesional.**
El personal puede disfrutar de un periodo de descanso acordado a lo largo de su trayectoria profesional para dedicarse a asuntos no laborales.
- 8.- **Vacaciones no pagadas.**
El personal puede, con el visto bueno de su superior, tomarse vacaciones adicionales si renuncia a su sueldo durante ese periodo.
- 9.- **Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.**
El personal, siempre después de consultar con su superior directo, pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los periodos vacacionales tradicionales. EN ninguna parte dice que deba ser un mes de vacaciones seguido.
- 10.- **Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia.**
La empresa concede a su trabajadores/as un cierto número de horas por mes para ocuparse de asuntos personales.
- 11.- **Tiempo libre para actividades en la comunidad.**
La empresa concede a su trabajadores/as un cierto número de horas por mes para ocuparse de responsabilidades sociales o comunitarias.

FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO

1. **Flexibilidad en el lugar de trabajo.**
El personal puede trabajar en un sucursal cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.
2. **Trabajo en casa.**
El personal puede trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o para compatibilizar el trabajo con su vida familiar.
3. **Videoconferencias.**
El personal puede celebrar reuniones por videoconferencias con colegas o clientes en otras ciudades para evitar viajes.
4. **Internet.**
La empresa costea para los/as empleados/as el servicio de Internet como herramienta de trabajo.



SERVICIO PARA EL CUIDADO DE MENORES Y PERSONAS MAYORES

1. **Información sobre guarderías.**
El personal puede consultar en el departamento de personal información sobre guarderías fuera de la empresa.
2. **Guarderías dentro de la empresa.**
La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados dentro de la empresa.
3. **Guardería fuera de la empresa.**
La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados fuera de la empresa. Este apoyo puede tomar varias formas:
-Plazas reservadas en guarderías locales, pagadas por la empresa.
-Descuentos en guarderías locales.
4. **Apoyo económico para sufragar gastos de guardería.**
La empresa proporciona apoyo económico para sufragar los gastos de guardería fuera de la empresa.
- 5.- **Pago de servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extras.**
Al personal que tiene que viajar o trabajar los fines de semana se les compensan los servicios de guardería o canguro que tienen que pagar para estar disponibles para la empresa.
6. **Información sobre centros para el cuidado de personas mayores.**
El personal puede consultar en el departamento de personal información sobre centros para el cuidado de ancianos fuera de la empresa.
7. **Servicios para el cuidado de personas mayores fuera de la empresa.**
La empresa facilita servicios de cuidados de ancianos gratuitos o subvencionados en un centro fuera de la empresa.