

Reproducido en www.relats.org

**LOS/LAS TRABAJADORES/AS CON
RESPONSABILIDADES FAMILIARES. LA POLÍTICA
SOCIAL DE LOS EMPRESARIOS.UN ARMA DOBLE
FILO**

Ester Kandel

Publicado en Argenpress, octubre 2010

En el Convenio N^o 156 DE 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y en la Recomendación N^o 165 sobre el tema, la OIT explica que su aplicación atañe a los casos en que se vean “limitadas sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

En cuanto a los medios de aplicación, la Recomendación. Abarca la legislativa, los convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales u otras medidas apropiadas.

El documento hace una referencia especial a la Políticas Nacionales, pero en nuestro país, en este período observamos un Estado ausente y empresarios activos, implementando beneficios como:

- Instalación de lactarios
- Jardines maternales
- Aliento de la maternidad y la lactancia
- Licencias extendidas
- Favoreciendo el ejercicio de la paternidad
- Auspicia la preparación de sus hijos para el ingreso al mundo laboral

¿Por qué las empresas brindan estos servicios? Los encargados del áreas de recursos humanos han detectado que producen los siguientes efectos:

- Mayor compromiso con la empresa
- Mayor productividad
- Acuerdo con la flexibilidad laboral
- Formación de jóvenes en el mundo del trabajo.

Una socia gerente de la consultara Aziorane “Yo creo que la persona empleada refuerza su compromiso y experimenta gratitud hacia la empresa en un momento tan particular, en que la vida tiende a complejizarse y toda ayuda externa es muy valorada.”

En el caso de la empresa Mimo, la gerente de Recursos Humanos señala que “Desde hace años veníamos trabajando en acciones de responsabilidad social, con el Garrahan, UNICEF, escuelas rurales y fundaciones. La señora Mimo, la dueña de la fábrica nos planteó hacer algo más sistemático, siempre enfocamos en la niñez. Y surgió la idea de empezar por casa”

En esta línea, promoviendo la confianza en los servicios, encontramos al laboratorio Roche con horarios flexibles y licencia por paternidad extendida.

“Contar con beneficios mejora los vínculos familiares y laborales y genera una mayor productividad” asevera la directora de Recursos Humanos de TNT Express , idea reforzada por el director de RR.HH de Coca Cola:

No podemos hablar de equilibrio entre vida y trabajo, sino de vidas equilibradas. Las generaciones actuales demandan y valoran contextos laborales más flexibles que contribuyan a mejorar su calidad de vida integral. De esta manera se sienten motivados, contenidos, dan lo mejor de si y asumen los desafíos corporativos con compromiso y pasión”.

Las notas periodísticas a las que hicimos referencia, confunden las reivindicaciones como el lactario, jardines maternas, licencia por paternidad con sistemas flexibles y que apuntan a una mayor productividad.

El lactario es una vieja reivindicación, tal es así que se planteó en la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, sancionada en 1907 pero cuando comenzó a implementarse en abril de 1908, la patronal se resistió.

Actualmente, en muchas empresas el servicio de jardines maternas está tercerizado, una de ellas, llamada Diálogo, cubre este servicio y se encarga de prestar el servicio en los laboratorios Roche, Glaxo, Roemmers, , Givaudant, Massalin, Ceras Jonson, y empresas como Mimo y Kraft.

Las empresas también destacan otros rubros como “seducción para motivar a jóvenes profesionales con programas que apuntan a retener a los futuros cuadros gerenciales”.

La encuesta de total Rewards consigna que el 57% de los profesionales encuestados valoran el balance entre la vida laboral y personal, mientras que el 25% se inclina por aquellos beneficios relacionados con el cuidado de la salud. Y destacan su preferencia por paquetes de beneficios que alienten este equilibrio. Por ejemplo, el 18% destacó las prácticas de horario flexible, el 15% valoró la posibilidad de tomarse días libres, el 11% se inclinó por las vacaciones adicionales, el 11% por acceder a un gimnasio, el 9% por el teletrabajo y una proporción similar mencionó el plan de salud. Más lejos quedaron los programas de descuento (8%), la posibilidad de contar con un charter (5%), el beneficio de guardería (4%) y el de clases de relajación (3%).

La licencia por paternidad resistida por el Senado de la Nación, se está adoptando en muchas empresas privadas, pues consideran que es un beneficio muy valorado. En La Nación del 23 de agosto de 2009, leemos:

Por el mundo de las empresas bajo la premisa de la diversidad y de mejorar el balance entre el trabajo y las demandas familiares, la licencia extendida por paternidad es un beneficio cada vez más difundido. Eso sí, con variantes.

“Hay empresas, en general multinacionales, donde está normada en su política. Muchas otras que aún sin tenerlo normada en su política. Muchas otras que aun sin tenerlo normado igual brindan una licencia que a veces excede los 15 días, sobre todo si el bebe quedó internado por algún motivo. Y después están aquellas de políticas flexibles, done los jefes de dan al colaborador los días que necesita, según el caso y dentro de lo lógico.” Detalla gloria Cassano, titular de la consultora de recursos humanos que lleva su nombre.

También existen las empresas que promueven capacitaciones orientadas a los hijos de sus empleados, para darles herramientas laborales e integrar al personal. Entre las empresas que encaran estos programas están Zurich y Bridgestone.

Un arma de doble filo

El movimiento obrero desde sus inicios luchó por cambiar las condiciones de trabajo, como transformar las extensas jornadas laborales en ocho horas, prevención de accidentes y de las enfermedades. Para ello miles de obreros dieron sus vidas en las jornadas de lucha, donde primaba la independencia de clase, de la patronal y de los gobiernos.

Las actuales políticas sociales de las empresas ocupan un vacío dejado por las políticas públicas en educación, salud y responden a necesidades de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, pero los métodos que usan de seducción y mediante beneficios que generan compromiso, favorecen actitudes de subordinación.

Ante los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios, la OIT promueve la conciliación, fundamentándose en las premisas esbozadas en el Preámbulo de la Constitución de 1919:

- “La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.”
- “la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para prosperidad de todos.”

La realidad de nuestro país y de muchos países del mundo refleja que la riqueza de algunos se constituyó a expensas de la pobreza de millones.

La perspectiva de clase, la diferencia entre los que tienen los medios de producción y los que venden su fuerza de trabajo nos lleva a reflexionar sobre la verdadera igualdad de oportunidades en una sociedad desigual y el carácter puramente declamativo de las expresiones provenientes del Ministerio de Trabajo de la Nación, cuando el Ministro Carlos Tomada declara:

Es imperativo que, desde el Estado, garanticemos políticas públicas que hagan compatible la vida familiar con la vida laboral de mujeres y varones, pero para esto es necesario el empleo de calidad, la seguridad social y el cumplimiento de los derechos laborales.

Haga click aquí para recibir gratis Argenpress en su correo electrónico.