

BENEFICIOS DE LOS PPIINA 100% PARA LAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD

Virginia Carrera Garrosa, PPIINA y Colectivo Feminista Trece Rosas.

En mi aportación a este encuentro, voy a intentar exponer cómo la **corresponsabilidad** es garante de igualdad y por tanto de beneficios para una sociedad como la nuestra.

Centraré mi opinión, en un periodo concreto y en una acción concreta, donde podemos apostar por ser corresponsables, como es la del reparto igualitario de los cuidados en la etapa temprana de un bebe; y cómo esto va a repercutir en las empresas generando beneficios, así como me atrevo a afirmar que esta corresponsabilidad de *facto* beneficia a la clase trabajadora. De todo ello deduzco que la corresponsabilidad beneficia a la sociedad en su conjunto.

Como bien es conocido, una parte de esta sociedad son los poderes que controlan los medios de producción frente a la clase trabajadora. Esta, en su lucha y búsqueda de equilibrio constante, propone mejoras y herramientas sociales para alcanzar unos niveles de calidad en el ámbito de las relaciones laborales, las cuales van más allá de las clásicas reivindicaciones de jornada y salario. Planteando mejoras en otros aspectos relacionados con la calidad y el equilibrio de la vida personal, la familiar o la social, reconociendo con esto que no dejamos de ser clase trabajadora/asalariada a partir del sonido de la sirena de la fábrica, del abandono de la oficina o de la salida del edificio donde desempeñamos nuestra tarea productiva.

Por otro lado, de manera paralela, las compañías también han ido avanzando en materias sociales en relación a sus empleadas y empleados. En muchas ocasiones a través de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial, las cuales de manera voluntaria desarrollan medidas orientadas a favorecer la esfera social de las personas, sin olvidar que estas acciones se plantean desde una posición filantrópica pero también en la búsqueda de beneficios y en la mejora de la imagen de la empresa.

Me gustaría resaltar que en la mayoría de las ocasiones estas mejoras se han planteado en su espacio natural, que siempre ha sido el de la negociación colectiva. Esta constituye el instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Aunque últimamente está viviendo una serie de transformaciones que modifican sus funciones y capacidades, se podría seguir considerando que constituye una herramienta elemental para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y por ende para la corresponsabilidad.

El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) de 1998 señalaba, por primera vez en su punto 3.6 titulado "Igualdad de Oportunidades", lo siguiente: "La Negociación

colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados”.

Igualmente, el último pacto firmado por los interlocutores sociales (II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva años 2012, 2013, 2014), reconoce expresamente medidas concretas a introducir en los convenios colectivos con el objetivo de garantizar y promover la conciliación de la vida laboral y familiar¹

Después de esto deberíamos preguntarnos: ¿a quién corresponde la garantía de estos derechos?, ¿quién puede hacer posible que la corresponsabilidad sea un derecho protegido?.

Si de lo anteriormente expuesto deducimos que las empresas (los que tienen los medios de producción) y los representantes de las personas trabajadoras apuestan por un reparto equilibrado del cuidado -por lo menos en sus documentos escritos- tendremos que remitirnos al ente que garantiza una protección social a toda la ciudadanía, es decir, el Estado a través de la acción protectora de la Seguridad Social.

En la época de crisis económica, política y de valores que vivimos, donde el principal problema es el paro, medidas como el reparto igualitario del cuidado, generarían empleo en las empresas, repartirían el trabajo remunerado y mantendrían un potencial que harían más competitivas a nuestras compañías

A continuación voy a elaborar una serie de conceptos para “aterrizar” sobre la afirmación anteriormente planteada: **la corresponsabilidad genera beneficios en las empresas y por tanto en la sociedad, y a la inversa, la corresponsabilidad genera beneficios en la sociedad y por tanto en las empresas.**

Desde el punto de vista conceptual, se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral, la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados, ni se vea afectado el reemplazo generacional. Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral.

¹ II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. Capítulo 1. Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal

En los últimos tiempos, se ha visto la necesidad de utilizar nuevos conceptos para nombrar el conflicto del binomio público/privado y ha surgido un nuevo término: **corresponsabilidad**, que puede definirse como “la asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados”.

En esta nueva redefinición del problema, debemos encajar, como **solución** al mismo, los permisos igualitarios e intransferibles de nacimiento y adopción (PPIINA). Esto supone la oportunidad igualitaria de repartir el cuidado entre hombres y mujeres y más específicamente en una etapa y tarea concreta: la crianza de las y los bebés en sus primeros meses de vida.

En una sociedad como la nuestra, donde el tejido productivo del país lo componen en más de un 90% PYMES y el más representativo es el sector terciario. Deberíamos apostar por generar **beneficios** desde una corresponsabilidad protegida, puesto que como es mi intención demostrar, ésta aportaría más beneficios que costes.

La pregunta más veces repetida es la siguiente: ¿qué costes puede suponer este cambio de estructuras y mentalidades en las empresas?, y también, ¿qué costes puede suponer, en términos empresariales, equiparar el disfrute de tiempo en el permiso de nacimiento o adopción?

La pregunta más deseada y correcta sería: ¿qué beneficios supondría para la sociedad en general, y para las empresas en particular, el reparto equilibrado de las responsabilidades, la posibilidad de compartir el cuidado de los y las menores y el disfrute del tiempo de manera igualitaria?

Tenemos respuestas para estas preguntas, y teniendo en cuenta que las empresas piensan en su rentabilidad y producción, podemos afirmar, sin caer en la locura, que los costes para las empresas, en términos económicos, no supondrían ninguna inversión mayor de la que actualmente vienen haciendo en este tipo de permisos. Estas prestaciones económicas forman parte de la acción protectora de la Seguridad Social, por lo que a las compañías, la puesta en marcha de este cambio de mentalidad en el cuidado, en términos monetarios, no les supone una modificación en sus balances contables, ni inversiones mayores de las previstas en sus finanzas.

Lo que podríamos asegurar es que, el no conseguir una estructura social que reparta el cuidado y el tiempo de disfrute de los menores en sus primeros meses de vida, supondría -ya lo está haciendo- consecuencias negativas en las organizaciones y empresas, las cuales se traducen en costes laborales de tipo organizativo, económico, competitivo y de ambiente de trabajo.

El efecto de no poner en marcha los permisos igualitarios e intransferibles supone en las empresas realidades en sus plantillas, como son:

- Insatisfacción laboral, al no poder los hombres pasar el tiempo deseado con sus menores
- Disminución del rendimiento -porque en muchos casos la “cabeza” no va a estar pensando, exclusivamente, en desarrollar la tarea encomendada
- Una elevación de las tasas de absentismo
- Plantillas desmotivadas
- Pérdida de personas cualificadas. Podríamos afirmar que, al no poder implicarse los dos progenitores en el cuidado de los menores en los primeros meses de vida, uno de los dos se ve obligado a abandonar el mercado de trabajo, para mantener la estructura familiar. En la mayoría de los casos, las que así lo hacen son las mujeres, considerando, según diferentes estudios (p.ej. La Encuesta de calidad de vida en el trabajo del INE), que la exclusividad en el cuidado por parte de las mujeres se indica como una de las primeras causas por las que éstas abandonan el mercado de trabajo, en ocasiones “voluntariamente”, en otras muchas de manera obligada e involuntaria.

De las anteriores situaciones podemos extraer que, en términos de rentabilidad empresarial, esto afecta a la productividad, traduciéndose en una disminución de la misma.

Con este tipo de premisas, estaría contestando a la primera pregunta, y podríamos deducir que los costes que tiene para las empresas el permiso igualitario e intransferible de nacimiento o adopción, son costos que afectan a su productividad, no a su “bolsillo”.

Por lo que, uniéndolo a la segunda pregunta, me atrevo a concluir que estos costes, en el momento en que se desarrollen los PPIINA, desaparecerían. Las nuevas forma de organizar el trabajo con la vida familiar llevarían a la empresa a un aumento de beneficios, los cuales se manifestarían en mejoras perceptibles como son: una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentarse a los cambios en las empresas, mejores opciones en la retención de los y las empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento y formación), incrementos en la productividad y efectividad y mejoras en índices de absentismo y clima laboral.

Todo esto también se reflejaría en una mejor y más atractiva de la empresa imagen pública así como también en un mayor compromiso de los y las empleados con la

organización. Para muchas personas las ventajas sociales y el clima laboral son más importantes que los sueldos

Las investigaciones avalan algunos de los siguientes beneficios específicos en las plantillas:

- Utilización del potencial femenino
- Mayores niveles de satisfacción de las personas con su trabajo, al disponer de tiempo para enfocarse mejor en su vida fuera de éste.
- Las personas trabajadoras desarrollan un sentido de control personal sobre sus vidas.
- Mejoran las relaciones con la jefatura, lo cual se asocia a menores niveles de estrés.
- Mejoras en su autoestima, salud, concentración y confianza.
- Compromiso con la empresa
- Mayor grado de satisfacción con el trabajo, y una mejor eficiencia, “al no llevar problemas del trabajo a casa y viceversa”.

El tener una plantilla motivada, eficaz, eficiente y comprometida genera beneficios a las empresas, el tener un permiso de nacimiento o adopción intransferible e igualitario reparte el empleo y el trabajo.

Ser corresponsables apostando por los permisos de nacimiento y adopción supone comprender que formamos parte de un todo. El balance entre trabajo y familia es esencial para una buena calidad de vida de las personas y para el tejido productivo de cualquier sociedad.

Por estas razones el Estado debe modificar las normas existentes, e introducir los PPIINA, valorando que esta serie de beneficios en las empresas traerá consecuencias positivas en nuestra economía y por tanto en nuestra sociedad en general.

Reseñas bibliográficas

AINC, (1998): Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Gobierno de España.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012. BOE
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-1778>

Baz, J.A. (2008) “La responsabilidad social empresarial: especial referencia a la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”
Revista Derecho Social

Casado, E.; Gómez Esteban, C. (eds) (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid, Biblioteca Nueva. 2006.

Carrasco, C. (2002) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” Magdalena León (comp.): mujeres y trabajo: cambios impostergables, Foro Social de Porto Alegre de 2 y 3 de Enero

Carrera, V. (2011) “La conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio del hogar familiar”
<http://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/100784>. Universidad de Salamanca

Ponce, J.M. (2007). “La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados”, Revista Empresa y Humanismo. Vol. X.