



3 de mayo de 2016

IBERDROLA FIRMA CON ARHOE, ADECCO Y LA FUNDACIÓN ALARES UN MANIFIESTO EN APOYO A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES

- **Estas entidades han escenificado su compromiso con la conciliación entre la vida laboral y personal junto a cerca de 50 empleados de Iberdrola y sus familias, que han celebrado una jornada lúdica en un parque infantil de Pozuelo, en Madrid**
- **Reivindican la necesidad de adoptar un compromiso firme que se traduzca en medidas reales, por parte de instituciones y empresas, para permitir la conciliación, la diversidad de género y mejorar la vida de las personas**

Iberdrola, ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Adecco y la Fundación Alares firmaron el sábado pasado un manifiesto para mostrar su compromiso y apoyo a la implantación de medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores en sus organizaciones.

Al acto, que se desarrolló en un parque infantil en el municipio madrileño de Pozuelo, donde la eléctrica invitó a empleados y sus familias a disfrutar de una jornada lúdica, acudieron el presidente de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, José Luis Casero; el director de Recursos Humanos del Grupo Iberdrola, Ramón Castresana; la directora de Marketing y Comunicación de Adecco, Margarita Álvarez; y la directora general de la Fundación Alares, Mar Aguilera.

El objetivo de esta jornada, que se celebró la víspera del Día de la Madre, fue poner en valor la importancia de las políticas de conciliación para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, lo que redundará en una mayor productividad de los mismos. A través de la firma de este documento se reivindicó la adopción de un compromiso firme que se traduzca en medidas reales, por parte de instituciones y empresas, para hacer posible la conciliación, la diversidad de género y mejorar la vida de todas las personas.

Los firmantes aprovecharon la ocasión para destacar que incorporar medidas de conciliación de cumplimiento real supone la creación de valor de forma sostenible para la sociedad en general, además de crear valor para la empresa en particular, con lo que se mejora la responsabilidad social corporativa. También coincidieron en solicitar más apoyo e implicación de colectivos sociales, empresas, asociaciones, representantes y trabajadores en general para lograr avances en la conciliación.



Iberdrola, ejemplo de conciliación

Iberdrola está comprometida con la conciliación entre la vida laboral y personal como demuestra la creación de su *Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades*, aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en diciembre del año 2008.

Iberdrola fue, además, la primera empresa del Ibex-35 en implantar la jornada continuada como medida para fomentar la conciliación. Afecta a más de 9.000 empleados en España, cuyo horario actual es de 7:15 a 16:36, con flexibilidad de 1 hora y 45 minutos en la hora de entrada y salida. Desde que se puso en marcha, Iberdrola ha ganado 500.000 horas anuales de productividad. En la comparativa bianual posterior-anterior a la implantación de la jornada continuada se analizaron los índices de accidentalidad y absentismo, comprobándose que se han reducido en un 10%. En este sentido, hay que tener en cuenta que el 25% de los accidentes se producía por las tardes, después de las horas de la comida.

En este marco, la compañía cuenta con un Manual de Políticas de Conciliación en el que figuran más de 70 prácticas, entre las que cabe destacar: la reducción flexible de la jornada, por maternidad/paternidad, a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año, sin merma del salario; el abono del 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad; permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto; ampliación de la reducción de jornada por lactancia a 45 minutos; ampliación de la reserva del puesto de trabajo a tres años en caso de excedencia, tanto para cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a formación profesional; constitución de un comité empresarial de vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación e igualdad de oportunidades, etcétera.