

LOS CINCO MAGNÍFICOS

Un banco, un bufete, una firma de belleza, otra de servicios profesionales y una farmacéutica.

Una mezcla con algo común: políticas que favorecen la flexibilidad y la vida familiar de sus plantillas. Por eso son las mejores empresas para trabajar.

P. D. / B. E. / R. N.

Horarios a medida, permisos en la aplicación de la lactancia más allá de lo exigido por la ley o ascensos en menos de dos años. Son algunas de las características que definen a las mejores empresas para trabajar, según los datos recopilados por Actualidad Económica en un estudio en el que han participado más de cien compañías punteras de la economía española. Y son también muestras de las tendencias más vanguardistas –y según quienes las aplican, con un mejor resultado en la productividad de los

empleados– a la hora de tratar a las plantillas del siglo XXI.

“La flexibilidad es la retribución inteligente. Cada vez mayor número de empresas se dan cuenta de que a los euros hay que darles más valor”, señala Ra-

fael Barrilero, director de Información de Mercado de la consultora de recursos humanos Mercer HR.

La flexibilidad de horarios y las políticas de conciliación de vida familiar y laboral han tenido más relevancia este año, cuando se cumple la séptima edición del ranking, que en ocasiones anteriores. La filial española de la farmacéutica Roche, que ha quedado en segunda posición, se beneficia por ejemplo de los horarios suizos de su matriz. A partir de las 15:30 h hay luz verde para traspasar las puertas de salida. Banesto, que este año ha sido considerada la mejor empresa para trabajar,



RECETAS

UNA CANASTILLA DE REGALO

A los hijos recién nacidos de los empleados de la mutua Mutua Cyclops les regalan una canastilla de bebé.

DEPORTE EN LA EMPRESA

La compañía de productos de gran consumo Procter & Gamble pone a disposición de sus empleados un gimnasio. Otras empresas apuestan por acuerdos con centros cercanos.

DESCANSO EN EEUU

Microsoft ofrece a sus empleados la posibilidad de permanecer un año sabático en Estados Unidos.

PADRINOS DE LUJO

Danone organiza las Escuelas Deporti-

vas Danone para favorecer la integración social de niños en situación de precariedad social a través del deporte. Los padrinos son Guti y Aguilera en Madrid, Eto'o en Barcelona, Capi y Antoñito en Sevilla y César Sánchez en Cáceres.

PARIDAD EN EL CONSEJO

Roche casi cumple en su comité de dirección con la paridad entre hombres y mujeres. El porcentaje de féminas asciende al 45%. En la consultora Deloitte, el porcentaje asciende al 40%.

EL RÁNKING

Empresa	Total (1.000)
EXCELENTES	
1. Banesto	884
2. Roche	879
3. L'Oréal	870
4. KPMG	865
5. Garrigues	862
6. Sanitas	840
7. Fremap	833
8. Unisys	829
9. Procter & Gamble	824
10. Kimberly Clark	823
11. Novartis	823
12. Henkel	822
13. Merck Sharp & Dohme	818
14. Accenture	814
15. Deloitte	812
16. Microsoft	812
17. Mapfre	807
18. AVON Cosmetics	806
19. Cisco Systems	803
20. PricewaterhouseCoopers	800

Empresa	Total (1.000)
MUY BUENAS	
21. La Caixa	799
22. Ericsson	798
23. BT	797
24. IBM	796
25. Citigroup	796
26. Coca-Cola	794
27. Danone	789
28. Mercer Human Resource Consulting	783
29. Dow Chemical	780
30. Nortel Networks	779
31. Iberdrola	777
32. Telefónica de España	776
33. Software AG	773
34. Pfizer	772
35. Nokia	76

Empresa	Total (1.000)
36. Nutreco	767
37. Vodafone	765
38. Walt Disney	751
39. Xerox	742
40. Unión Fenosa	742
41. Cirsa	742
42. BBVA	742
43. Hewlett-Packard	740
44. Red Eléctrica de España	734
45. Bovis Lend Lease	734
46. Nestlé	731
47. Ferrovial	729
48. Marsh	718
49. Miquel Alimentació Grup	718
50. Iberia	716
51. Zardoya Otis	714
52. Sacyr Vallehermoso	707
53. American Express	706
54. Metrovacesa	704
55. Randstad	696
56. Decathlon	695
57. Lucent	691
58. Siemens	681
59. El Pozo	680
60. Jones Lang Lasalle	677

Empresa	Total (1.000)
BUENAS	
61. Banco Pastor	675
62. Canon	674
63. Unitronics	671
64. Renault	671
65. Adecco	670
66. TNT Express	669
67. Grupo Grey Trace	669
68. Barclays	664
69. MRW	663
70. Schneider Electric	663
71. Mutual Cyclops	660
72. Hay Group	659

Empresa	Total (1.000)
73. Johnson Controls	655
74. Tiempo BBDO	654
75. Carlson Wagonlit	653
76. Gas Natural	643
77. France Telecom España	639
78. Fagor	626
79. Thomson - Aranzadi	625
80. Avis	624
81. Meta4	624
82. Grupo Delvico Red Cell	621
83. NH Hoteles	618
84. Landata	617
85. Condis	611
86. EADS Casa	610
87. Watson Wyatt	607
88. Indo	605
89. Mediaedge:cia	605
90. Transfesa	603
91. Seat	600
92. Alambra-Eidos	597
93. Total	595
94. Soluziona	591
95. Uralita	587
96. Cemex España	582
97. Borges	576
98. Renfe Operadora	570
99. Larios Pernod Ricard	553

Empresa	Total (1.000)
NECESITAN MEJORAR	
100. Enagás	546
101. Electronic Arts	533
102. Air Nostrum	531
103. Euskatel	521
104. Logista	520
105. Savia Amadeus	517
106. Alcampo	502
107. Virton	488
108. Grupo Dia	473

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS

La formación cada vez está más en auge. Unisys, Unión Fenosa y BBVA tienen una universidad corporativa para sus empleados.

UN APARTAMENTO EN VERANO

La retribución en especie de BBVA contempla el apartamento de verano.

PARA MOVERSE DENTRO

AVON Cosmetics tiene implantados cuatro programas internos para llevar a cabo políticas de rotación voluntaria.

LA OPINIÓN CUENTA

La consultora inmobiliaria Jones Lang Lasalle realiza cada año una encuesta de satisfacción, que marca las acciones de seguirá la compañía en el futuro.

COMPAÑÍA JOVEN

Adecco es una compañía joven. Y no es un eslogan. La media de edad en la firma de trabajo temporal es de 28 años.

IRSE PARA VOLVER

Coca-Cola permite que sus empleados

salgan de la compañía para tener una experiencia laboral en otra empresa y luego regresen. La empresa dice que una persona ya lo ha hecho en tres ocasiones.

AVAL PARA LA CASA

Telefónica de España avala a sus empleados hasta 42.000 euros para la adquisición de una vivienda.

HACER EQUIPO

Dos veces al año, la plantilla de Nokia se va a esquiar para estrechar lazos.

...facilita a las mujeres que tienen hijos un cambio de horario o de puesto de trabajo para que su nueva gran prioridad tome el lugar que le corresponde. Mapfre, Unisys e IBM son otras firmas donde esta política de conciliación también tiene un peso clave en la política de recursos humanos.

Precisamente la división de consultoría de IBM acaba de divulgar un estudio que revela que las compañías que cuentan con políticas de equilibrio entre vida personal y profesional tienen menos rotación (no deseada) de su plantilla. Esa fidelidad a la casa se advierte en las cinco primeras clasificadas del ranking de AE. En Roche, la rotación no deseada no llegó al 1%; en Banesto, L'Oréal y Garrigues se queda por debajo del 5%, y en KPMG, que opera en el animado mundo laboral de la consultoría y la auditoría, el porcentaje se queda en el 7%.

Uno de los capítulos donde ha habido una mejora generalizada respecto a otras ediciones es el de acciones de responsabilidad social corporativa. El maremoto en el sureste asiático a finales de 2004 estimuló una tendencia solidaria que ya estaba creciendo.



COBERTURA SANITARIA

Sanitas da cobertura médica gratuita no sólo a todos sus empleados, sino también a los cónyuges, a las personas que conviven con ellos y a sus hijos.

A LA GUARDERÍA

Pocas empresas tienen guarderías en sus instalaciones. Metrovacesa y Total España son algunas excepciones.

ASÍ SE HIZO

El puesto de las empresas en el ranking se ha calculado tras el envío de alrededor de doscientos cuestionarios, que han sido respondidos por las 108 empresas que aparecen en la clasificación, más de la mitad. Los departamentos de recursos humanos se han responsabilizado de facilitar la información requerida, un esfuerzo que **Actualidad Económica** agradece.

La puntuación máxima posible asciende a 1.000 puntos, que se reparten de la siguiente manera:

Carrera profesional: 290 puntos. Es el apartado de mayor peso. Califica, entre otros aspectos, las promociones de la plantilla, los planes de carrera, las políticas de acogida y la rotación.

Remuneración: 215 puntos. Contempla los salarios y la retribución flexible o en especie.

Ambiente y entorno: 110 puntos.

Se evalúa la situación de las oficinas, la disponibilidad de gimnasio, comedor o las actividades extralaborales.

Responsabilidad social corporativa: 40 puntos. Se califican las actividades de este ámbito, el dinero dedicado y la implicación de los empleados.

Horario y condiciones laborales: 145 puntos. Se evalúan cuestiones relacionadas con el horario y la jornada laboral. Se ha hecho especial hincapié en las políticas de conciliación de vida laboral y familiar.

Formación: 100 puntos. Inversión y tipo de formación que se ofrece.

Empleados: 100 puntos. El trabajador más antiguo y la última incorporación evalúan los apartados anteriores.

El ranking de las mejores empresas para trabajar se ha elaborado con la participación de más de cien empresas (ver arriba), entre firmas españolas y filiales de multinacionales en Espa-

ña. Entre las que no quisieron revelar los datos solicitados sobre su gestión de los recursos humanos se encuentran Repsol YPF y Cepsa (ambas petroleras adujeron que estaban llevando a cabo una "reestructuración interna"), Santander, Caja Madrid, Cuatrecasas o Diageo. Esperemos que en las ediciones futuras se apunten a la transparencia.

DOS SEMANAS MÁS

Novartis añade dos semanas a las 16 que establece la ley de baja por maternidad.

CAMPAMENTOS DE VERANO

Cemex España organiza campamentos de verano para hijos de empleados.

POCA ROTACIÓN

Vodafone presume de tener uno de los índices de rotación de personal más bajos: un 0,47% en 2004.