

GRAN EMPRESA

III Premio Empresa Flexible: Microsoft

Empresa de comercialización de software con 515 trabajadores. El porcentaje de mujeres en plantilla es del 30%. La edad media de los empleados es de 32 años.

A) Flexibilidad Organizativa

- Los trabajadores tienen libertad para elegir su horario. Sólo es necesario hablarlo con su jefe directo. Todos los viernes del año, jornada intensiva hasta las 15.00h. Desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre hay jornada intensiva para todos los empleados.
- Disponen de Job Sharing: son dos personas con contrato de jornada reducida para el mismo puesto de trabajo.
- Posibilidad de solicitar días por razones personales sin descontarlas de las vacaciones.
- La sustitución de las personas que se encuentran de baja, excedencias, etc. es demandada por los directores.
- Las reuniones deben celebrarse entre las 9.00h y las 17.00, ninguna reunión debe terminar más tarde de las 18.30h. Los viernes nunca se programan reuniones ni cursos de formación que puedan superar las 15.00h.
- Cada seis meses los directores se someten a una encuesta de satisfacción de sus empleados para saber cómo facilitan la conciliación.
- La empresa paga la línea ADSL a todos los empleados, sin tener control de usuario. Además, los trabajadores que toman la opción de teletrabajar, reciben un ordenador portátil y teléfono Smart Phone, que permite leer el correo, y Smart Card, para tener acceso desde casa a las aplicaciones corporativas.
- Posibilidad de coche de la compañía.
- Importantes descuentos en compra de software y productos.

B) Equilibrio Personal y Profesional

Ayudas

- Programa de Ayuda al Empleado para personas con discapacitados a su cargo, que les facilita la asistencia telefónica las 24 horas.
- La empresa concede una cantidad de 30 euros mensuales para ayuda de gimnasio.
- Seguro médico para todos los empleados, que incluye asistencia a domicilio.
- Servicios de fisioterapia en la propia oficina a un precio muy ventajoso para el trabajador, pues sólo paga el 50%. También existen acuerdos en centros especializados con precios especiales para los trabajadores.
- Programas de salud laboral: revisiones oftalmológicas, asesoramiento ergonómico, etc.
- Se da a los trabajadores cheque restaurante por un importe de 157 euros al mes.
- El sueldo de los empleados está un 15% sobre la media del sector.
- Para las personas que tienen que expatriarse, la empresa dispone de una agencia que le facilita la búsqueda de vivienda, colegios, temas legales y de impuestos, temas, etc.

Maternidad/Paternidad

- La política interna permite disfrutar de una semana más de lo estipulado por la Ley en caso de parto simple y de dos semanas, si es un parto múltiple. El mismo criterio se aplica en caso de adopción.
- En 2005 un 4% de las mujeres disfrutó de baja por maternidad y una persona disfrutó su baja por paternidad.
- El permiso por paternidad se amplía a cinco días.

- Extensión del permiso por cuidado de un hijo menor de 6 años.

C) Cultura Flexible

- Los empleados disponen de 28 días de vacaciones al año que pueden disfrutar a su gusto.
- Existen planes de asesoramiento en temas de conciliación, gestión del tiempo, del estrés, de la diversidad. En casi todos estos temas es posible realizar cursos on line. Los planes de formación son personales, con lo que cada empleado puede hablar con su manager las condiciones que mejor le convenga.
- El "Diversity Council" es un grupo formado por representantes de todas las áreas de la empresa, con diferentes puestos y situaciones laborales. Se reúne cada 15 días para estudiar temas de flexibilidad laboral y del grado de satisfacción de los empleados. Una persona de RRHH les da soporte y les facilita la información que puedan necesitar.
- Todas las medidas de flexibilidad están en la intranet, a disposición de todos los empleados. También se comunica vía e-mail todas las novedades.
- La empresa tiene trabajadores de 20 nacionalidades distintas y se les facilita la integración en la compañía.
- Se realizan encuestas de clima interno donde han podido comprobar que el incremento de los puntos de satisfacción antes de la implementación de estas medidas fue de 11. El primer año inmediatamente siguiente a la implantación de las medidas, el incremento fue de 18 puntos.
- El índice de rotación es del 2%, muy por debajo de la media del sector.

Mención especial: Grupo Ferrovial, por trabajar en la eliminación de algunas barreras para la contratación femenina

Grupo empresarial dedicado al sector industrial, con distintas áreas de negocio. Cuenta con 37.281 empleados en España, con una edad media de 38 años. El porcentaje de mujeres en la plantilla es de 27,3%, disminuyendo al 22,9% en los mandos intermedios, y al 9,63% en la alta dirección. Tradicionalmente este sector atraía más al hombre que a la mujer.

A) Flexibilidad organizativa

- Todos los empleados gozan de horario flexible de entrada y de salida. De lunes a jueves, se puede entrar entre las 07.45 y 09.15 y salir entre las 17.40 y 19.10, y los viernes se establece la elección del horario de entrada y el de salida, entre las 14.45 y 16.00. Todos los empleados disponen de una hora para comer.
- Se establece la jornada continua de 8.00 a 15.00 horas, desde el 20 de junio al 20 de septiembre y dos semanas en Navidad.
- Todos los empleados pueden acogerse a contrato a tiempo parcial, jornada reducida, y excedencias. Han implantado el "periodo sabático": cada cinco años todos los empleados pueden tomarse un mes sabático. Pueden coger las vacaciones a su elección. Por lo general, se sustituye a la persona que se acoge a estas medidas.
- No existe política de bolsa de horas como tal, pero se compensan los esfuerzos.
- Se ha establecido que las reuniones terminen como muy tarde a las 18.00 horas; no se convocan reuniones más tarde las 17.30 horas como norma general.
- La política de luces apagadas no existe en todas las oficinas del grupo, pero se ha establecido en algunas de ellas a las 19.00. Existe un control por parte de Recursos Humanos para conocer si los empleados se exceden en su horario. En caso de que exista un responsable que fomente las jornadas excesivamente largas se toman medidas. Además, parte de la retribución de los directivos depende de si facilitan la conciliación de sus subordinados.
- Por falta de convencimiento, no se potencia el teletrabajo. Los directivos cuentan con ordenador portátil, conexión a Internet y teléfono móvil por cuenta de la empresa. En casos excepcionales, y por necesidad del empleado, se ponen a su disposición ordenador portátil y conexión a Internet.

B) Equilibrio personal y profesional

- La empresa no paga una cuantía por cheque guardería directamente a los empleados, si no que facilita la fiscalidad, lo que supone un ahorro entre el 15 y el 40% del coste de la guardería.
- No existen programas establecidos de ayuda a empleados con personas dependientes a su cargo, pero se trata cada situación individualmente. Se han dado casos de ayuda por enfermedades: búsqueda de hospitales, pago de gastos sanitarios, viajes de familiares. En caso de accidentes laborales se ha dado ayudas económicas, asesoramiento a las personas afectadas, y se han creado fondos de estudios para los hijos.
- En el caso de empleados con movilidad reducida se facilita la cercanía del centro de trabajo y plaza de aparcamiento.

Beneficios extrasalariales:

- La empresa cuenta con cafetería en todos los centros y máquinas de vending gratuitas para todos los empleados.
- Cheque restaurante por un importe de 8'90 € -máximo permitido por ley-.
- Médico de empresa en todos los centros de más de 150 empleados.
- Seguro de vida.
- Club del empleado: seguros médicos en condiciones ventajosas, compra de viviendas, coches, productos del hogar, ocio, servicios bancarios, formación etc. en condiciones más ventajosas que las del mercado.

Maternidad/paternidad/familia:

- Se establecen dos semanas de permiso anteriores al alumbramiento, en concepto de permiso retribuido.

- Reducción de jornada, con disminución proporcional del salario de entre el 25% y el 50% de la duración de la misma.
- Descanso por paternidad, adopción o acogimiento a tiempo parcial
- Reducción, sin disminución de salario, de la jornada laboral para los empleados con hijos menores de 9 meses.
- Los familiares con discapacidad de los trabajadores tienen preferencia en los procesos de selección de personal.
- Los empleados extranjeros cuentan con ayuda para la adaptación: cursos de idiomas, búsqueda de vivienda, búsqueda de colegios para los hijos, ayudas fiscales.
- Más o menos el 25% de la retribución de los altos directivos depende de la satisfacción de los empleados con la cultura empresarial.

C) Cultura Flexible

- La empresa cuenta con un plan escrito de asesoramiento en materia de conciliación trabajo y familia.
- Se imparten cursos en materia de gestión del tiempo y de estrés.
- Los cursos de formación se imparten en horario de trabajo en el 99% de los casos, el 1% restante se corresponde con MBA, que cursa el empleado gratuitamente.
- Directivos de todos los niveles han participado en la elaboración del Plan de Conciliación.
- No alcanzan el 2% de discapacitados establecidos por Ley en el conjunto del grupo, por las características del sector. Cuenta con el Plan Familia, de la Fundación ADECO, por el que forman a familiares discapacitados de los empleados y les ayudan a su inserción en el mercado laboral. Contratación de servicios a centros de empleo de discapacitados.
- El índice de rotación de la empresa se sitúa en el 7,3%, por debajo de la media del sector.

Mención especial: Roche Farma por su flexibilidad horaria.

Empresa del sector farmacéutico con 1.125 trabajadores en España. La edad media de la plantilla es de 38 años. El porcentaje de mujeres con respecto al total de la plantilla es del 49%, 36% en la alta dirección.

A) Flexibilidad Organizativa

- El horario oficial es de 8.00 a 16.20h, pero la flexibilidad de entrada y salida es total, de tal modo que se puede entrar desde las 7.00h de la mañana, y salir a partir de las 15.30 horas de lunes a jueves y los viernes a partir de las 15.00h. Es necesario que el jefe directo esté informado. Los trabajadores de la fábrica trabajan por turnos, pero tienen preferencia para elegir turno aquellos trabajadores con responsabilidades familiares.
- Se trabaja 4 minutos más cada día para tener garantizados tres puentes al año y toda la semana de vacaciones en Semana Santa.
- No es necesario hacer 8 horas todos los días. Los trabajadores pueden organizar sus horas laborales a lo largo del mes.
- La jornada reducida siempre se concede cuando se solicita, siendo lo más habitual tras la baja de maternidad y para el cuidado de dependientes. También han tenido algún caso para estudios. Es posible reducir la jornada sólo una hora si el empleado no necesita más.
- El 94% del personal tiene contrato indefinido.
- La sustitución de las personas que se encuentran de baja o en situación de excedencia se realiza según el cargo que ocupen. Si se trata de un puesto de responsabilidad se ocupa por alguien interno y se contrata alguien junior.
- Las reuniones siempre se hacen con una duración estimada. Se fomenta el uso de vídeo conferencia para evitar desplazamientos.
- Existe una experiencia piloto para teletrabajar. Además, todo el área de ventas y dirección (aproximadamente 400 personas) pueden trabajar desde casa o desde fuera de la oficina. La empresa les facilita ADSL, teléfono móvil y ordenador portátil. En el resto de los departamentos es posible trabajar desde casa de forma ocasional.

B) Equilibrio personal y profesional

Ayudas

- Sistema de Compensación Flexible (SRI): se descuenta la compra de productos o servicios del bruto de la nómina para obtener beneficios fiscales. Pueden adquirir ordenadores, seguro médico y de accidentes, pueden pagar la guardería, obtener ayudas a la formación, etc.
- Ayuda de 150 euros mensuales para hijos celiacos.
- Ayudas actualizadas anualmente para trabajadores con personas dependientes a su cargo o con hijos dependientes.
- Regalo de bodas: 130 euros (necesario 2 años de antigüedad en la empresa); y regalo de natalidad: 40 euros por nacimiento de hijo.
- Premios por antigüedad: a los 20 años, una mensualidad; a los 25 años, 1,5 mensualidad más reloj (o equivalente); a los 35 años, una mensualidad; a la jubilación, una placa.
- Vacaciones adicionales por antigüedad: entre 20 y 25 años, 2 días laborables; de 25 a 29 años, 1 día laborable (3 días totales), de 30 a 34 años, 1 día laborable (4 días totales), más de 35 años, 1 día laborable (cinco días totales).
- Es posible adquirir productos de la compañía con importantes descuentos.
- Médico y ATS disponibles en las oficinas.
- Fisioterapeuta en las oficinas, subvencionado al 45% por la empresa.
- Programas de ayuda accesibles a todos los empleados a través de la Intranet: campañas para dejar de fumar, sobre el sobre peso, sobre temas infantiles, etc.
- Aparcamiento subvencionado
- Excursiones para hijos de empleados en los días laborables que no hay colegio. La empresa subvenciona el 20% del importe de la misma.
- Cheque restaurante para todos los trabajadores. (8,30 euros por día)
- Acuerdos con gimnasios cercanos a las oficinas para obtener precios ventajosos para el trabajador.
- Ayudas de formación para el empleado. En el 2005 ascendió a 160 euros al año.

- Ayuda Escolar, una vez al año, se paga en la nómina de Octubre y la cuantía varía dependiendo del número de solicitudes.
- Programa de integración de expatriados: la empresa les facilita la búsqueda de vivienda, colegios y les cubre las primeras necesidades hasta que se instalen. Las ayudas son para el trabajador, el cónyuge y los hijos.
- Rutas de autobús para facilitar el transporte de los trabajadores.

Maternidad/Paternidad

- Durante el año 2005 hubo 25 mujeres de baja por maternidad.
- En el mismo año hubo 6 mujeres y un hombre en situación de excedencia para el cuidado de hijos. También hubo un trabajador en excedencia para el cuidado de un ascendiente con problemas de dependencia.
- El permiso de lactancia es de una hora diaria y hay total flexibilidad de elección. Posibilidad de acumular las horas de lactancia por días libres.
- Se está trabajando en mejorar el permiso de paternidad (1 semana).

C) Cultura Flexible

- Para fomentar la convivencia de los trabajadores se realizan algunas actividades anuales, como la fiesta de verano (julio) en la planta de producción, cena de Navidad y fiesta de niños (octubre).
- Los trabajadores disponen de un club de compras en la intranet que les ofrece descuentos en muchos comercios y actividades.
- Se gestionan campamentos de verano con descuentos importantes para los hijos de los trabajadores.
- Los cursos de formación están descentralizados, de tal modo que es el jefe de cada área el que lo acuerda con los trabajadores que dependen de él. Los más habituales son los cursos de idiomas y están subvencionados por la empresa en función de los resultados obtenidos por el empleado.
- El índice de rotación está por debajo de la media del sector, es un 2,1%.

MEDIANA EMPRESA

III Premio Empresa Flexible: Ediciones Francis Lefebvre

Editorial jurídica con un total de 92 trabajadores en España. La edad media de la plantilla es de 38 años. El 72% de la plantilla son mujeres, 3 de los 4 jefes de departamento son mujeres.

A) Flexibilidad Organizativa

Flexibilidad de horarios:

- El horario general es de 9.00 a 14.30h y de 15.30 a 18.00h de lunes a jueves y los viernes de 8.00 a 15.00h. Jornada intensiva en verano (8.00 a 15.00h), que disfrutan todos los departamentos excepto el de redacción por las peculiaridades del trabajo. El 75% de los empleados puede acordar con su responsable una hora de flexibilidad de entrada y de salida. Telemarketing y Soporte a Comerciales trabajan de 9.00 a 14.00h.
- Sólo los comerciales tienen posibilidades de teletrabajar.
- Las reducciones de jornada por guarda legal el horario se fijan de mutuo acuerdo entre el empleado/a y su responsable.
- Horarios temporales distintos para atender circunstancias personales sobre todo por problemas de salud de familiares.
- Un 22,73% de la plantilla trabaja a tiempo parcial, bien por su tipo de contrato (13,64%) o bien por reducción de jornada (9,09%), previo acuerdo con el superior.
- La bolsa de horas está compuesta por las horas que el empleado trabaja de más, y sirven para la recuperación de los viernes del año y de la jornada intensiva de verano. Esas horas también se pueden emplear para asuntos propios.
- Existe la posibilidad real de coger días sueltos de vacaciones/permisos sin problemas.
- Todas las reuniones se producen dentro del horario laboral.

B) Equilibrio personal y profesional

Ayudas:

- Ayuda mensual para guardería de 30 euros para niños de cero a tres años.
- Todos los empleados fijos (96% de los empleados) cuentan con un seguro de vida por idéntico capital. Este año se ha ampliado el seguro médico a los comerciales para casos de accidente de coche.
- Disponibilidad de un médico que pasa consulta en sus oficinas un día a la semana y que es totalmente gratuito. Además un osteópata está disponible todos los jueves por la tarde, parcialmente subvencionado (el trabajador sólo paga 3 euros).
- Comedor y servicio de catering parcialmente subvencionado por la empresa. Los empleados que prefieren traerse la comida de casa, pueden utilizar las instalaciones del comedor y de la cocina.
- Autobús de ruta para ir y volver al trabajo gratis. Para aquellos trabajadores que prefieran usar su coche, disponen de varias plazas de garaje que usan por turnos mensuales.
- Posibilidad de seguro médico con Adeslas en condiciones ventajosas. Contamos con póliza médica y dental.
- A partir de enero del 2007 cada trabajador dispondrá de un día no laborable más al año, que coincidirá con el día de su incorporación a la empresa.
- Los salarios están un 85% por encima de la media del convenio de Artes Gráficas.
- Posibilidad de asociarse a la OCU, sin coste alguno para ellos.
- Existe la posibilidad de solicitar a la empresa préstamos de hasta 6.000 euros.

Maternidad/Paternidad

- Ampliación del permiso de maternidad en 7 días y de paternidad en 2 días, sin reducción del salario.
- La empresa permite una reducción de jornada con reducción proporcional del sueldo, inferior al mínimo de 1/3 que recoge el Estatuto de los Trabajadores. También amplían la reducción de jornada hasta que el menor finalice el curso escolar en el que haya cumplido 8 años.
- Reducción de jornada sin reducción de sueldo determinados casos.

- Podrán adelantar hasta media hora la salida de aquellos trabajadores que, previa renuncia al tiempo del bocadillo y empleando para la comida media hora, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:
 - Madres o padres con hijos menores de diez años, que no estén disfrutando de la reducción prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Empleados que tengan a su cargo un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
 - Empleados que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- La empresa organiza excursiones infantiles para los días sin colegio subvencionando el 75% del coste.
- En Navidad convocan el Concurso de Tarjetas de Navidad y una fiesta infantil.
- Importantes descuentos en libros de texto para hijos de empleados.

C) Cultura Flexible

- Las medidas de flexibilidad partieron de la dirección general y de los jefes de departamento, viendo las necesidades de su personal. Todas las iniciativas que presentan los empleados son estudiadas.
- Desde el 2003 cuentan con un plan de conciliación propio y que se difunde por Intranet.
- En el primer semestre de 2006 se han impartido 1800 horas de formación, el 62% en horario laboral.
- Los trabajadores reciben gratis en sus oficinas clases de francés fuera de la jornada laboral.
- La rotación es mínima. La antigüedad media en la empresa es de 6 años.

Mención especial: Laguardia por su flexibilidad horaria

Empresa de origen familiar dedicada a la venta y comercio al detalle y al mayor de cuartos de baño, grifería, aire acondicionado, calefacción y cerámica. A lo largo de sus 48 años de existencia, ha experimentado un crecimiento que le ha llevado a ocupar en el día de hoy un lugar representativo en la vanguardia del baño y la cerámica en España.

En la actualidad tiene 120 empleados, de los cuales un 30% son mujeres, un 27% el comité directivo. Recientemente ha creado el departamento de recursos humanos.

A) Flexibilidad Organizativa

- Existen distintos tipos de horarios para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades personales, dando facilidad a los empleados de elegir horario de mañana o tarde, la posibilidad de acogerse a un contrato a tiempo parcial (dos personas en almacén y tres en limpieza), o librar siempre el mismo día de la semana.
 - Es posible acogerse a contrato a tiempo parcial para personal de exposiciones y almacén.
 - El responsable de tienda es el encargado de abrir con puntualidad.
 - En oficinas se cuenta con más margen, siempre en función del trabajo y sin tener en cuenta los horarios estrictos.
- El personal disfruta de las vacaciones cuando las necesita, aunque el convenio estipula que debe hacerse en dos veces.
- Cada responsable de departamento concreta las horas de sus propias reuniones, dentro del horario laboral. Las reuniones que afectan a las exposiciones se realizan siempre en horario de tienda abierta.
- La política de luces apagadas es a las 13.30 y a las 20.00h. La empresa anima a los empleados a irse a casa a la hora prevista. El personal de mantenimiento disfruta de horario intensivo en verano. Los directivos y comerciales pueden optar por teletrabajar (en ocasiones) y la empresa facilita la conexión UMTS.

B) Equilibrio personal y profesional

- Ofrece programas de asistencia a los empleados que tienen problemas que pueden afectar a su vida profesional con una asistencia personalizada, ayudándoles a flexibilizar el horario o facilitándoles ayuda facultativa.
- Los empleados disponen de abono restaurante que cubre 9 euros por comida. El personal dispone de instalaciones de comedor y zona de descanso en cada tienda, para los empleados que decidan permanecer en las horas de cierre del mediodía.
- El nivel salarial está por encima de convenio en un 1%. Además, se ofrece a los empleados otros beneficios sociales como:
 - Descuento en importe de vacaciones.
 - Beneficios de compra neta en los productos de la empresa; que equivale a un 60% de descuento.
 - Seguro médico privado.
 - Seguro de accidentes.
 - Ayuda para desplazamientos.
 - Parking de empleados.
 - Reincorporación de trabajadoras que dejaron de trabajar para cuidar a sus hijos (hasta los 4 años).
- En torno al 15% de la retribución variable de altos y máximos directivos depende de la satisfacción de los empleados con la cultura empresarial.

C) Cultura Flexible

- Existen planes de asesoramiento en materia de conciliación trabajo y familia, ayudando a los empleados en casos puntuales y según necesidades y a petición del colaborador.
- La comunicación interna de las medidas de equilibrio en la organización es por medio de tabloneros de anuncios, comunicados internos y reuniones comerciales.
- Los cursos de formación se imparten en horario laboral para no perjudicar las responsabilidades personales y respetando los días de descanso de los empleados.

- Existe un comité, con representantes de los trabajadores, compuesto por un representante de las fontanerías; otra del almacén; otra de las oficinas y otra de las exposiciones. Siempre en colaboración directa con el área de recursos humanos, se reúne como mínimo 2-3 veces al año, y cada vez que surja cualquier tema, lo hacen informalmente, sin tener institucionalizadas las fechas.
- Los indicadores para medir el impacto de las medidas de flexibilidad son las entrevistas con el personal y los índices de retención, productividad, absentismo y beneficios.
- El índice de rotación es del 5%, estando por debajo de la media del sector.

PEQUEÑA EMPRESA

III Premio Madrid Empresa Flexible: Suan

Empresa del sector de farmacéutico con 22 trabajadores y rotación cero. La edad media de los mismos es de 40 años. El porcentaje de mujeres en plantilla es del 33%.

A) Flexibilidad Organizativa

- El horario oficial es de 8.00 a 17.00h, pero un grupo trabaja de 10.00 a 19.00h. Total posibilidad de variar el horario según las necesidades personales.
- Jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto, de 8.00 a 15.00h. Por necesidades del trabajo, siempre hay dos personas de guardia en la oficina, que rotan semanalmente y hacen un horario de 9.00 a 18.00h
- Las reuniones deben empezar entre las 9.00 y las 11.00h para acabar siempre en un horario que no perjudique las actividades personales.
- Las áreas comercial y ejecutiva pueden optar por trabajar desde casa. Disponen de ADSL pagado por la empresa, ordenador portátil y móvil.

B) Equilibrio Personal

- Disponen de comedor en las oficinas, con lo que los trabajadores pueden optar por comer allí o irse a comer a casa.
- El sueldo del personal está un 15-20% por encima de la media.
- Todos los empleados desde que se incorporan disfrutan de seguro de vida, plan de pensiones y seguro médico (voluntario)
- En 2005 un 15% de las mujeres en edad fértil disfrutó de baja por maternidad. Dos empleados, una mujer y un hombre, adaptaron su jornada laboral por temas de maternidad/paternidad.
- Encuestas anuales de satisfacción de empleados.

C) Cultura Flexible

- Los cursos de formación se adaptan a las necesidades personales. Las personas que están realizando masters lo hacen los viernes y el tiempo es al 50% de la empresa y al 50% del trabajador.

Mención Especial: EIT por consensuar las medidas de flexibilidad con los trabajadores

Empresa de ingeniería con 23 trabajadores y rotación cero. El porcentaje de mujeres total en la empresa es del 30,43%, y del 4% en la alta dirección. La edad media de los empleados es de 38 años.

A) Flexibilidad Organizativa

- Entrada flexible entre las 8.00 y las 9.00h. La salida en función de la hora de entrada. Es posible adaptar la jornada laboral a las necesidades individuales: hay varias personas que entran entre 7.00 y 7.30h.
- El motivo más habitual para la petición de reducción de jornada y excedencias es la maternidad.
- Las reuniones se celebran entre las 10.00 y las 11.00h. Se evitan siempre a última hora de la tarde.
- Algunos departamentos no disponen de jornada intensiva en verano por las características propias de su trabajo. El de producción sí, lo que supone el 26% de la plantilla.
- La empresa pone a disposición de los trabajadores que quieran trabajar desde casa teléfono móvil y ordenador portátil. Los departamentos que se benefician del teletrabajo son comercial, ingeniería y marketing, es decir, aproximadamente el 50% de la plantilla. Se hace de forma ocasional.

B) Equilibrio Personal

- El sueldo de la plantilla supera la media del sector, en un porcentaje del 10%. El de los directivos, en un 20%.
- Está previsto un Plan de Pensiones para los empleados.

C) Cultura Flexible

- Los cursos de formación se imparten siempre dentro del horario laboral. También existe la posibilidad de hacerlos a distancia.
- Las medidas de flexibilidad fueron consensuadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores.
- Existe un comité de empresa que se reúne con los trabajadores para escuchar las necesidades de estos.
- Encuestas de satisfacción a los trabajadores para medir su motivación.