

Mi Negocio



La gran ventaja de las pequeñas empresas es que pueden personalizar su políticas de flexibilidad en función de la realidad de cada empleado. / Dreamstime

Las pymes también saben conciliar

Ser una empresa flexible y permitir que los trabajadores compaginen su faceta profesional y personal no es algo reservado sólo a las grandes multinacionales. Las pequeñas empresas dan ejemplo de cómo conciliar con pocos recursos.

Sergio Saiz. Madrid

Hablar de políticas de conciliación y flexibilidad laboral en España suena todavía a ciencia ficción. Es cierto que la mayoría de las grandes y medianas empresas tienen, en teoría, horarios que permiten al empleado ajustar su jornada laboral a las necesidades de su puesto de trabajo sin descuidar sus responsabilidades familiares. En la práctica, sin embargo, la realidad es bien distinta y todavía son muchas las compañías que entienden que la flexibilidad en los turnos sólo se aplica a la hora de la salida, es decir, todos saben a qué hora se llega a la oficina, pero desconocen cuándo terminará la jornada.

Los argumentos que esgrimen quienes no se creen que se puede conciliar y trabajar a la vez van desde que el objetivo de estas políticas es trabajar menos, hasta que es cosa sólo de mujeres, pasando por aquello de que se trata de un gasto más para las compañías. Los pequeños empresarios, además, están convencidos de que conciliar es tan caro que es algo reservado únicamente a las grandes multinacionales.

Pero nada más lejos de la realidad. Los expertos reconocen que es cierto que una pyme no tiene la capacidad financiera suficiente para, por ejemplo, desarrollar todos los servicios que Banco Santander ha

puesto a disposición de sus empleados en la ciudad financiera de Boadilla del Monte (en Madrid), como un gimnasio, piscina, tintorería o servicio de lavado para automóviles. Sin embargo, las políticas de conciliación pueden adoptar muchas formas y adaptarse completamente a las peculiaridades de cada empresa.

Además, quienes ya lo han puesto en marcha, una vez vistos los resultados, aseguran ahora que conciliar no es un

Los horarios flexibles y el teletrabajo son dos de las medidas de conciliación más populares

gasto, sino una inversión, que vale tanto para retener el talento como para aumentar la productividad de los trabajadores y, además, en algunos casos incluso ayuda a ahorrar y mejorar la cuenta de resultados.

Las herramientas más conocidas a la hora de conciliar pasan por los horarios flexibles de entrada y salida, el teletrabajo, la reducción de jornada o la posibilidad de disfrutar de una excedencia. A

Apagar a una hora las luces o utilizar videoconferencias son medidas que también ayudan a ahorrar

medida que las compañías entienden que la conciliación también es *cosa de hombres*, se empiezan a hacer más populares la ampliación de los permisos de paternidad y las empresas fomentan que no sólo sean las mujeres quienes salgan antes del trabajo para ir a recoger a sus hijos al colegio.

Ideas desaprovechadas

Sin embargo, todavía quedan muchas ideas poco explotadas y con un gran impacto, tanto desde el punto de vista económico para la empresa, como emocional para el trabajador. Compañías como Iberdrola o Renault cuentan con un programa de *luces*

apagadas, es decir, la oficina se queda a oscuras a una determinada hora de la tarde para que nadie se quede trabajando horas extras sin motivo.

No convocar reuniones por la tarde, introducir la jornada intensiva los viernes o instalar un microondas y una cafetera son medidas con un coste muy reducido que pueden aplicar tanto grandes como pequeñas compañías. Además, hay empresas que ofrecen servicios para pymes con pocos empleados, para que éstos puedan acceder a servicios de gestoría, ayuda psicológica o asesoramiento legal.

> Pasa a pág. siguiente

**LAS GUÍAS
PARA NO
PERDERTE
EN LA
CIUDAD**



Un producto

METROPOLI

YA A LA VENTA

Las pymes españolas más flexibles

STOP STRESS

Los 10 empleados de esta firma soriana, especializada en la organización de actividades y eventos corporativos, tienen libertad total de horarios y si los objetivos se cumplen, los días de vacaciones son obligatorios, sin importar si se superan los 30 días estipulados oficialmente. Para evitar desplazamientos, las reuniones de trabajo, e incluso los contactos diarios, se hacen por videoconferencia o utilizando Internet. Los empleados reciben regalos fuera de las fechas habituales, como bonos de hotel, para aumentar su motivación.

- N° de empleados: 10.
- Los empleados deben destinar el 30% de su horario laboral a un proyecto que sea de su interés personal.
- Días libres tras la finalización de un proyecto.

FUNDACIÓN SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO

Esta compañía, establecida como un modelo mixto entre Administración pública y empresa privada, cuenta con un horario intensivo, en el que todos los días la jornada termina a las 15.00 horas. Sin embargo, ante picos de trabajo, se ha consensuado con los empleados la posibilidad de trabajar una o dos tardes por semana. Cada trabajador cuenta con una bolsa de 42 horas anuales de libre disposición que pueden utilizar en cualquier momento de su jornada. El equipo directivo es el que más utiliza el teletrabajo.

- N° de empleados: 73.
- Ayuda en nómina para comida durante los días de jornada partida e instalación de microondas en la oficina.
- Bolsa de 42 horas anuales de libre disposición.

NAE

Esta pequeña compañía tecnológica tiene un horario oficial, de 9.00 a 18.00 horas de lunes a jueves y de 9.00 a 15.00 horas los viernes. Sin embargo, la gestión del tiempo de los empleados se realiza por objetivos, por lo que en NAE hablan siempre de *horarios orientativos*, ya que cada trabajador es libre para configurarlos como quiera. Los 37 empleados pueden teletrabajar, gracias al portátil, conexión a Internet y móvil que facilita la firma. En la factura, la empresa paga también las llamadas que se realicen hasta a cuatro números personales. El 5% de la retribución es en especie y es el trabajador el que elige en qué consiste el pago.

- N° de empleados: 37.
- Dentro de la factura del móvil de empresa, la compañía paga las llamadas a cuatro números personales.
- Toda la plantilla tiene ordenador para teletrabajar.

F-FORMASTUR

Además del tradicional horario flexible, la consultora F-Formastur ofrece la posibilidad a sus empleados de elegir un día al mes en el que su jornada es continua. La compañía también asume el coste del seguro personal por retirada del carné de conducir en el caso de aquellas personas que necesitan el coche para trabajar. Conscientes de que la formación también es una forma de conciliar, cada trabajador tiene asignadas un mínimo de 16 horas al año para realizar algún curso. Esta pyme también es un ejemplo en política de igualdad, ya que la paridad entre sexos también ha llegado al comité de dirección.

- N° de empleados: 26.
- La compañía paga un seguro por retirada del carné de conducir para quienes necesitan coche para trabajar.
- Cada empleado dispone de 16 horas de formación al año.

CONFECCIONES NOVATEX

Todos los trabajadores de esta firma textil disfrutan de jornada continua, aunque los turnos se establecen en función de la actividad de la compañía, ya que también hay que cubrir el horario nocturno. Anualmente, se entrega un premio a la productividad, como, por ejemplo, un fin de semana en un balneario. Además, ofrecen cursos de motivación y apoyo para empleadas que han sido víctimas de violencia de género o presidiarias. La compañía también facilita permisos para cuidar de familiares enfermos y ha ampliado en dos semanas los permisos de maternidad y paternidad.

- N° de empleados: 28.
- Cursos de motivación y apoyo para empleadas que han sido víctimas de violencia de género.
- La plantilla puede solicitar anticipos de nómina.

GRUPO SPANO DEL LEVANTE

Esta micropyme murciana, de diez empleados, ha desarrollado un sistema de turnos rotativos en el que la mitad de la plantilla disfruta una semana de horario intensivo y otra de jornada partida, de forma que todos los empleados puedan conciliar en la medida que lo permite la actividad de la empresa. Además de facilitar el teletrabajo, en el caso de las trabajadoras que han sido madres, Grupo Spano del Levante ofrece la posibilidad de reducir la jornada laboral a cinco horas durante los nueve meses siguientes a la baja maternal sin reducción de salario.

- N° de empleados: 10.
- Turnos rotativos para garantizar la conciliación.
- Quien diseñe la mejor estrategia corporativa recibe 100 euros, un día extra de vacaciones y un teléfono móvil.

MOTIVA CONSULTING

Además del horario flexible y una jornada intensiva los viernes, se fomenta el teletrabajo, hasta el punto de que los empleados que viven lejos de la oficina trabajan desde casa los lunes y viernes, por ser las jornadas en las que se concentra mayor tráfico en las carreteras. Cada trabajador tiene 22 días laborables de vacaciones, a los que se suman tres días en Semana Santa, dos en Navidad y un puente al año. Para fomentar el compromiso, cada vez que se finaliza un proyecto, se celebra; y se organiza una cena o comida de empresa cada tres meses.

- N° de empleados: 46.
- Algunos trabajadores que viven lejos de la oficina pueden trabajar desde casa los lunes y viernes.
- Formación subvencionada por la compañía.

AUTORIDAD PORTUARIA DE GIJÓN

Los turnos de trabajo en la Autoridad Portuaria de Gijón se configuran en función de las condiciones familiares de cada empleado y aunque la jornada continua está disponible para la mayoría durante el verano, es el trabajador el que decide si la disfruta o no. Como medida para retener el talento, ofrecen más días de vacaciones en función de la antigüedad. Una comisión sociocultural integrada por la plantilla organiza encuentros deportivos fuera del ámbito laboral y la empresa facilita contratos de relevo para permitir la jubilación parcial.

- N° empleados: 178.
- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad por encima de los límites fijados por Ley.
- Todas las bajas se cubren al 100% desde el primer día.

STRYKER

Los empleados de Stryker, compañía dedicada a servicios médicos y equipamiento quirúrgico, disponen de una empresa externa que ofrece servicios de conciliación, algunos financiados al 100% por la empresa y otros subvencionados a un precio menor para el trabajador. Así, disponen de ayuda psicológica por teléfono y una línea de atención 24 horas para otras gestiones. La oferta se completa con un seguro de vida y otro médico para algunos puestos y con descuentos para toda la plantilla, además de ayuda económica y psicológica para empleados con personas discapacitadas a su cargo.

- N° de empleados: 235.
- Cada trabajador con personas discapacitadas a su cargo cuenta con 25 horas de atención psicológica.
- La firma se gasta 950 euros en formación por empleado.

INGECAL

Los empleados de esta pequeña ingeniería catalana fueron quienes decidieron qué políticas de conciliación querían que implantara la compañía. Así, además de elegir a qué ONG se dedica una parte de los beneficios de la empresa, también deciden si se celebra una cena de Navidad o si se cambia por un musical. El 90% de la plantilla puede teletrabajar y existe la posibilidad de ampliar tanto la baja maternal como la paternal, con la correspondiente reducción de salario. Los cursos de formación también se diseñan en función de la opinión de los trabajadores.

- N° de empleados: 12.
- Existe la posibilidad de alargar la baja por maternidad y paternidad, aunque con una reducción salarial.
- Política de conciliación diseñada por la plantilla.

AGUAS DE MURCIA

Participada por una empresa pública y otra privada, Aguas de Murcia dispone de una amplia gama de beneficios extrasalariales: cheque guardería de 67,27 euros al mes durante tres años; ayuda por hijos minusválidos de 118,20 euros al mes; subvención de hasta 516 euros para prótesis, tratamientos dentales y gafas; becas de estudio para empleados, etc. Además, la compañía cuenta con un fondo social para necesidades concretas de los trabajadores, que disfrutan de una jornada laboral de 35 horas semanales, que además se reduce en verano, Navidad y Semana Santa.

- N° de empleados: 245.
- Cambio o adaptación del puesto de trabajo en el caso de discapacidad parcial sobrevinida a un trabajador.
- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad.



Dreamstime

Las empresas seleccionadas han sido reconocidas en diferentes ediciones de los Premios Empresa Flexible. Fuente: CVA.

AEBIA

Una de las ventajas de ser pyme es la flexibilidad a la hora de atender las necesidades de cada empleado. La firma de informática Aebia estudia personalmente las peticiones de cambio de horario o de teletrabajo, e incluso el pago de nóminas. Algún empleado extranjero incluso ha llegado a cambiar el pago de sus bonificaciones por un billete de ida y vuelta a su país para ver a su familia. Las oficinas cuentan con un pequeño comedor con nevera, microondas y televisión, además de café gratis. Por el nacimiento de un hijo, se hace un regalo de 300 euros.

- N° de empleados: 28.
- Para evitar desplazamientos, se utiliza la videoconferencia para las comunicaciones entre las delegaciones.
- Las horas de lactancia se pueden cambiar por días libres.