



# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **ASEPEYO**

### **Premio Empresa Flexible 2010**

#### **Categoría gran empresa**

#### **DATOS DE LA EMPRESA**

Mutua de accidentes de trabajo, con 3.489 empleados de los cuales sólo el 4,21% son temporales. El 50% es personal sanitario. La plantilla está distribuida en todo el territorio nacional. La edad media es 42,36 años aunque por sexos, la de las mujeres que representan el 52,97% de la plantilla, es inferior. En estos momentos el 15,43% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. En este sentido la empresa dispone de un programa de detección del talento interno "Telemaco". En la edición actual del programa participan el doble de mujeres que hombres. Por tipo de jornada, el 75,44% trabaja a jornada completa y el 24,56% media. Tienen un 2,69% de extranjeros.

En 2009, el índice de rotación fue del 1,82%. De enero a junio de 2010 se han situado en el 0,09%.

#### **FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA**

No utilizan la jornada comprimida porque su actividad les obliga a dar horario amplio de cobertura a los clientes. La jornada habitual se pactó en el convenio colectivo firmado a finales de 2009 con un marcado acento social y es de 1.690 horas anuales. Las jornadas pueden ser continuadas o partidas. En determinadas dependencias, y siempre que organizativamente sea posible se recurre durante el periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre fundamentalmente en servicios centrales) a la jornada continuada, con una cobertura mínima por la tarde. En hospitales y centros asistenciales, donde se concentra el 90% de la plantilla, la jornada mayoritariamente es continua y por turnos al objeto de cubrir el horario de apertura, que en el caso de los hospitales son 24 horas al día 365 días al año.

En los servicios centrales, donde predomina la jornada partida, se aplica flexibilidad horaria con márgenes para entrar y salir.

El teletrabajo está en fase de prueba.

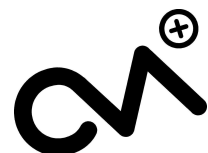
#### **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

Los permisos de maternidad y paternidad son los sujetos a la Ley de Igualdad.

Entre los beneficios sociales extrasalariales, la empresa concede:

##### **A partir del primer día:**

- Club del empleado para acceder a ofertas especiales y servicios
- Asistencia sanitaria
- Subvención a actividades de verano para los hijos





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

- Compensación por comida
- Obsequio de Navidad
- Ayuda económica para sufragar gastos de adaptación a su entorno para empleados discapacitados
- Ayudas económicas para ascendientes o descendientes discapacitados del empleado
- Seguro de vida y de responsabilidad civil

## **A partir de los seis meses, además de lo anterior:**

- Seguro médico de adhesión voluntaria a cargo del empleado.
- 30 días para adopciones internacionales, 15 retribuidos por la empresa
- Becas para estudios de los trabajadores
- Ayuda familiar para guardería (con posibilidad de optar por la fórmula de cheque guardería por las exenciones fiscales)
- Ayuda escolar para empleados con hijos entre los 3 y los 16 años (400 euros al año que abonan en septiembre) Más del 50% de la plantilla tiene hijos en edad escolar.
- Préstamos para ayudar a la compra o cambio de vivienda y otros gastos extras de los empleados

## **A partir de los 18 meses, además de lo anterior:**

- Excedencia con reserva de puesto de entre 3 y 12 meses por estudios
- Plan de pensiones
- Seguro médico gratuito para los empleados, extensivo para los familiares directos en cuyo caso el coste va a cargo del empleado.

## **A partir de los 24 meses, además de lo anterior:**

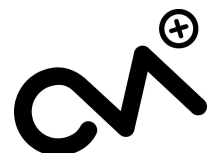
- Anticipo de hasta 6 meses del salario base para gastos de enfermedad
- Anticipo de hasta 3 meses para gastos de matrícula y libro del empleado o sus hijos

## **A partir de los 25 años de antigüedad:**

- Gratificación y entrega de la insignia de la Entidad.

En materia de formación la compañía cuenta con una universidad corporativa. Está distribuida en una serie de escuelas: sanitaria, de seguridad e higiene, de gestión de negocio, corporativa (donde se encuentra incardinado el centro de desarrollo directivo)... La última en incorporar ha sido la de RSI, cuya primera acción formativa ha sido de sensibilización en materia e igualdad de oportunidades por razón de género.

Desde la Universidad se diseña el programa formativo anual según las necesidades detectadas. Cada año cada empleado recibe de media entre 25 y 30 horas (convenio de sector 20 horas anuales). Se va imponiendo la formación *online* sobre la presencial y se imparte mayoritariamente en horario laboral.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

Como complemento, la entidad concede becas para estudios relacionados con la actividad (medicina, derecho, administración de empresas, graduados sociales...) en centros universitarios (unos 800 y 900 euros anuales) que cubre matrícula y material escolar.

También se desarrollan campañas impulsadas desde el servicio de prevención propio para sus empleados, al objeto de fomentar hábitos saludables, como por ejemplo: programa “exfúmate” de deshabituación tabáquica, alimentación saludable, prevención contra el cáncer de piel, o promoción de la actividad física.

Cuentan con un Plan de Igualdad, desde el que, entre otras cosas, se ha ampliado el proyecto “Asepeyo trabajamos en buena compañía” habiendo elaborado un procedimiento para prevenir y en todo caso actuar en las situaciones derivadas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.

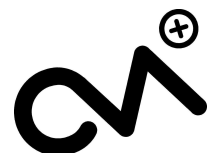
## **CULTURA FLEXIBLE**

Todas las políticas van precedidas de un plan de comunicación. Todas aquellas que suponen la asunción de compromiso por parte de la organización, vienen precedidas por declaración expresa de la propia dirección general que a través de la Intranet corporativa. La compañía está muy sensibilizada con el tema. Las políticas se negocian con los representantes de los trabajadores.

Todas las medidas se comunican a través de la Intranet corporativa, y quedan anexadas en el Portal del empleado diseñado por áreas de interés, con una pestaña específica relacionada con los beneficios sociales. Además, hay una revista corporativa interna que también informa de estos temas y una guía de beneficios sociales.

Como instrumento de comunicación interna, la organización dispone del “Forum de Recursos Humanos”, que permite a cada empleado formular cualquier cuestión relacionada con el ámbito de RRHH. Todos los empleados tienen acceso universal a las consultas y pueden igualmente visualizar las respuestas que quedan en un histórico de consultas por temas.

A raíz del Plan de Igualdad elaboraron una acción formativa en materia de igualdad para sensibilizar y favorecer el cambio cultural desde la perspectiva de género, abordando entre otros temas ámbitos de conciliación de la esfera pública/privada, roles y estereotipos asociados a cada sexo, o la necesidad de establecer un mejor reparto de las responsabilidades familiares.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **KELLOGG ESPAÑA S.L.** **Premio Empresa Flexible 2010** **Categoría mediana empresa**

### **DATOS DE LA EMPRESA**

Empresa del sector alimentación que cuenta con una plantilla de 110 empleados en la sede central y una red comercial con otros 50 empleados. La edad media en la sede central es de 33 años y en la red comercial de 38/39. El 94% de los empleados trabajan a jornada completa, y el 6% lo hace a media jornada. El 6% de la plantilla es temporal. El 14% de los trabajadores son extranjeros. Aproximadamente el 50% de la plantilla son mujeres.

El índice de rotación es este año es 5,84% hasta junio de 2010.

### **FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA**

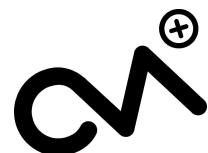
La empresa cuenta con un modelo organizativo basado en la gestión por objetivos. Para ser coherentes con ese modelo, cuentan con absoluta flexibilidad horaria: cada empleado organiza su horario en función de sus necesidades profesionales y personales. La única norma que existe es que todos los empleados estén localizables por teléfono, correo electrónico o en las oficinas, entre las 10:00 y las 17:00 horas. El objetivo, facilitar la celebración de reuniones y el intercambio de información.

También cuentan con la total flexibilidad espacial. La organización pone a disposición del 100% de los trabajadores: ADSL de 6 megas, MODEM, teléfono fijo gratuito para las llamadas nacionales, blackberry y ordenador portátil, cubriendo todos los gastos. Por este motivo, el trabajo flexible está absolutamente integrado en la organización a todos los niveles. Además, los empleados no tienen sitios asignados y nadie tiene despacho, ni siquiera el director general que comparte espacio con el resto de empleados. Cada uno tiene a su disposición una taquilla personal, donde recoger sus pertenencias antes de marcharse cada tarde para dejar libre el sitio para el día siguiente. Para facilitar los momentos necesarios de concentración, privacidad o creatividad, la sede cuenta con 16 salas de reuniones pequeñas, 2 salas grandes, 10 espacios individuales y otros espacios de carácter informal. Todos ellos están dotados de toda la tecnología y las conexiones necesarias para trabajar.

Las vacaciones y los permisos se organizan también de una forma absolutamente flexible. El único criterio es: "la flexibilidad es un privilegio ... no un derecho".

### **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

Los permisos de paternidad son los estipulados por Ley y lo han disfrutado todos los empleados que han tenido hijos. Los permisos de maternidad, se amplían en una semana. Por matrimonio conceden 18 días de permiso y cuentan con un sistema completo de asistencia a expatriados y sus familias. Conceden además ayudas para el cuidado de mayores y menores dependientes.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

La compañía cuenta con un sistema de compensación total que incluye para el 100% de los empleados: seguro de vida, plan de pensiones, seguro médico del empleado (100%) y seguro médico de cónyuge/hijos (60%).

Cuenta además con un Plan de Compensación Total, que consiste en que el empleado puede beneficiarse fiscalmente de un paquete de medidas que elige personalmente, y con el que consigue sacar mayor rendimiento a su salario pagando menos impuestos. Cada empleado puede escoger entre: cheque restaurante, alquiler de vivienda, ordenadores, ayuda para guardería, compra de días de vacaciones o formación.

La empresa pone a disposición de todos los empleados un servicio médico, manicura y pedicura, tintorería y fisioterapia en la sede central; un servicio de videoclub y biblioteca para todos los empleados y café, refrescos, zumos y productos de desayuno/merienda.

Además, la compañía pone al servicio de todos los empleados los servicios de una empresa de ayuda al empleado para facilitar gestiones personales que cubre tanto al empleado, al cónyuge, a los padres y a los suegros así como un programa de reconocimiento interno y de promoción de ideas de mejora en la compañía.

Respecto a la formación, a parte de la técnica correspondiente a cada puesto, la compañía ofrece formación en nutrición infantil y otras cuestiones relacionadas con la salud; cursos de gestión del tiempo para optimizar el uso del modelo flexible; y todo tipo de formación relacionada con la actividad de la organización. Toda se imparte en horario laboral y puede hacerse presencial u *online*.

## **CULTURA FLEXIBLE**

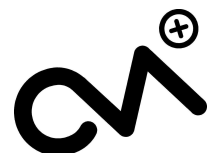
Todos los temas relacionados con flexibilidad se dirigen desde Recursos Humanos y el departamento cuenta con una persona especialmente dedicada a su coordinación.

La dirección general de la compañía participa activamente en el diseño e implantación de todas las políticas siendo además usuario de ellas.

La compañía está presente en los principales rankings de las mejores empresas para trabajar, por lo que habitualmente, pide la colaboración de sus empleados obteniendo excelentes puntuaciones. Además, cuenta con un plan de asesoramiento en materia de conciliación.

A parte de estas encuestas, la empresa realiza anualmente una de clima que sirve para identificar actuaciones de mejora.

Todas las políticas de flexibilidad se difunden a través de la intranet, gracias a la edición de folletos explicativos y en las reuniones internas. En la última reunión, en la que participaron todos los empleados, se emitió un vídeo en cuya elaboración los propios empleados explicaban cómo se beneficiaban de los programas de flexibilidad.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **MJV GESTIÓN DE RECURSOS Y EMERGENCIAS NATURALES SLP** **Premio Empresa Flexible 2010** **Categoría Pequeña Empresa**

### **DATOS DE LA EMPRESA**

Empresa dedicada a la ingeniería de medio ambiente, redacción de proyectos y dirección de obra y cursos de formación, cuenta con 6 trabajadores en plantilla de los cuales el 100% trabaja a jornada completa. El 33% son mujeres. La edad media de los trabajadores es de 28 años.

El índice de rotación en 2009 fue de 33.3%.

### **FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA**

La jornada habitual es de lunes al viernes de 9:00 a 18:00 horas con 1 hora para comer y 45 minutos para desayunar. Disponen de flexibilidad de entrada y salida.

De manera ocasional existe la posibilidad de teletrabajar, los trabajadores pueden llevarse el portátil a casa y trabajan desde allí a cualquier hora.

### **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

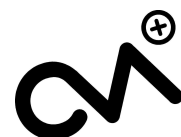
Los permisos de maternidad y paternidad son los estipulados por Ley.

Respecto a los beneficios extrasalariales que ofrece la empresa son los siguientes:

- 22 días laborables a libre disposición
- Ayuda económica para comidas, tienen un acuerdo con un restaurante cercano y ofrecen descuentos a los empleados en el menú del día y en café y bocadillo
- Seguro médico privado
- Seguro de accidentes
- Cena de Navidad con detalle de regalo
- Se hace una salida/cena de verano, que puede coincidir con el fin de un curso de formación
- Permisos retribuidos para gestiones bancarias, exámenes, gestiones administrativas, etc.

Existe la posibilidad de realizar formación personalizada con ayuda económica de la empresa, el horario del curso es el que marca la organización, respetándolo y facilitando en ese espacio de tiempo el desarrollo del curso para el personal.

También existe formación impartida por la empresa en horario de oficina, corriendo la empresa con los gastos del curso, manutención alojamiento, desplazamientos etc. ya que se desarrollan en las dos oficinas que poseen.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

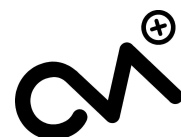
## **CULTURA FLEXIBLE**

La dirección ejecutiva junto con el equipo de trabajo son los que llevan a cabo los asuntos de conciliación ya que los temas son planteados a gerencia, la cual busca la mejor solución y comunica a los compañeros la decisión y participación en la resolución.

La comunicación de las medidas y cuestiones sobre conciliación se tratan en las reuniones de todos los lunes con la dirección ejecutiva, para que cada persona pueda plantear las suyas y diferentes situaciones.

No existen encuestas formales y escritas pero sí se les preguntas acerca de su opinión y valoración sobre las medidas de las que disponen.

La implicación de la dirección es máxima haciéndose cargo de estos temas y, por parte de los empleados, aportando nuevas ideas y opciones de conciliación.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO

Mención de honor

Categoría gran empresa

### DATOS DE LA EMPRESA

Empresa dedicada a la distribución de productos farmacéuticos, con 838 trabajadores en plantilla, de los cuales el 41,47% son mujeres. El 90,48% los empleados trabajan a jornada completa y el 9,52% tiene concedida reducción de jornada. El 2,44% los empleados tienen contrato temporal y sólo el 0,35% de los empleados son extranjeros. La edad media es de 36,8 años. El 48% de los cargos directivos de Hefame son mujeres.

El índice de rotación en 2009 fue del 0,06%.

### FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA

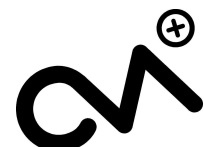
Existen dos tipos de jornada laboral:

- Personal de producción (almacén): tienen jornada continua alterna de mañana (7:00 a 15:00 horas) o de tarde (14:30 a 22:00 o de 14:00 a 21:30 horas) y 1 sábado al mes (de 9:30 a 14:30 horas). Existe una instrucción de la dirección a los responsables de los almacenes para que faciliten el cambio de turno puntual de un trabajador que lo solicite, por motivos particulares.
- Resto del personal (servicios centrales, departamentos de atención al cliente, etc.): con carácter general, o tienen jornada continua de mañana (de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas) o jornada partida (de lunes a viernes por la mañana y cuatro, tres, dos o una tarde a la semana en función al departamento al que pertenezcan). Así por ejemplo, el Departamento de Administración tiene horario fijo de mañana, sin tardes y el Departamento de de Asesoría Laboral al Socio, tiene jornada de mañana y 2 tardes a la semana.

El teletrabajo es una opción habitual en la empresa ya que algunos colectivos de trabajadores como los vendedores, comerciales, directivos etc. sólo van a las oficinas una vez a la semana. La empresa les facilita un portátil con conexión y una Blackberry para el desarrollo de su trabajo.

Actualmente, se están ultimando los detalles técnicos de un proyecto en desarrollo para que los trabajadores de atención al cliente, 100 personas, también trabajen desde sus casas 4 días a la semana.

Existe un turno especial de Conciliación, para poder tener jornada continua de mañana o de tarde durante 1 año (prorrogable) por motivos que van más allá de la Ley (actividades lúdicas, estudios académicos, guarda transitoria de parientes, etc.) y cuyas peticiones son analizadas y resueltas por una Comisión Paritaria compuesta por los representantes sindicales y de la dirección.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

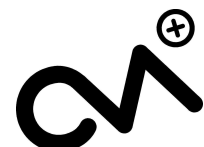
Los permisos de maternidad están por encima de lo estipulado por Ley, las mujeres pueden acumular la lactancia, extendiendo su permiso 12 días más, y la paternidad a partir del 1 de enero por convenio serán 28 días. Existe una ampliación de reducción de jornada hasta los 10 años del niño inclusive.

La flexibilidad organizativa y las políticas de equilibrio, han permitido que Hefame tenga una tasa de absentismo anual del 2,9%.

Respecto a los beneficios extrasalariales de la empresa, destacamos:

- 31 días naturales consecutivos en los meses de julio a septiembre, más 4 días por asuntos propios a lo largo del año, a disfrutar a elección del trabajador
- Es frecuente en muchos departamentos, que se reservan 1 semana de sus vacaciones para disfrutarla en Navidades, Semana Santa o viaje programado
- Un mes de permiso sin sueldo para atender necesidades personales, y en donde la empresa sigue cotizando por el trabajador y computándosele a efectos de antigüedad
- Subvención de la cafetería, ya sea interna o externa dependiendo del centro de trabajo, con un precio subvencionado para el trabajador de 2,75 euros
- Seguro de vida, de 18.030 euros por muerte o incapacidad total ya sea laboral o no
- Seguro de accidentes de 75.126 euros ya sea o no accidente laboral
- Anticipos y préstamos a los trabajadores de 2 tipos: adelanto de hasta 3 veces y medio el salario mensual que perciba el trabajador, a devolver en 26 meses, sin interés; y un préstamo de una cantidad fija de 901,52 euros, a devolver por el trabajador en 20 meses, sin interés. Se pueden utilizar las 2 modalidades a la vez
- Depósitos con tipos de alta rentabilidad 4,25% sea cual sea la cantidad
- Premio de permanencia de 3 mensualidades líquidas a los 25 años
- Jubilación anticipada a partir de los 60 años, premio de 2,5 anualidades
- Vale de 100 euros para todos los trabajadores a gastar en lo que deseen: productos de parafarmacia, cheques de gasolina, cheque de comida, etc.
- Tarjeta de la empresa con descuentos en tiendas, etc.
- Ayudas económica, ofreciendo los propios productos infantiles (0-3 años) de la empresa a precio de coste
- Todos los productos de la parafarmacia a precio de almacén para todos los empleados
- Pruebas médicas adicionales cada año además del chequeo y análisis rutinarios, como por ejemplo pruebas de glaucoma, prevención del cáncer de colón, etc.

En cuanto a formación, se realiza una detección de necesidades de todos los colectivos de la plantilla, se tienen en cuenta las peticiones de formación y se realiza un plan bianual. Este plan es asumido totalmente en horario y financiación por la empresa y es aprobado por el Comité. Si el curso es fuera del horario laboral se compensa económicamente, la mayoría de la formación se realiza en las instalaciones de la empresa. Para los colectivos minoritarios se cubre el 100% de cursos externos.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

Existen becas de formación para estudiantes universitarios y de postgrado, con ayudas de hasta 600 euros, teniendo acuerdos firmados con gran parte de las Universidades nacionales y Escuelas de Negocios.

Se organizan mesas redondas y jornadas de máximo de 2 horas sobre hábitos saludables que se realizan fuera del horario laboral y pueden asistir familiares. La temática son por ejemplo alimentación, planificación familiar, drogodependencia, etc.

Hasta el momento más de 700 empleados han recibido y están ya apuntados algún curso de formación este año. Se han dado más de 9.000 horas de formación y más de 83.000 euros.

## **CULTURA FLEXIBLE**

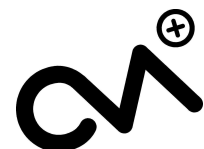
Dentro del departamento de Recursos Humanos hay un trabajador llamado Agente de Igualdad que se encarga exclusivamente de la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas en ésta materia.

Las comunicaciones con los trabajadores se hacen a través de folletos informativos, cartelería, tablones, emails, comunicados, etc. Todos los trabajadores recibieron un ejemplar del convenio. Existe también un buzón de sugerencias, para cualquier tipo de propuestas, una comisión lo abre cada 2 meses y premian con 60 euros todas las ideas nuevas e innovadoras. Durante el presente año, los trabajadores han presentado un total de 81 ideas de mejora.

Se está ultimando técnicamente y estará operativo en el año 2011, un portal web, que facilitará a los empleados el acceso a la información y documentación de la empresa.

Se realiza cada 2 años una encuesta de satisfacción interna de carácter general.

En esta empresa están muy involucrados con estos temas tanto la dirección, creando figuras como el Agente de Igualdad, como los trabajadores (por ejemplo con el buzón de sugerencias: hay una media de 20 propuestas cada 2 meses).





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

**TRAIGLEFER S.L.**

**Mención de Honor**

**Categoría mediana empresa**

## **DATOS DE LA EMPRESA**

Empresa dedicada a transporte y logística con aproximadamente 190 trabajadores en plantilla, de los cuales actualmente el 17 % son mujeres. El 90% de los empleados trabaja a jornada completa y el 5% a media jornada. La edad media es de 38 años. El 10% de empleados tiene contrato temporal. Hay un 3% de empleados extranjeros.

El índice de rotación en 2009 fue de 0,05%.

## **FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA**

La jornada habitual de trabajo del personal de oficina y almacenes es partida con horario de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Disfrutan de flexibilidad de entrada y salida siempre que cumplan las 8 horas de trabajo diarias y las condiciones de su trabajo lo permitan. Parte del personal de administración durante los meses de julio y agosto tienen jornada intensiva, con horario de 9:00 a 15:00 horas. El resto de personal tiene el horario condicionado a las operativas de los clientes.

El teletrabajo es habitual en la empresa mientras no se establece una base operativa en nuevos lugares, a los comerciales se les provee de ordenador y conexión.

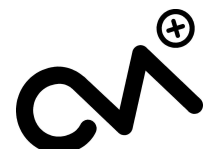
## **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

Los permisos de maternidad son lo estipulado por Ley, aunque es posible acumular la lactancia.

Los beneficios extrasalariales de la empresa son los siguientes:

- 32 días naturales de vacaciones.
- No hay problema en pedir permisos, siempre que sean justificados
- Cada trabajador tiene 2 días libres durante las fiestas locales de su lugar de residencia
- Se facilita el traslado a otro centro de trabajo de la empresa si se solicita
- Seguro de salud, no en todos los casos está ampliado a toda la familia, aunque se está trabajando en ello
- Comedor

Hay un plan de formación por categorías profesionales y para puestos en concreto. Esta formación que se realiza internamente se realiza siempre durante la jornada laboral. Para el resto de cursos más específicos y externos se ponen todas las facilidades para que el trabajador asista.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

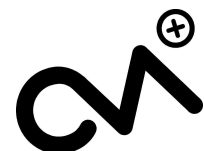
## **CULTURA FLEXIBLE**

El departamento de recursos humanos es el responsable de la conciliación y flexibilidad.

El comité de empresa transmite la información principalmente a través de los responsables de áreas que realizan una comunicación más personal y directa al resto de trabajadores además de presentaciones, folletos y emails.

Se realiza anualmente una encuesta de clima de carácter general.

Es una empresa familiar muy concienciada con estos temas y especialmente con aquellos que afectan a niños. El comité de dirección trata de predicar con el ejemplo en temas de conciliación para así extenderlo al resto de trabajadores.





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **FORMASTUR S.A.** **Mención de Honor** **Categoría pequeña empresa**

### **DATOS DE LA EMPRESA**

FORMASTUR es una firma asturiana que nace en 1992, cabecera de FORMAGRUPPO, que tiene como misión proporcionar a sus clientes actuales y potenciales las soluciones profesionales en el ámbito de la Consultoría y la Formación, que les supongan un valor añadido para la consecución de sus objetivos. Formastur dispone de sedes y oficinas en Oviedo y Madrid.

Con 39 empleados en plantilla de los cuales, el 69,23% son mujeres (27). La edad media de la plantilla es de 35 años y en la actualidad, el 50% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. En estos momentos hay tres mujeres trabajando a tiempo parcial para atender sus necesidades familiares. La plantilla ha crecido en 2010 un 7,69%.

El índice de rotación no deseada, a septiembre de 2010 es del 0%.

### **FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA**

Las propuestas parten generalmente de la dirección de Recursos Humanos y son aprobadas por el Comité de Dirección. En la actualidad cuentan con una batería de 30 medidas de conciliación. Entre ellas destacamos:

- Flexibilidad de entrada y de salida de una hora. También para la comida. El horario del viernes es hasta la 18.00 horas. En junio y septiembre, no se trabaja los viernes por la tarde y en julio y agosto tienen jornada intensiva, no regulada en convenio colectivo. Una vez al mes, cada trabajador puede hacer jornada continua de 8:00 a 15:00 horas para gestiones personales
- 24 y 31 de diciembre, jornada de 9:00 a 14:00 y el día 5 de enero, quién quiere sale antes para ir a la Cabalgata
- Jornada continua el día del cumpleaños
- Existe una política de reuniones que establece que deben hacerse en horario laboral, respetando el horario de salida de los asistentes. Esta medida afecta a todos los trabajadores
- El convenio establece 30 días naturales y lo convierten en 23 laborables para favorecer con este sistema de cómputo el ampliar los períodos de descanso reales disfrutados.
- No tienen política de teletrabajo pero han montado un sistema con conexión remota a un servidor que permite hacerlo, determinados puestos ya disponen de un i phone y portátil. Pero de momento, no se ha puesto en marcha. Ahora están analizando qué puestos podrían acogerse
- Las excedencias y los permisos se adaptan al convenio
- Aprobada como medida: posibilidad de asistir a tutorías y médicos....





# Premio Empresa Flexible 2010

IX Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal

## **POLÍTICAS DE EQUILIBRIO PROFESIONAL Y PERSONAL**

Entre las políticas de equilibrio de la vida profesional y personal, destacamos:

- Ayuda económica de 100 euros para el cuidado de hijos hasta 3 años. Se incluye en la nómina para que los padres que no dejan a sus hijos en guardería también se beneficien (se ha beneficiado el 36% de la plantilla)
- Reparto de beneficios, retribución variable voluntaria, definida para los ejercicios en los que la empresa alcanza los objetivos
- Complemento del pago en períodos de baja por enfermedad, hasta el 100% de la percepción económica.
- El horario de lactancia lo pueden coger de cualquier forma y como quieran. También en el caso de adopciones
- Oferta de formación a través de un catálogo de cursos. Los relacionados con el desempeño profesional, corren a cargo de la empresa. En el caso de otro tipo de formación, se ofrece un descuento del 50% para empleados y del 30% para familiares. Toda la formación se imparte dentro del horario de trabajo
- Existe la posibilidad de hacerla online o presencial
- Como mínimo, todos los empleados deben recibir al año 16 horas de formación relacionada con su puesto de trabajo
- Cuentan con un comedor con cocina para todos los empleados
- Servicio de fisioterapia preventiva subvencionada por la empresa. Se aplica en la oficina con un coste de 3 euros para los empleados. Para los empleados de Madrid, se ha gestionado un acuerdo con un centro para que puedan ir los empleados. Hasta ahora, van por libre y luego se les abona el gasto.

## **CULTURA FLEXIBLE**

Cuentan con un Plan de Igualdad de Oportunidades que han presentado al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad porque están optando al Distintivo de Igualdad en la empresa.

Han realizado una declaración de principios para la igualdad de trato y contra el acoso sexual y han creado un comité de prevención formado por un hombre y dos mujeres (ambas miembros del Comité de Dirección) para gestionar estos casos, aunque no se han dado de momento.

Además, todo el sistema de gestión de los RRHH está basado en la Gestión por Competencias (definidas las genéricas y específicas), en especial referencia, la retribución y evaluación del desempeño se realiza basada en el criterio de objetividad a través de ese sistema de gestión por competencias por perfiles de puestos.

Las medidas de flexibilidad se difunden a través de la Intranet donde está colgado el catálogo de conciliación y realizan cada dos años una encuesta de clima laboral.

Responsabilidad Social en la materia, existiendo una participación continua de Responsables de la empresa en foros y medios de comunicación a fin de fomentar este tipo de políticas.

