

	Política de trabajo flexible	
	Quental Technologies S.L.	

1. Política de trabajo flexible en Quental.

Fecha	Motivo de la revisión
01/01/2020	Primer Ejemplar

2. Intervinientes

Función	Detalle	Firma
Elaboración	Nombre: Carolina González Posición: Responsable de RRHH Fecha: 01/01/2020	
Alta Dirección:	Nombre: Francisco Muñoz Najarro Posición: Administrador General Fecha: 01/01/2020	
Aprobación	Nombre: Carlos Gómez Lledías Posición: Director General Fecha: 01/01/2020	

NOTA: No se cuenta con Representación Legal de los Trabajadores.

3. Índice de Contenido

1. Relación de Revisiones y vigencia de la política.
2. Intervinientes
3. Índice de Contenido
4. Objeto
5. Alcance
7. Método Operativo
8. Soluciones de organización de flexibilidad laboral en una empresa

Objetivo

El objetivo general que persigue esta política es, además de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución, la mejora del equilibrio entre vida personal y laboral de los empleados siendo estos:

- La obtención de un mayor compromiso con los objetivos de los proyectos por parte del personal laboral

	Política de trabajo flexible	
	Quental Technologies S.L.	

- La aportación a las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), como por ejemplo, reduciendo la contaminación de una población gracias al teletrabajo
- La reducción del absentismo y las bajas laborales por enfermedad común

Alcance

El alcance es para todos los trabajadores/as de la empresa y siempre dentro de los ámbitos legales y normativos que apliquen.

Método Operativo

Implementar un plan de trabajo basado en la **flexibilidad laboral** requiere de una adecuación o reestructuración de los procesos de producción de la compañía con el objetivo de que se adapten a ese nuevo modelo de trabajo sin resultados negativos. En muchos casos, solamente se debe generar una nueva hoja de ruta sobre tareas encomendadas o tiempos; en otros, se requieren procesos mucho más complejos y sujetos a las necesidades de los clientes, servicios o proyectos en los que la compañía esté inmersa y que serán analizados en cada caso.

Soluciones de organización de flexibilidad laboral en una empresa

Existen muchas soluciones que permiten llevar a la práctica **alternativas de flexibilidad laboral en la empresa**. El sector de la actividad, así como su relación directa con horarios condicionan las posibilidades, que como se decía anteriormente serán analizados en cada caso.

En términos generales estas son las soluciones:

Horario de entrada y salida flexible. En lugar de tener una hora fija de entrada se establece un intervalo horario para que sea el empleado el que decida cuando le viene mejor acudir a su centro de trabajo.

Turnos adaptados y jornadas continuas. Las jornadas continuas sin pausa o con pequeños recesos para comer suelen ofrecer una mayor conciliación al trabajador que evita dobles desplazamientos a su centro de trabajo. Los turnos adaptados a su situación personal y preferencias, si bien no son una jornada flexible en sí misma, también ofrecen soluciones de conciliación mejoradas y que suelen tener muy buena aceptación por parte de los trabajadores.

Trabajo directamente enfocado a objetivos. Con este tipo de metodología, el empleado puede trabajar más horas en jornadas intensivas cuando el proyecto requiere de mayor dedicación y luego obtener jornadas libres remuneradas como si estuviese en su centro de trabajo cuando se terminan las tareas asociadas.

Trabajo en remoto. Muchas tareas del día a día de los empleados pueden ser ejecutadas desde cualquier lugar sin acudir realmente a la oficina. Ofrecer este tipo de solución al menos una jornada o varias de ellas es una manera de incentivar la productividad flexibilizando no solo los horarios, sino también las ubicaciones desde las que se trabaja.