



# Guía definitiva para implantar la flexibilidad laboral

# CONTENIDO

<b>1. Características de la flexibilidad laboral.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Regulación de la flexibilidad laboral .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Las barreras del flexiworking .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Propuestas y medidas para implantar la flexibilidad laboral.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Preguntas básicas sobre la flexibilidad laboral.....</b>	<b>6</b>
<b>6. Pasos para implantar el trabajo flexible.....</b>	<b>6</b>



La **flexibilidad laboral o desregulación del mercado de trabajo** se asocia a una serie de medidas que favorecen los derechos de la plantilla y aportan una mayor libertad al empleado. Se trata de mejorar la capacidad del modelo de contratación laboral, si estás a cargo de una empresa y quieres implantar una serie **medidas de flexibilidad laboral** puede ayudarte a incrementar la productividad.

## 1. Características de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral aporta un grado más de productividad y consiste en implantar una serie de **políticas que están relacionadas** con un trabajo que se **adecua a multitud de situaciones y de perfiles profesionales**. Entre las características de la flexibilidad laboral, destacan:

- Ayuda a la conciliación personal, familiar y laboral
- Descenso del estrés laboral
- Mejora la captación del talento humano
- Reducción del nivel de rotación laboral
- Incremento de la productividad
- Mejora el clima laboral
- Aumenta la motivación de los empleados
- Incrementa el ratio de la subcontratación
- Facilita la autogestión del tiempo
- Aporta mayor autonomía a los empleados
- Aumento de horas de trabajo efectivas
- Incremento de trabajadores remotos
- Favorece la cooperación
- Reducción del nivel de absentismo laboral
- Contribuye a la desconexión



## 2. Regulación de la flexibilidad laboral

El *artículo 34.8 de ET* confirma que siempre y cuando se respete lo pactado en el convenio colectivo, las medidas de flexibilidad laboral conforman una serie de cuestiones a tratar entre empleador y trabajador. Por lo tanto, para pactar se debe llegar a un acuerdo, no de una decisión unilateral por ninguna de las partes. Y siempre deberán respetar lo marcado por el Convenio Colectivo al respecto.

Por otro lado, es importante recordar que tras la última reforma laboral del gobierno, el empresario tiene derecho a modificar hasta en 10% la jornada laboral de sus empleados en base a la carga de trabajo que exista. Todos estos cambios deben estar **regulados por los parámetros y las condiciones establecidas por la propia ley**, es decir con notificación de preaviso y marcando el tiempo limitado, entre otros.

En términos generales, **cualquier empleado puede solicitar un cambio de turno, la flexibilidad horario o trabajar en remoto** o a distancia. Anteriormente solo se podía pedir este tipo de cambios si se recogía en el convenio colectivo, actualmente tras el *Real Decreto-ley 6/2019* este derecho es extensible a todos los trabajadores. Hoy en día y desde el mes de marzo de 2019 todos los empleados **pueden pedir la adaptación de la jornada laboral y la flexibilidad horaria**, tras aprobación del control horario obligatorio.

La flexibilidad en el trabajo todavía tiene un amplio margen de mejora, pero mientras tanto es posible disfrutar de muchas alternativas para obtener una jornada de acuerdo a la voluntad de los empresarios y los empleados.



### 3. Las barreras del flexiworking

A continuación repasamos las cuestiones que pueden suponer una barrera a la hora de implantar el trabajo flexible en una organización y **que se tienen que** resolver antes de poner en práctica todo lo que conlleva aparejado este término:

- Tener un mal servicio técnico para cubrir las incidencias de los trabajadores remotos.
- El registro del control horario que no se, para garantizar la información del control horario es veraz puedes usar un software de control horario específico como Sesame Time.
- La supervisión del trabajo puede complicarse si no se marcan objetivos.
- La confianza de los empresarios al creer que el trabajador no está trabajando como toca.
- La elección de los profesionales de la plantilla que sí pueden teletrabajar o los que no.
- Falta de concienciación de la capacidad de adaptación de al empresa y las necesidades de contratación.
- No invertir en herramientas empresariales que facilitan el trabajo desde casa o en equipo.
- Algunas empresas por su actividad y que dependen de otros proveedores externos pueden no verse beneficiados con la implantación de el trabajo flexible.



## 4. Propuestas y medidas para implantar la flexibilidad laboral

Entre las propuestas más demandadas por los empleados, se encuentra la **opción de trabajar desde casa, tener horarios comprimidos o la jornada intensiva**. En esta línea, hemos recopilado algunas propuestas y medidas para implantar la flexibilidad laboral y que pueden ser un gran atractivo a la hora de captar talento:

En este caso hablamos de una serie de medidas que influyen en la **flexibilidad horaria del tiempo**:

- Jornada intensiva
- Jornada continua
- Semana laboral comprimida
- Reducción del horario de la comida
- Reducción de la jornada
- Flexibilidad de horario y jornada a la carta
- Intercambio de jornadas laborales por días libres
- Prohibición de reuniones más allá de una hora determinada.
- Puestos compartidos
- Bolsa de horas

En cuanto a la flexibilidad horaria que haga **referencia al espacio**, puedes añadir las siguientes medidas:

- Trabajar en remoto
- Empleo de herramientas para facilitar la relación entre los clientes, empleados y los proveedores.
- Planificar la cita previa para rentabilizar el tiempo presencial

Si hablamos de **servicios** también puedes implantar algunas medidas en tu organización:

- Turnos de comida y tener un espacio para comer
- Asesoramiento médico, legal o psicológico.
- Transporte gratuito para desplazarse a la empresa.



## 5. Preguntas básicas sobre la flexibilidad laboral

Estas son algunas de las **consideraciones que debes tener en cuenta antes de trabajar mano a mano con tu equipo de recursos humanos en un plan de trabajo flexible para tus empleados**, la mayoría de preguntas tienen un gran valor para asegurar dicha transición con éxito:

- ¿Cómo influirá el cambio a la calidad del servicio?
- ¿Cómo impactará a la entrega de servicio?
- ¿Cuáles son las horas principales en las que deben trabajar los empleados?
- ¿Cuáles son las mediciones del éxito que puedes establecer y cómo serán supervisadas para llevar un seguimiento completo?
- ¿Qué equipo necesitarán los trabajadores remotos?
- ¿Cuáles son las herramientas necesarias para trabajar a distancia y que el equipo esté en contacto?
- ¿Qué impacto tendrá sobre los empleados que no quieran trabajo flexible?
- ¿Qué beneficios obtendrán los clientes?

## 6. Pasos para implantar el trabajo flexible

Una vez valorada la conveniencia de implantar varias **propuestas de flexibilidad laboral es necesario saber cómo proceder**. Estos son los pasos básicos que pueden seguir a la hora de superar las barreras y de incorporar estas medidas en tu equipo, presta atención:

- Apoyo del equipo
- Apoyo del consejo
- Planificación y viabilidad de propuestas del trabajo flexible
- Programa de prueba
- Introduce métricas para analizar la evolución

