

Política de Movilidad Digital y Teletrabajo

Objetivo: Promover un modelo de trabajo flexible y digital que minimice la necesidad de desplazamientos físicos, contribuyendo tanto al bienestar de la fundadora/colaboradores como a la reducción del impacto ambiental de la empresa. Esta política tiene un doble propósito: por un lado, facilitar la **conciliación laboral-familiar** y mejorar la calidad de vida (ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico, en su componente de condiciones dignas de trabajo) por otro lado, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al transporte, alineándose con la acción por el clima (ODS 13) y las recomendaciones de movilidad sostenible. Gómez & Cubells reconoce que la digitalización y el teletrabajo son herramientas clave para una microempresa ecoeficiente y competitiva en la era post pandemia, y por ello establece esta política formalizando prácticas ya implementadas desde su creación.

Procedimiento: La empresa implementa la movilidad digital y el teletrabajo de la siguiente manera:

- **Teletrabajo regular:** Se adopta el teletrabajo como modalidad por defecto para las tareas que no requieren presencia física. Marleny Gómez organiza su agenda de forma que al menos 3 días a la semana trabaja desde casa o un espacio remoto adecuado, realizando todas las gestiones mediante teléfono, email, videoconferencias y herramientas en la nube. Esta flexibilidad ya se ha venido aplicando (incluso permitiendo a eventuales colaboradores externos trabajar remotamente) y ha demostrado mejorar la conciliación y la productividad. La empresa entiende el teletrabajo no como algo excepcional, sino como parte de su cultura laboral, confiando en la responsabilidad individual para cumplir objetivos sin necesidad de un lugar fijo diario.
- **Reuniones virtuales:** Siempre que sea posible, las reuniones con clientes, proveedores y colaboradores se realizan mediante videoconferencia (Zoom, Teams, etc.) u otras plataformas digitales. Esto incluye presentaciones de resultados, consultorías y formaciones que se brindan a distancia. Solo se programan reuniones presenciales cuando la presencialidad aporta un valor claro o es requerida (p.ej., firma ante notario, eventos de networking esenciales). Gracias a esta preferencia por lo virtual, en 2024 se logró que la gran mayoría de reuniones de negocio fueran online, con el consiguiente ahorro de tiempo y emisiones.
- **Flexibilidad horaria y desplazamientos escalonados:** La política de movilidad considera la **flexibilidad de horarios** como aliada. Al no tener que fichar en una oficina a horas punta, se evitan viajes en momentos de mayor congestión. Cuando Marleny debe desplazarse, puede ajustar la hora para evitar tráfico, reduciendo así el tiempo de trayecto y el estrés asociado. Además, la empresa no impone horarios rígidos, lo que permite gestionar responsabilidades personales (ej. citas médicas, cuidado de hijos) sin detrimento del trabajo,

fomentando un equilibrio sano (esto refuerza los objetivos de igualdad y bienestar).

- **Fomento de transporte sostenible:** Para las ocasiones en que es imprescindible la movilidad física, la empresa incentiva modos de transporte sostenibles. Marleny opta por transporte público (metro, autobús) o bicicleta para sus traslados dentro de la ciudad de Valencia siempre que sea viable. De hecho, la oficina está ubicada en una zona bien servida por transporte público y cercana a estaciones de **Valenbici** (servicio de bicicletas públicas), recurso que se utiliza para desplazamientos cortos por la ciudad. En caso de reuniones o visitas fuera del centro urbano, se prioriza el **vehículo compartido** si es posible, coordinando con colegas o asistentes que vivan cerca para ir juntos. El uso del coche privado individual queda como última opción.
- **Infraestructura digital:** La empresa invierte en las herramientas digitales necesarias para que el teletrabajo sea eficiente. Esto incluye equipamiento portátil de calidad (ordenador, smartphone), conexiones de Internet confiables, y software colaborativo (almacenamiento en la nube, aplicaciones de gestión). Asimismo, se mantiene actualizado el sitio web, correo corporativo y plataformas de comunicación con clientes para que todos los servicios se puedan gestionar remotamente sin fricción. La **seguridad de la información** se cuida mediante buenas prácticas (copias de seguridad, antivirus, uso de redes seguras) para que el trabajo remoto no comprometa datos.

Indicadores/KPIs: Para medir el impacto de la movilidad digital y teletrabajo anual:

- **Porcentaje de días teletrabajados:** Proporción de días laborales trabajados en remoto sobre el total de días trabajados. *Meta anual:* ≥40% de días en teletrabajo.
- **Porcentaje de reuniones virtuales:** Número de reuniones realizadas virtualmente vs. total de reuniones realizadas para actividades de negocio. *Meta anual:* ≥70% de las reuniones efectuadas de manera virtual. (Solo el <30% en formato presencial, asegurando que estas sean realmente imprescindibles).
- **Emisiones de CO₂ evitadas en desplazamientos:** Cálculo anual de emisiones de carbono evitadas gracias al teletrabajo y transporte público. *Meta anual:* Aumento de al menos 10% en emisiones evitadas respecto del año anterior.
- **Satisfacción con teletrabajo:** (Indicador cualitativo) Nivel de satisfacción y desempeño percibido en modalidad remota. *Meta anual:* Mantenimiento o mejora de la productividad y bienestar respecto al trabajo presencial tradicional, medido a través de autoevaluación de Marleny y retroalimentación informal de clientes (que no reporten caídas de calidad de servicio por la virtualidad).
- **Uso de transporte sostenible:** Porcentaje de desplazamientos laborales obligatorios realizados en medios sostenibles (pie, bici, transporte público, coche compartido). *Meta anual:* 100% de los desplazamientos de trabajo en medios sostenibles o colectivos (evitando el vehículo privado solo).

- **Horas ahorradas en desplazamientos:** Estimación de horas de tiempo que no se destinaron a viajes gracias al teletrabajo. *Meta anual:* ≥200 horas anuales ahorradas (equivalente a ~25 jornadas laborales recuperadas para actividades productivas o descanso, en lugar de tráfico).

Responsable: Marleny Gómez Reyes es responsable de implementar y cumplir esta política, recae en ella el compromiso personal de adherirse a las pautas de teletrabajo y movilidad sostenible establecidas. Asimismo, como administradora, gestionará los recursos tecnológicos necesarios para que el trabajo en remoto sea efectivo y liderará con el ejemplo ante cualquier colaborador o cliente en cuanto al uso de soluciones digitales.

Frecuencia de Revisión: Anual. Cada año se evaluará la eficacia de la política de teletrabajo y movilidad:

- En la revisión anual de RSE (diciembre), Marleny analizará los indicadores arriba mencionados (porcentaje de días remotos, reuniones virtuales, etc.) para verificar si se alcanzaron las metas. También considerará cualquier dificultad surgida (por ejemplo, si algún cliente requirió más presencialidad) y posibles mejoras tecnológicas o de proceso para facilitar aún más el trabajo digital.
- Dado que las circunstancias tecnológicas y de transporte evolucionan, se actualizará la política según sea necesario. Por ejemplo, si aparecieran nuevas herramientas digitales más eficientes o nuevos servicios de movilidad sostenible en Valencia, se incorporarán.

En general, la revisión anual buscará confirmar que la política sigue aportando beneficios mutuos (conciliación y sostenibilidad ambiental). Cualquier ajuste (como modificar la meta de días de teletrabajo, o añadir lineamientos de desconexión digital para equilibrio trabajo-vida) se documentará tras la revisión. La frecuencia anual es considerada suficiente, salvo que un cambio externo (ej. una crisis sanitaria o cambio legal sobre teletrabajo) obligue a revisarla anticipadamente.