

A/A: <Representantes de la Empresa>

Madrid, 05 de Diciembre del 2018.

## ***CGT Propuesta: Flex Teenagers / Ampliación actual Flex kids.***

A continuación se detalla la siguiente propuesta entregada en primera instancia a la empresa a través de la Comisión de Igualdad el pasado 23 de abril, donde las compañeras que forman parte de esta Comisión de Igualdad representando a Madrid y miembros de CGT, Cristina Martínez y Beatriz Bachiller, hicieron partícipes a todas las partes presentes, y en especial a la empresa de lo siguiente:

### **Igualdad en la Empresa:**

A lo largo del tiempo, desde la creación del Plan de Igualdad a solicitud de las compañeras a través del Comité de Seg. y Salud (2011) de donde se obtuvieron los primeros Diagnósticos y por lo tanto se fueron conociendo los primeros datos sobre las medidas de conciliación en la empresa, se ha ido confirmando la cultura en ésta sobre la utilización de las medidas de conciliación por parte de los empleados.

Los datos son claros: éstas son mayoritariamente utilizadas por mujeres y con poco seguimiento por parte de la plantilla. Esta realidad nos dice que hay que fomentar de una vez por todas medidas reales, dirigidas a toda la plantilla, hombres y mujeres, comunicarlas debidamente para una mayor participación, y conseguir una corresponsabilidad en el entorno de la empresa, que llegue a mostrar una realidad de la que podamos sentirnos orgullosos de verdad.

### **Objetivo:**

Con la finalidad de dar respuesta a una realidad que se vive en nuestra sociedad, y en nuestra empresa, que es la dificultad para conciliar vida laboral y familiar en la actualidad que estamos viviendo, donde son los muchos los colectivos y movimientos que están pidiendo a gritos medidas reales que ayuden a los trabajadores a realizar su trabajo sin renunciar a su vida familiar, CGT realiza esta propuesta de Flexibilidad de la jornada laboral.

### **Por qué:**

Porque son muchas las compañías que comienzan a ser sensibles y conscientes de la necesidad de sus empleados, y de que sólo apoyándoles y consiguiendo que se sientan a gusto es posible lograr una mayor productividad y satisfacción, que solo puede tener un mayor beneficio para la compañía en general.

No podemos quedarnos atrás, con medidas escasas, que no se ajustan a la realidad, que no ofrecen mucho más de lo que ya nos da la ley. Es hora de que la Empresa demuestre su compromiso para con sus empleados, y con la sociedad en general, con **medidas reales e innovadoras** que supongan un cambio y un beneficio para todos y creen **cultura empresarial**.

Es por ello, que desde **CGT** se **propone** la creación de una nueva medida o la modificación de la ya existente como el Flex Kid.

## Nueva medida de Conciliación Real- Flex Teenagers:

En la actualidad, una de las medidas que existe en la compañía es el Flex Kid, que consiste básicamente en un horario alternativo al estándar dirigido a madres o padres con la finalidad de favorecer el equilibrio de vida profesional con el cuidado de hijos pequeños.

Esta medida consiste en una distribución de la actual jornada laboral en Tecnológica de 39,5h a lo largo del año de forma distinta a la estándar, permitiendo así un horario más compatible con el cuidado de los menores, y permitiendo un horario de comida de 30min.

Hasta ahí todo perfecto, pero la edad contemplada del menor para poder acogerse a esta medida se estipula en menor de 12 años, igualándose así, con la reducción de jornada por guarda legal que existe en la actualidad.

**Desde CGT Tecnológica, creemos que esta medida se queda corta**, ya que hay una realidad y es que los niños y niñas de entre 12 y 16 años, siguen siendo menores de edad y responsabilidad de los padres, y siguen en edad escolar (educación obligatoria). Siguen teniendo las mismas necesidades a este respecto, que cuando tenían menos de 12 años.

Los empleados, padres y madres, se ven obligados a volver a un horario estándar totalmente incompatible con estas necesidades.

Y es ahí donde CGT, además de otros puntos también necesarios y modificables en las medidas actuales de conciliación, centra esta propuesta.

**Es necesario ampliar dicha edad límite de los menores y ampliarla a mayores de 12 años (16 mínimo) que se encuentren en edad escolar, para poder dar una respuesta y una medida de flexibilidad real a los empleados**, y que actualmente no encuentran en la ley.

Además, **apoyamos nuestra propuesta** en que creemos firmemente que **esta medida no tiene coste económico alguno para la compañía**, pues se trata de una alternativa de distribución de la jornada de los empleados, por lo tanto no tiene un impacto económico negativo y sí un impacto humano positivo que revertirá en lo económico a buen seguro.

## Conclusión:

Creemos firmemente, que si la compañía quiere conseguir la igualdad real del 50/50 tal y como se ha propuesto, y quiere ser una compañía innovadora y comprometida con sus empleados, debe reforzar las medidas de conciliación que existen, fomentándolas, adaptándolas, haciéndolas reales, y creando con ello una Cultura de conciliación en la compañía. Solo así se logrará que los hombres y especialmente las mujeres, encuentren un sitio confortable donde desarrollar su talento sin límites.

Sin más, y esperando por la respuesta de la compañía a nuestra propuesta,

Un Saludo,

Sección Sindical CGT en Tecnológica.

***La mejora de la calidad Total es una estrategia empresarial que tiene un clarísimo impacto, concreto y medible, en las cuentas de resultados de la organización.***

**Calidad total, entendida como una estrategia integral, un estilo de gerencia de la empresa centrada en las personas, que entiende que es imposible trabajar con calidad si las condiciones en las que se trabaja son desfavorables para la persona.**

Ministerio de Igualdad:

[Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.pdf](#)