

## Contexto: Teletrabajo y Conciliación.

### 1- Objetivo

Con esta propuesta, CGT en Tecnológica quiere dar respuesta a una situación y a una **nueva realidad** que se presenta ante nosotros a raíz de la experiencia de la pandemia del COVID-19.

Vivimos tiempos de cambios y adaptación sin precedentes, a los que hay que adaptarse de forma rápida, eficaz, y con visión de futuro y oportunidad. No realizar una pausa, reflexión y una evolución en la forma de trabajar en estos momentos sería un gran error. **En este cambio es esencial la participación de la Representación de todos los trabajadores y trabajadoras de Tecnológica.**

Nadie duda ya de la importancia del Trabajo a Distancia o Teletrabajo en la actualidad, y de que será la forma de trabajar en un futuro cercano. La crisis ha dado la oportunidad de poner a prueba esta modalidad en tiempo récord, demostrando con creces que es posible, salvando muchas actividades y abriendo un mundo de posibilidades a nivel global.

**El Trabajo a distancia o Teletrabajo, es una forma de trabajo que se realiza a distancia, es decir, en una ubicación alejada de una oficina central o de las instalaciones de producción, con la ayuda de las TIC —Tecnologías de la Información y la Comunicación— que facilitan al mismo tiempo la separación física y la comunicación.** (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

### 2- Situación Actual

La pandemia de COVID-19 ha supuesto una emergencia sanitaria a nivel global. Tal y como declaró la OMS el pasado 11 de marzo. La crisis sanitaria se ha transmitido a la economía y a la sociedad a una velocidad nunca vista, situación extraordinaria y sin precedentes en la sociedad moderna, que ha afectado tanto a la actividad laboral como al bienestar de los ciudadanos y ciudadanas, y por lo tanto al **mayor activo de empresas como Tecnológica que son las personas, sus trabajadores y trabajadoras.**

#### a. Covid19 – Normativa

Las medidas adoptadas por el estado, a través de la figura del Real Decreto-ley, están orientadas a reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; a apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y a reforzar la lucha contra la enfermedad. Estas medidas han llevado al **cierre de centros educativos, cuidado de mayores, e incluso a limitar la libertad de circulación.**

**Las medidas de conciliación y flexibilidad han sido establecidas en los RD 8/2020 y 15/2020 a través de los sus artículos: Artículo 5-** Carácter preferente del trabajo a distancia y **Artículo 6-** Plan MECUIDA (RD-ley 8/2020), estableciendo esta la obligación de adoptar estas medidas por parte de las empresas en 3 meses después de que finalice el estado de alarma (RD-ley 15/2020), sin perjuicio de que pueda ser ampliada esta prórroga o el estado de alarma **actualmente establecido hasta el 7 de Junio.**

Esto se traduce en que **Tecnológica**, por el tipo de actividad que realiza, *deberá establecer sistemas de organización que permitan su actividad, como el Trabajo a distancia, de manera prioritaria garantizando la protección de sus trabajadores y trabajadoras y seguir atendiendo a sus necesidades de conciliación en el contexto de la crisis del COVID-19.*

Pero esta **nueva normalidad** necesita también de respuestas y medidas **a largo plazo** basada no sólo en la salud y protección de todos los ciudadanos y ciudadanas **sino principalmente en la flexibilidad y conciliación de su vida profesional y personal.**

#### b. Situación en Tecnológica

En la actualidad, Tecnológica ha implantado las medidas de conciliación y flexibilidad impuestas por el estado, y en concreto el Trabajo a distancia de forma rápida y con resultados satisfactorios para el negocio, según lo comunicado a los empleados Domingo Mirón. Prácticamente la totalidad de los empleados están realizando su trabajo a distancia desde sus domicilios, y esto ha permitido que la su actividad continuara y obtener el reconocimiento de sus clientes.

Pero las **cifras del Teletrabajo en Tecnológica antes de la pandemia no eran buenas.** El uso de esta medida de flexibilidad entre los empleados y empleadas, que prácticamente sólo pueden acogerse a ella en las oficinas de la

## Contexto de la Propuesta

firma y principalmente bajo la aprobación de los responsables es muy baja. **Sólo un 3,6% de los empleados y empleadas de Tecnológica a nivel nacional estaban acogidos a esta medida en la empresa** (4,7% Mujeres / 3% Hombres) en 2018. Este 3,6% suponen aproximadamente 180 emplead@s en una empresa de casi 5000.

Pero con esta nueva situación, **las preguntas** que se nos plantean son... ¿De verdad era tan complicado teletrabajar en Tecnológica para tener sólo un 3,6% de la plantilla? ¿Podría ser que los empleados no quisieran Teletrabajar? **La medida de Flexibilidad de Teletrabajo en Tecnológica no parecía muy real en la práctica, ¿por qué?**

**Es difícil realizar trabajo a distancia cuando la cultura en la empresa se basa en el presentismo laboral**, y el lugar de organizar y valorar el trabajo en base a objetivos se hace en base a las horas que se pasan en las oficinas, también **cuando la flexibilidad y conciliación penaliza la carrera profesional**, las cifras año tras año manejadas en la Comisión de igualdad así lo demuestran.

Aunque el trabajo pudiera realizarse a distancia, **si no contabas con el beneplácito de tu supervisor (sin más análisis por parte de la empresa), no puedes ni siquiera solicitarlo**, por lo tanto tampoco se lleva un control por parte de ésta de solicitudes aceptadas/rechazadas, por lo que tampoco se podría valorar si el Teletrabajo para una persona o proyecto en concreto era posible más allá de la opinión del supervisor.

Algunos expertos apuntan al **problema de la cultura empresarial, basada** en que la mayoría de los directivos españoles son **hombres** de unos 50-60 años a los que se les inculcó que quien “más trabaja” (**presentismo laboral**) es quien mejor aceptado está, lo que los lleva a controlar a sus empleados presencialmente y bajo una organización y evaluación en esta línea. Y no podemos olvidar que **Tecnológica** es una empresa de **mayoría masculina** (70% H /30%M), **y también en los cargos directivos**. Esto tampoco ayuda a conseguir una Igualdad en la empresa.

Parece demostrado que, en la actualidad, prácticamente toda la plantilla ha podido adaptarse perfectamente a realizar su trabajo a distancia y con muy buenos resultados.

En un estudio reciente de Randstad se asegura que casi **un 70% de los trabajadores en España querría teletrabajar y no se lo permiten**. Respecto a **las profesiones donde es más posible teletrabajar** los expertos apuntan a **puestos con objetivos claros, plazos de entrega o autonomía** de los empleados, y donde las **TIC** estén muy presentes, en esos es una medida sencilla de aplicar.

Mientras que **Países** como Suecia, Islandia o Reino Unido tienen entorno al 25% de empleados y empleadas disfrutando de trabajar en casa, en España estamos en el 3%, muy por detrás de países como Dinamarca (19%), Bélgica (16%), o Francia (14%).

Sin valorar los detalles de la medida actual de Flexibilidad de Teletrabajo en la empresa, es más que **evidente** que se necesita un **cambio de cultura y de organización** para que exista un **Teletrabajo real** para los trabajadores y trabajadoras de Tecnológica y **una intención real** para que llegue a tod@s, sin clasicismos ni penalizaciones, **para además avanzar en materia de Conciliación e Igualdad**.

### 3- Responsabilidad Social empresarial y EFR.

En definitiva, es necesario que la empresa actúe con **Responsabilidad Social Empresarial**, buscando mejorar todos los ámbitos de la empresa y sobre todo influir en el ambiental, económico y social.

**Si los empleados se sienten a gusto y protegidos en su trabajo, los resultados serán positivos.**

**Responsabilidad con el ambiente:** Esta situación, está demostrando que el Teletrabajo también puede **beneficiar positivamente al medio ambiente, reduciendo considerablemente las emisiones de CO2** en los desplazamientos diarios de miles de empleados y empleadas, el consumo eficiente de energías en oficinas, lanzaderas, y un largo etc. Para eso es necesario entre otras cosas, un **Plan de Movilidad eficiente que tenga en cuenta también el Teletrabajo**.

**Responsabilidad económica:** Algunos estudios revelan que “*La política de responsabilidad social de las compañías aumenta la motivación, la productividad y el sentimiento de pertenencia de sus equipos, refuerza la atracción y retención del talento, a la vez que mejora el clima laboral*”. **Algunos autores encuentran una relación directa entre el desempeño social/ambiental y el financiero**. Asegurar la empleabilidad y la actividad, en base a la oportunidad que presenta un **nuevo modelo de organización que haga más competitiva, innovadora y atractiva a la empresa tanto para clientes como para empleados y empleadas**. Evitar el **presentismo laboral** es fundamental para

## Contexto de la Propuesta

umentar la motivación, productividad y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, evitar transmisión de enfermedades (acudiendo enfermos a las oficinas), realizando un trabajo más eficiente, en definitiva.

**Responsabilidad Social:** La supervisión de las condiciones laborales, de salud y conciliación de todos los trabajadores y trabajadoras de Tecnológica y de sus familias y la participación a nivel social para vencer la pandemia y sus posibles rebrotes. Participar de manera activa en el **cambio social**, que ya es inevitable, en materia de Conciliación, Corresponsabilidad, Cuidados e Igualdad de Género siendo pioneros e innovadores.

**Accenture – Tecnológica Ecosistemas, dispone del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), este certificado**, emitido por la Fundación Másfamilia, **acredita** a aquellas empresas que efectivamente articulen políticas y medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el trabajo y la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus profesionales, y que demuestren un compromiso social al respecto hacia sus empleados.

### 4- Nueva Realidad, innovación y futuro.

Parece claro que **ya nada volverá a ser como antes**, ni la forma de trabajar en todos los ámbitos y sectores, ni la forma en la que nos relacionábamos ni en nuestra vida personal y de ocio, ni las personas después de esta experiencia valorarán las mismas cosas. Todo ha cambiado, y todos los sectores, y la sociedad en general, están haciendo un gran esfuerzo en la adaptación a la **nueva realidad**.

La pandemia y la crisis económica, social y laboral del COVID-19 es algo que se va a extender en el tiempo, la llegada del otoño/invierno, la incorporación a la nueva normalidad, o a falta de una vacuna eficaz, que no se espera hasta al menos dentro de un año, harán que esta crisis continúe.

📖 **Celaá dice que sólo la mitad de los alumnos volverán al colegio en septiembre si no hay vacuna.**

Las medidas en materia de educación o centros de mayores hacen que los empleados y empleadas con hij@s, o personas mayores a su cargo necesiten **medidas de flexibilidad reales y urgentes por parte del estado y de la empresa** que además ofrezcan la opción de que **no suponga obligatoriamente un perjuicio económico, y que se basen en la corresponsabilidad e igualdad de género.**

📖 **Alemania: El ministro de Trabajo alemán ha confirmado que trabaja en una nueva ley que ampare el derecho al teletrabajo, vigente incluso después de la crisis del COVID-19.**

Parece evidente que muchos países ven esta situación una nueva oportunidad y una necesidad de cambio. Alemania entre otros ya se está preparando para un cambio donde **el teletrabajo sea un derecho más allá del COVID-19** y es posible que el resto de los países le sigan en esta línea.

**El teletrabajo no deja ha dejado de crecer**, como símbolo de innovación y vanguardia. De las **808.000 personas que trabajaban al menos ocasionalmente desde su hogar en 2005**, según Adecco, aumentaron hasta llegar a 1,15 millones en 2015. A mediados de 2018 -hasta dónde llega el estudio- la cifra ascendió a 1,43 millones de trabajadores en España. **La crisis del COVID-19 marcará un antes y un después, y acelerará su implantación.** ¿Se quedará Tecnológica atrás?

### 5- Ventajas y Riesgos

Además de las ventajas derivadas a la situación relativa a la protección y la salud de los trabajadores durante la crisis del COVID-19, hay otras ampliamente reconocidas y demostradas.

#### • Ventajas para los empleados y empleadas.

- ✓ **Conciliación de la vida personal y laboral.** Esta fórmula es eficaz para equilibrar con éxito la vida profesional y la felicidad personal al tener un mayor nivel de libertad en la organización del tiempo. *Permitiendo atender a personas a cargo del trabajador con mayor facilidad (p.ej. en caso de enfermedad) o atender a su propia salud (p.ej. Visitas médicas).*
- ✓ **Mayor flexibilidad de horarios.** Adaptación del horario de trabajo en función de las propias necesidades personales.
- ✓ **Reducción de gastos.** Evitar el coste del transporte, mantenimiento de vehículos, tiempos extras en colegios (desayunos, meriendas, extraescolares, ...)
- ✓ **Mayor productividad.** El teletrabajo permite una mejor gestión del tiempo, al no tener que depender de factores externos como los atascos para ir y volver a la oficina, o los horarios del transporte público. *Esta gestión del tiempo tiene consecuencias muy positivas en la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras y por lo tanto en su productividad, pudiendo aprovechar las primeras o últimas horas del día.*

## Contexto de la Propuesta

✓ **Menor estrés.** El teletrabajo puede mejorar tu nivel de vida al poder realizar el trabajo desde casa, un entorno de seguridad y bienestar emocional. Evitar tiempos improductivos en desplazamientos y el stress que éstos pueden provocar. Mayor conciliación familiar ya que al suprimir tiempos de desplazamientos puede adaptarse mejor a los horarios de las personas a su cargo y reduciendo así el stress de tales compromisos.

✓ **Menor pérdida adquisitiva.** Muchas reducciones de Jornada podrían aumentar horas a su jornada al prescindir de tiempo de desplazamiento, que en el caso de ciudades grandes son muy amplios al estar habitualmente trabajando en Parques Empresariales situados a las afueras de la ciudad, que pueden conllevar fácilmente **más de 1h en el trayecto.**

**Los beneficios en cuanto a la organización del trabajo, gestión de tiempos, y la normalización de la Conciliación revertirían indudablemente en un cambio de cultura en la empresa, rejuveneciéndola y adaptándola a los nuevos tiempos, tan necesario en materia de Igualdad en la misma.**

### Otros Beneficios...

✓ **Retención del talento Femenino.** Desde el punto de vista corporativo, el teletrabajo **fideliza** a los profesionales más exigentes que valoran esta forma de trabajo como un ingrediente que mejora su calidad de vida.

**Los beneficios en cuanto a la organización del trabajo, gestión de tiempos, y la normalización de la Conciliación revertirían indudablemente en un cambio de cultura en la empresa, rejuveneciéndola y adaptándola a los nuevos tiempos, tan necesario para la Igualdad en la misma.**

### • Beneficios para la Empresa

✓ **Menores costes.** Permite reducir los costes, tal y como se indica en el informe de responsabilidad empresarial de 2019:

- o 0,99 metros cúbicos de agua por empleado y FY
- o 1,19 Kg de papel por empleado y FY
- o 3,59 Giga-julios en luz por empleado y FY
- o Alquiler de puestos de trabajo

✓ **Mejores candidatos.** Los procesos de selección de personal permiten conectar con mejores candidatos al poder establecer colaboraciones de trabajo a distancia, y ser una empresa atractiva que atrae nuevos talentos. **La generación de los millennials está preparada. La pregunta es: ¿Quién les va a dar una opción?**

✓ **Reduce el absentismo laboral.** Esta metodología de trabajo también reduce el absentismo laboral ya que el trabajador tiene una disposición de horario para gestionar su agenda de trabajo en beneficio de la conciliación laboral.

✓ **Reduce el presentismo laboral.** Con los beneficios que anteriormente se han mencionado es esto documento.

✓ **Retención del talento.** Desde el punto de vista corporativo, el teletrabajo **fideliza** a los profesionales más exigentes que valoran esta forma de colaboración como un ingrediente que mejora su calidad de vida.

✓ **Mejora de objetivos.** La empresa prioriza el trabajo por objetivos en lugar de seguir enfocando el valor en la gestión del tiempo. Y este cambio de mentalidad (cultura empresarial) acorde a las necesidades del presente marcado por la revolución tecnológica, mejora la marca corporativa de la empresa y sobre todo hace aumentar la productividad y satisfacción de los empleados.

✓ **Compromiso con el Medioambiente.** Eliminación del uso de vasos y cucharillas de un único uso (las de plástico se han quitado de las oficinas) y reducción de la emisión de CO2 en los desplazamientos, entre otros.

### • Riesgos del Teletrabajo.

Hay que estar alerta y trabajar en la prevención de los posibles perjuicios de esta modalidad de trabajo y es que también puede tener **una serie de inconvenientes para empleados, empresas y sociedad**, muchos de ellos relacionados con la cultura de trabajo actual, y con solución en el aprendizaje de una nueva forma de trabajo.

◇ **La falta de comunicación o coordinación,** estos se han visto solventados gracias a las múltiples herramientas existentes en el mercado y orientadas a hacer más eficiente el teletrabajo y que ya se han puesto en marcha durante la crisis del Covid-19.

## Contexto de la Propuesta

- ❖ **La Desconexión Digital.** Aumenta el riesgo de **no desconectar** y de trabajar más horas de las habituales. Estamos habituados a otra forma de trabajo, por lo que, con formación, tiempo, y experimentando sus beneficios se logrará un nuevo aprendizaje.
- ❖ **El sedentarismo** crece y pueden aumentar los problemas físicos, como el dolor de espalda. Esto puede solventarse con un aprendizaje por parte del trabajador en gestión de su tiempo y un cambio de cultura y costumbres, pudiendo sacar más tiempo para el deporte al evitar, por ejemplo, tiempos en desplazamientos.
- ❖ **La identificación del empleado con la compañía** puede reducirse al aumentar el aislamiento. Esto puede solventarse con un **nuevo tipo de relación con el empleado** ofreciendo opciones de relación social más allá del trabajo, como grupos/comunidades de Mindfulness, retos tecnológicos, deportivos, desayunos de proyecto, o reuniones presenciales cada cierta periodicidad. En Tecnológica existen o han existido múltiples ejemplos de este estilo. Debe prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa, o mantener contacto virtual a través de las herramientas TIC.
- ❖ **Reducción de las relaciones interpersonales** que son la base de la sociedad. Se creará una nueva cultura en cuanto a las relaciones interpersonales, teniendo el empleado o empleada más tiempo para conciliar su vida profesional/laboral y establecer más reuniones con amigos, hacer deporte, o múltiples opciones adaptadas a su situación y entorno personal.
- ❖ Aumento de las **diferencias sociales** al existir una brecha en el acceso a las TIC. En España, el 85% del territorio tiene banda ancha pero no hay duda de que habrá que estudiar y trabajar en este aspecto.

**Los Riesgos del Teletrabajo**, deberán trabajarse desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que deberá tener en cuenta todos estos supuestos y trabajar con los Representantes de los Trabajadores en su figura de Delegados de Prevención para reducirlos o evitarlos.

### 6- Unión de Sinergias

**Sinergia** significa cooperación, y es un término de origen griego, "synergía", que significa "trabajando en conjunto". La **sinergia** es un trabajo o un esfuerzo para realizar una determinada tarea muy compleja, y conseguir alcanzar el éxito al final.

Tal y como esta palabra indica, para que el Teletrabajo y la Conciliación sea una realidad, y pueda aportar todos sus beneficios a empresa, empleados y sociedad, **es necesario que Empresa y Representación de los Trabajadores trabajen juntos aunando esfuerzos para conseguirlo.**

**No podemos olvidar que mayor activo de Tecnológica son la personas, sus trabajadores y trabajadoras.**

---