

## Propuestas Teletrabajo y Conciliación

Desde CGT-Tecnológica, y como miembros activos en la Comisión de Igualdad de Madrid, instamos a la empresa a implantar medidas de conciliación reales, en este momento único de cambios y evolución tanto social como empresarial, medidas que se adapten a la nueva realidad a la que se ve avocada la sociedad sobrevenida del COVID-19 con posterioridad al estado de alarma, y al cambio social en materia de conciliación e igualdad que ya se venía produciendo y reclamando.

**Puedes consultar el informe contexto en el que basamos estas propuestas de Teletrabajo y Conciliación en el siguiente link:**

<https://www.elpicador.org/Archivos/General/Propuestas/PropuestaTeletrabajoConciliaci%C3%B3n-CONTEXTO.pdf>

Nuestras propuestas enmarcan dentro de los dos ámbitos esenciales: El Teletrabajo, y la Flexibilidad Horaria para la Conciliación y en especial para la Conciliación familiar sin pérdida económica.

### Teletrabajo:

- Implantación de Teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras de Tecnológica que así lo soliciten y su puesto sea susceptible de realizarse mediante trabajo a distancia.
- **Voluntariedad:** La decisión de la realización de tareas bajo las condiciones de Teletrabajo debe ser absolutamente voluntaria por parte del empleado o empleada. **Debe ser facilitada y garantizada por la empresa** cuando el empleado o empleada lo solicite salvo excepciones que deberán ser justificadas debidamente por el proyecto/supervisor por escrito al trabajador, departamento adecuado de RRHH, y counselor. Se debe contar con la conformidad por escrito de ambas partes (trabajador/a y empresa).
- **Tiempo:** mínimo 3 días completos a la semana o jornada parcial (incluir la posibilidad de extender la modalidad de teletrabajar solo por las tardes 4h por 5 días). En **compromiso con el medio ambiente** y a **responsabilidad social empresarial** será de preferencia jornadas completas.
- **Reversibilidad:** Al trabajador o trabajadora le asiste el derecho de solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno, a cuyo fin debe notificar en forma fehaciente a la empresa con un plazo aproximado de 15 días de antelación a excepciones de causas de fuerza mayor en cuyo caso este plazo podrá ser menor.
- **Transparencia:** La empresa llevará el seguimiento de las solicitudes realizadas por los empleados y empleadas, contabilizando las aceptadas/rechazadas y en este caso los motivos por lo que lo fueron, con el fin de dotar de total transparencia a dicho proceso, y para poder llevar seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad en materia de Igualdad y Conciliación.
- **Equipación:** Dotación de todos los equipos necesarios para la realización del trabajo como ordenador, móvil, EPIs,...
- **Formación:** Se impartirá formación tanto a los **empleados y empleadas** como a las **categorías con personas a su cargo, equipo ejecutivo** y RRHH en materia de teletrabajo. Se informará de sus ventajas, riesgos, derechos y obligaciones para su comprensión y asegurar así su correcta implantación.
- **Derechos/obligaciones laborales:** Los teletrabajadores y trabajadoras en Teletrabajo se benefician de los mismos derechos que el resto, garantizados por la legislación al igual que tienen las mismas obligaciones. La carga de trabajo debe ser comparable con los trabajadores presenciales y se respetará la vida personal del trabajador o la trabajadora, tiempos de descanso y reposo de la familia de éste (especial atención al cumplimiento de horarios por las vías correctas).
- **Prevención de Riesgos Laborales:** el empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos al igual que se realizaría en el trabajo presencial. Tendrá que actualizarse en materia de Riesgos Laborales, para trabajar en los derivados de esta modalidad y que se han mencionado con anterioridad en dicho documento.

\*Es de suponer y la situación actual ha demostrado, que Tecnológica por el tipo de actividad que realiza, prácticamente la totalidad de su plantilla es susceptible de realizar Teletrabajo.

En cualquier caso, **solicitamos** un listado de aquellos puestos en lo que a priori se sabe de antemano no sería posible realizarlo y los criterios utilizados para su valoración.

## Conciliación:

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social del Gobierno define la conciliación laboral y familiar: “Se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.”

La **flexibilidad horaria** es la medida que busca favorecer la **conciliación laboral y familiar** de los trabajadores, que ya ha sido implantada en muchas empresas innovando en el sector.

Accenture-Tecnológica dispone del Certificado EFR que **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.**

### ▲ Flexibilidad Horaria Fija/Variable.

- ❖ **MyFlexTime- Implantación de la medida piloto MyFlexTime para los trabajadores y trabajadoras de Tecnológica de manera urgente, en un periodo breve de tiempo.** Este piloto lleva en prueba desde octubre del 2019 en la oficina de Málaga con buenos resultados, pero su implantación está siendo lenta, con la única previsión (según la información de la empresa) de ponerlo en marcha como piloto en otra oficina (sin determinar aún) de Tecnológica. La nueva realidad obliga a adaptarse y a poner dicha medida en marcha de carácter inmediato, al menos en todas las oficinas de la empresa y proyectos internos, para posteriormente ir implantándolo al resto de los trabajadores y trabajadoras.

#### - **Modificaciones necesarias a la medida de conciliación MyFlexTime:**

- ✓ Ajustarse al nuevo modelo de Teletrabajo propuesto anteriormente.
- ✓ **Voluntariedad:** La decisión de la elección de esta medida debe ser absolutamente voluntaria por parte del empleado o empleada. **Debe ser facilitada y garantizada** por la empresa cuando el empleado o empleada lo solicite. **Las excepciones** que deberán ser justificadas debidamente por el proyecto/supervisor por escrito al trabajador, departamento adecuado de RRHH, y counselor. Se debe contar con la conformidad por escrito de ambas partes (trabajador/a y empresa).
- ✓ **Reversibilidad:** Al trabajador o trabajadora le asiste el derecho de solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno, a cuyo fin debe notificar en forma fehaciente a la empresa con un plazo aproximado de 15 días de antelación a excepciones de causas de fuerza mayor en cuyo caso este plazo podrá ser menor.
- ✓ **Transparencia:** La empresa llevará el seguimiento de las solicitudes realizadas por los empleados y empleadas, contabilizando las aceptadas/rechazadas y en este caso los motivos por lo que lo fueron, con el fin de dotar de total transparencia a dicho proceso, y para poder llevar seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad en materia de Igualdad y Conciliación.

### ▲ Conciliación

- ❖ **Flexkid-** Atendiendo a la Flexibilidad Horaria y Conciliación, nuestra propuesta es la modificación de esta medida de conciliación en base a:
  - ✓ Los puntos definidos en la medida anterior de: **voluntariedad, Reversibilidad y Transparencia.**
  - ✓ Compatible con el nuevo modelo de Teletrabajo.
  - ✓ **Ampliar la edad de los menores a cargo del trabajador o trabajadora a 16 años.**

#### ▲ Conciliación sin pérdida adquisitiva.

A lo largo del tiempo y en el caso de la Conciliación se confirma, en la cultura en la compañía estas medidas son mayoritariamente utilizadas por mujeres, no existiendo actualmente ninguna medida que fomente la igualdad y la corresponsabilidad social.

Un 4,23% del total de trabajadores en Tecnológica se acogen al **Flexkid**. Sólo un 16% de las personas con hijos e hijas menores en la empresa se acogen a esta medida, en su mayoría son mujeres. En las medidas **FlexCare**, **FlexSummer** y **Flextime**, también de mayoría mujeres. En la **Reducciones de Jornada**, 77% son Mujeres y 23% son Hombres.

**Recae en ellas todo el peso a nivel laboral**, con la renuncia al puesto del trabajo o con la alternativa de verse avocadas a una pérdida económica reduciendo su sueldo y penalizando así su carrera profesional, (según los datos en Igualdad-Tecnológica) también a nivel promoción, aun realizando en muchos casos las mismas tareas en menos tiempo que el resto de los trabajadores y trabajadoras (mayor exigencia).

Para facilitar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de condiciones, proponemos medidas que no supongan una renuncia al poder adquisitivo de aquellos que concilian por cuidados de menores o mayores.

Por lo que nuestra **propuesta es la subvención total o parcial de los días de Festivos Empleados (8días)**, que actualmente se descuentan a los trabajadores y trabajadoras que se acogen a estas medidas de conciliación. **Eliminando**, por una parte, **la penalización económica que conlleva conciliar y motivando**, por la otra, **haciendo atractivas estas medidas**, a que tanto hombres como mujeres participen en los cuidados

#### Medidas de Conciliación en las que influiría dicha propuesta:

- Reducciones de Jornada por guarda legal o cuidados
- Adaptaciones de Jornada (que contemplen una jornada distinta al estándar de la empresa)
- Flexkid.

#### ▲ Formación para el cambio de cultura en la empresa.

Es necesario impartir formación tanto a los **empleados y empleadas** como a las **categorías con personas a su cargo, equipo ejecutivo** y RRHH en materia de teletrabajo, conciliación e Igualdad. Se informará de sus ventajas, riesgos, derechos y obligaciones para su comprensión y asegurar así su correcta implantación.

Como hemos dicho antes una de los mayores problemas para implantar estas medidas es la cultura que existe en la empresa y es necesario a partir de la formación en estas materias, de adaptar las políticas y costumbres de la empresa a una nueva era, más moderna e igualitaria, y de dar las directrices claras desde los puestos ejecutivos hacia el resto de empleados y empleadas.

Estos cambios tienen que estar también presentes en una nueva forma de evaluación y seguimiento del trabajo de las personas.

**Pedimos a la empresa** que esté a la altura de esta demanda profesional y de una oportunidad empresarial, sin precedentes, es ahora o nunca. **Que apueste** de manera decidida y sin miedos, sin barreras y resistencias al cambio, por una magnífica baza para mejorar sus resultados y la motivación de su personal, demostrando su capacidad para adaptarse al cambio social.

Queremos insistir, en que los beneficios para la empresa son altos, ya que una pequeña inversión basada en la dotación básica, que por otro lado prácticamente ya disponen un gran número los trabajadores y trabajadoras en Tecnológica, repercutiendo en un incremento de la productividad, el ahorro de costes en inmobiliario y mantenimiento, la disminución del absentismo laboral, del presentismo laboral, la reducción de los accidentes laborales, el aumento de



## Propuestas Teletrabajo y Conciliación.

la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la imagen de la marca bajo el prisma de la responsabilidad social y la EFR, facilitando la conciliación personal y laboral.