

## **Seminario**

### **Flex@work (teletrabajo, acuerdos flexibilidad laboral)**



**Primer seminario del curso *Flex@work*, organizado por Eurocadres, celebrado los días 20 y 21 de abril de 2023, en la sede de UGT Catalunya.**

### **Flex@work** **Jueves 20 abril 2023**

Han participado en el seminario representantes de distintos departamentos y organizaciones de diferentes países como por ejemplo Francia, Alemania, Finlandia, Portugal, Rumania, Italia, etc.. También ha estado con nosotr@s la ejecutiva de Eurocadres cuya sede se encuentra en Bruselas. Por UGT hemos estado presentes delegad@s de la UTC Madrid y de la ATC de Catalunya, compartiendo las experiencias en relación con las nuevas formas de trabajo del mundo laboral actual.

A lo largo de las dos jornadas, Nina Hedegaard, ejerció como dinamizadora desde Eurocadres, dada su larga trayectoria de más de 20 años como experta en seguridad laboral en su país natal.

Ya desde el principio, el seminario comienza mencionando temas en torno a una nueva organización del trabajo más flexible donde los riesgos aumentan, pero de donde también se pueden extraer elementos positivos.

Algunos de los temas que se han tratado han estado orientados a analizar la flexibilidad en términos de tiempo, puesto que al hablar de flexibilidad no solo estamos hablando de éste, sino también del espacio donde se trabaja (ahora se puede casi trabajar en cualquier parte), a la contratación (fijos, autónomos, temporal, etc.) o personas que tienen que trabajar con sus propios medios, aunque también hay casos de irregularidades en las contrataciones.

Uno de los ponentes de la primera jornada fue Óscar Vargas Llave, de Eurofound, organismo que trabajan con 30 agencias europeas, proporcionando investigación basado en las pruebas reglamento europeo, agentes sociales, condiciones de trabajo, políticas sociales y empleo, etc.

*De entre los datos que presenta, destaca una investigación realizada sobre teletrabajo en Europa, arrojando estos últimos resultados:*

En la UE antes de la pandemia había un 14% de teletrabajo en Europa, después de la pandemia un 22%. Había una estimación de llegar al 22% en 2035, pero, por la pandemia, todo fue en aumento.

Los países escandinavos y del Benelux tienen un porcentaje más alto de teletrabajo, esto ya era así antes de la pandemia.

En países como Holanda, Irlanda o Malta ha aumentado el porcentaje de personas en teletrabajo ha aumentado.

Las consecuencias del teletrabajo dependen también de las políticas de cada estado.

El teletrabajo incide directamente, en consecuencia, en las condiciones laborales y la conciliación.

- Según los números del estudio el teletrabajo ha aumentado en los años 2019 y 2020 pasando de un 4% a un 18%, mientras que para 2021 se mantuvo estable.
- ¿El teletrabajo venía para quedarse, pero eso es así?
- Otro problema derivado del teletrabajo es el género. Estudios muestran mujeres teletrabajando en un porcentaje 0,7% superior a los hombres. Las razones es que las mujeres trabajan más en puestos de trabajo que permiten el teletrabajo.
- Hay una encuesta hecha en Europa, en países con alto porcentaje de personas teletrabajando, que señala que cuanto más gente teletrabaja, más flexibilidad hay.
- Impacto positivo, pero están al riesgo de alargar jornadas, contacto fuera de la jornada, contacto en tiempo libre, no periodo de descanso.
- 19% dicen haber realizado horas extras sin cobrarse.
- 52% Grecia trabajan más horas de las contratadas.
- Impacto teletrabajo con conciliación: porcentaje personas que manifiestan dificultades de conciliación, en el caso de los hombres, el 20% notifican dificultades con la conciliación.
- El mensaje es el siguiente: el teletrabajo puede contribuir a mejorar la conciliación; sin embargo, los números dicen que los hombres se benefician más que las mujeres.
- En cuanto a la salud, el teletrabajo puede conllevar al aislamiento, cefalea, fatiga visual, ansiedad, etc... Hay que atender a los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, encontrándose un problema con la evaluación de los mismos, además del espacio de teletrabajo en casa.
- La confianza depositada en la persona teletrabaja depende mucho de cada país.

- La normativa en los estados miembro sobre el teletrabajo aborda los siguientes temas:
  - Derecho a desconectar., que antes de la legislación francesa lo incluyera en 2016, no se abodaba.
  - La pandemia hizo que muchos países incluyeran el derecho a la desconexión en su legislación.
  - Es posible que para agosto se llegue a un acuerdo en el marco europeo sobre la desconexión.



Ilka Penttinen Eurocadres expert, presenta junto a Nina :

- Trabajo flexible: riesgo u oportunidad para las personas trabajadoras:
  - Como mejoras y aspectos positivos, podemos hablar de que el teletrabajo puede potenciar la productividad, bienestar de la persona trabajadora y, como potenciales desventajas, puede tener en contra temas como igualdad de género, desigualdades regionales, vivienda, medio ambiente.
  - Las y los agentes políticos deben tener en cuenta: teletrabajo como opción, cooperación entre las partes para evitar por ejemplo las horas extras encubiertas, prácticas correctas de dirección, formación de manejo del tiempo de trabajo, así como de herramientas, inversión en material de trabajo en casa.
- Riesgos psicosociales:
  - Los riesgos psicosociales incluyen: eventos traumáticos, agresiones, poca ayuda, demanda de trabajo, poco control del trabajo, falta de claridad en el rol empleado, violencia, reconocimiento inadecuado, mal clima laboral, conflictos, relaciones laborales pobres, aislamiento laboral, acoso laboral, etc.

## INTERVENCIÓN DE EMPRESA: SEAT



Durante el seminario de la tarde se hace una presentación por parte de UGT Seat y, por parte de la empresa, **Juan Manuel Fraile**, técnico en Prevención.

Seat tiene una plantilla de unas 14500 personas trabajadoras, de las que 9000 son directos y unos 4500 indirectos.

Es una plantilla industrial en casi la mayor parte, pero hay una parte administrativa.

Tienen flexibilidad horaria, denominado *trabajo por confianza*.

“Se sigue valorando el presencialismo aunque la productividad no haya variado durante el teletrabajo”.

## UGT EMPRESA NISSAN

*Se hace una presentación por parte de UGT Nissan.*

Desde la parte social de UGT NISSAN se presentan diferentes situaciones que conviven dentro de la plantilla.

Tienen flexibilidad horaria, además de algo que llaman *JRV: jornada reducida de verano*, que se ve de manera muy positiva.

**Flex@work**  
**Viernes 21 abril 2023**



**Paula Ruiz Torres** coordinadora de Unión Confederal de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores presenta la convocatoria de ayudas del gobierno para el impulso de mejora de la productividad en PYMES industriales a través de proyectos piloto de reducción de jornada laboral y defiende que se trata de una iniciativa de gobiernos progresistas y recuerda que la jornada laboral en el siglo XIX era de 12-14 horas diarias y que, en 1919, en España conseguimos que pasara a 8 horas gracias a una huelga general. Pone en valor el trabajo de las organizaciones sindicales en relación a la mejora de las jornadas de las personas trabajadoras y espera que esta convocatoria de ayudas para el programa piloto de dos años aumente la productividad de las PYMES.

La norma que regula las ayudas se puede encontrar en este enlace [Disposición 21382 del BOE núm. 301 de 2022](#) y la que regula las convocatorias en éste [Anuncio 10617 del BOE núm. 88 de 2023](#).



**En ambas jornadas hemos contado con traducción simultánea por lo que nos ha sido posible entender las ponencias de todos los asistentes.**