

PROYECTO INNOVAWORKING. FLEXIBILIDAD Y NUEVAS FORMAS DE TIEMPO DE TRABAJO

Resultados más relevantes de la encuesta

Procedentes de una muestra representativa de un total de 178 respuestas, cuyos hallazgos más relevantes os pasamos a resumir a continuación:

Número de respuestas por país y tamaño de la empresa (número de trabajadores)

España ha aportado 100 respuestas del total de 178:

- 83 respuestas correspondientes a empresas de más de 500 personas trabajadoras
- 10 respuestas correspondientes a empresas de 50 a 249 personas trabajadoras
- 6 respuestas correspondientes a empresas de 250 a 499 personas trabajadoras

Medidas para la flexibilidad horaria u organización laboral

Reducción de la jornada laboral; 46

Excedencias legales; 76

Tiempo parcial; 77

Trabajo híbrido; 113

Teletrabajo; 119

Flexibilidad horaria; 146

¿La medida fue resultado de una negociación con los representantes de los trabajadores? ¿De quién fue la iniciativa?

Empresa y trabajadores; 1,1%

No negociada; 24,7%

Solo representantes de los trabajadores; 34,3%

Solo trabajadores; 1,7%

Tanto representantes de los trabajadores como trabajadores; 4,5%

Todos; 7,3%

Solo la empresa; 3,4%

Empresa y representantes de los trabajadores; 16,3%

No determinado; 6,7%

¿Depende el alcance de las medidas de si son pactadas o unilaterales?

No lo sé; 17

No; 26

Sí, totalmente negociadas; 67

Sí, parcialmente; 67

¿Qué nivel de participación tuvo la representación de los trabajadores en el diseño de las medidas?

Sin participación; 27,0%

Solo información; 6,7%

Consulta sin negociación; 9,0%

Negociación; 57,3%

Conclusiones preliminares

- Las medidas pactadas tienden a tener un alcance más universal que las no acordadas.
- La negociación colectiva de las medidas de flexibilidad es necesaria para establecer comités de supervisión.
- La implementación de las medidas negociadas generalmente aumenta el impacto de las medidas adoptadas.

Se adjunta presentación PPT sobre la encuesta del proyecto INNOVAWORKING