



El viceconsejero de Hacienda y Empleo, Miguel Ángel García Martín, participa en la presentación del Libro Blanco del Teletrabajo 2019

La Comunidad destinará en 2019 más de 4 millones de euros a fomentar la conciliación en las empresas

- La Comunidad ha recibido 111 solicitudes de subvención de empresas que apuestan por conciliar
- Las empresas obtendrán 2.500 euros por cada trabajador que pueda optar por el teletrabajo y la flexibilidad horaria
- Las ayudas del Gobierno regional favorecen la flexibilidad horaria y el teletrabajo
- El 97 % de las empresas que han solicitado las ayudas para el fomento del teletrabajo tienen menos de 50 trabajadores

8 de febrero de 2019- La Comunidad de Madrid destinará a lo largo de 2019 más de cuatro millones de euros para fomentar la conciliación en el ámbito de las empresas. Así lo ha destacado el viceconsejero de Hacienda y Empleo, Miguel Ángel García Martín, durante su intervención en la presentación del Libro Blanco Teletrabajo 2019, basado en el estudio 'Más allá del teletrabajo', llevado a cabo por la Fundación Másfamilia.

Durante su intervención, García Martín ha hablado de la necesidad de promover medidas concretas que animen a las empresas a apostar por la adopción de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se ha referido al programa que la Comunidad de Madrid ha puesto en marcha en el marco de la Estrategia Madrid por el Empleo.

Se trata de un programa pionero que contempla ayudas de hasta 10.000 euros por empresa para la puesta en marcha de acciones que faciliten la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Desde que se puso en marcha este programa en el mes de octubre de 2018, se han recibido un total de 111 solicitudes. De ellas, un 58 % son para la puesta en marcha de actuaciones relacionadas con la flexibilidad horaria y el 42 % para actuaciones dirigidas a hacer posible que los trabajadores puedan optar por el teletrabajo

En el caso del teletrabajo, el 53,2 % de las ayudas solicitadas han sido para facilitar acciones realizadas con mujeres y el 46,8 % con hombres.

En cuanto al tamaño de las empresas solicitantes, el 97 % son empresas de



menos de 50 trabajadores y el 3 % son empresas de entre 50 y 250 trabajadores.

En relación al sector de actividad de las empresas que han solicitado ayudas para el fomento del teletrabajo, el 48 % se rigen por el convenio colectivo de 'Oficinas y Despachos', el 17 % por el de 'Inserción Social y Consultoría', el 9 % por el de 'Comercio' y el 4,5 % por el de 'Ingeniería e Industria'.

En cuanto al porcentaje de jornada en el que se aplicaría la modalidad de teletrabajo, la mitad de las solicitudes son para que el trabajador realice la mitad de su jornada bajo esta modalidad, el 45 % para que el teletrabajo suponga una cuarta parte del total de la jornada y un 5 % de las ayudas irán destinadas a facilitar que el trabajador realice el 100 % de la jornada teletrabajando.

RECONOCIMIENTOS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL EMPLEO

Durante su intervención, el viceconsejero ha hecho referencia también a la importancia de poner en valor a aquellas empresas y organizaciones que, en el ámbito de la gestión de los recursos humanos han puesto en marcha actuaciones para favorecer la conciliación, la igualdad entre hombres y mujeres, la diversidad de las plantillas, la salud en el trabajo y la estabilidad en el empleo.

En este sentido, ha anunciado la próxima celebración, este mismo mes de febrero, del acto de entrega de los primeros reconocimientos a la responsabilidad social en el ámbito del empleo a través de los cuales la Comunidad de Madrid pretende "dar visibilidad a aquellas empresas y organizaciones que lo están haciendo bien y que apuestan de forma clara por una gestión responsable de los recursos humanos".

Estos reconocimientos tienen como finalidad estimular la puesta en marcha de iniciativas innovadoras en el ámbito del empleo y la difusión de buenas prácticas en cuanto a gestión de los recursos humanos en aspectos como la mejora de la conciliación y la promoción de la corresponsabilidad, la mejora de las condiciones laborales, la relación con los proveedores, la promoción de hábitos saludables en el entorno laboral o el fomento de la igualdad y la diversidad en las plantillas.