

## Y le llaman flexibilidad

Todos y todas estáis viviendo la gran flexibilidad que la empresa tienen con sus trabajadores gracias al gran convenio firmado por ugt, ccoo y sumados. Esto es lo que nos transmiten en los foros, comunicados y asambleas. Gracias a la gran negociación de convenio que se hizo tenemos la acumulación de días de teletrabajo en verano, la bolsa de los 5 días de teletrabajo, la reducción de jornada de media hora a partir del 1 de julio, etc. Pero... sí, existe un pero, y alguien tiene que decir las cosas claras.

Por un lado, no podemos olvidar, ni lo haremos, que se firmó un convenio en el contexto de un ERE forzoso, donde la empresa consiguió de nuevo sus objetivos.

Por otro, esas “ventajas” conseguidas dejan mucho que desear. Hablemos de las flexibilidades y compactación del teletrabajo.

Por obligación has de acumular los dos días de la semana, uno solo no puedes. Siempre has de trabajar presencialmente antes de acumular, por lo que en periodos de vacaciones a veces esto es complicado. Por lo visto hay mucho miedo de la empresa a que al final puedes hacer algún día más de teletrabajo del que te toca. Miedo refrendado por los sindicatos firmantes que no son capaces de recordar y hacer valer que en esta empresa hay gente que hace 10 años ya teletrabajaba 3 y 4 días semanales y que durante la pandemia teletrabajamos 5 días a la semana, con resultados óptimos alabados por la propia empresa.

Estamos a finales de junio y todavía no hemos recibido ninguna información sobre los criterios para la acumulación y cambio de días en verano. Todo son trabas para el teletrabajo, a pesar de lo orgullosos que se sienten de la nueva normativa de deslocalización. Normativa totalmente oscura, a criterio de la empresa que no tiene que dar ninguna explicación, que permite que personas teletrabajen todo el año, mientras el resto no puede aumentar los dos días por semana.

En cuanto a la reducción de jornada a partir del día 1 de julio, a día de hoy sigue sin llegar una información clara de cómo y cuándo para la mayoría de los departamentos. Han tenido 6 meses para concretar todos los puntos, pero todavía andan con la respuesta de “se está negociando”. Tampoco debería esto sorprendernos, ya que el convenio también dice que en los primeros 3 meses del año la empresa nos iba a ofrecer la nueva oferta de empleados más flexible (miedito), pero de momento ni la hemos visto, ni se la espera.

Por último, ¿queréis que hablemos de los días de asuntos propios super flexibles? Pues eso, ahora o los coges por día entero o no los coges, aunque desde el día después de la firma del convenio se oyen voces sobre que quizás, puede ser, a lo mejor, en un alarde de negociación consiguen que nos den 1 día de asuntos propios que podamos disfrutar por horas. Recordemos que teníamos 4 días de asuntos propios, dos de ellos fraccionables. A estos días había que sumarle el nuevo permiso de hasta 4 días por fuerza mayor regulados por el estado para urgencias. Resumen: en nuestra empresa 4+4 suman 6, y gracias a la flexibilidad, en 2026 sumarán solo 5.

**Lo único que sí parece flexible, y mucho, es la temperatura en los puestos de trabajo.**