

Abriendo las latas que realmente importan: TELETRABAJO

## ¿HASTA DONDE LLEGA LA “MADRIGUERA DE TOPOS”?



¿POR QUÉ LO LLAMAN “FLEX-WORKING” CUANDO “PARECE” QUE ES TELETRABAJO?

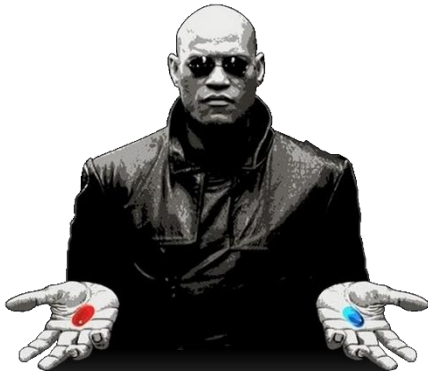
¿Sabrías diferenciar entre “teletrabajo”, “trabajo a distancia” o “flex-working”?

“Trabajo a distancia” es el que se realiza de manera preponderante en otro lugar distinto al centro de trabajo. Se haya recogido en el artículo [13 del Estatuto de los Trabajadores](#). Pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo. “Teletrabajo” es aquel en el que se utilizan **medios tecnológicos para la realización del trabajo**. No existe una regulación explícita y por eso está **sometido a negociación colectiva**, a nivel convenio o en el seno de las empresas.

¿Y “flex-working”? Hay empresas que usan “palabras” sin saber muy bien que son. Las usan solo porque están de moda o porque su uso en campañas de marketing o de contratación parece dar a la empresa un aire de modernidad. Sin embargo, tras el uso de estos **eufemismos sin definición** se puede esconder la intención de esquivar ciertas reglas, amparándose en la ambigüedad, para beneficio siempre de un empresariado sin escrúpulos.

Pero, ¿es el “flex-working” de Atmira seguro o esconde alguna trampa? Las principales carencias de este concepto aquí son, por un lado, que no es un tema cerrado en la negociación con el comité (principalmente por lo corta que se queda la medida y la subjetividad de los requisitos para acceder al él), y por otro, en el uso que ya muchos están experimentando, al usarse este “flex-working”, en algunos equipos, a modo de **premio o castigo** y donde, o no se responde a la solicitud, o la respuesta es un “no hay equipos; ya veremos más adelante”.

La [madriguera de topos](#) es profunda, como vimos por encima la semana pasada. Pero hay más.



El teletrabajo, en todas sus extensiones, tiene su lado positivo. Es innegable. Ahorro en tiempo, energía, transporte, menor contaminación, abre vías para la conciliación... Pero también tiene un lado en el que no solemos fijarnos: **RIESGO AL DESTAJO TECNOLÓGICO** alargando las jornadas y haciendo horas extras no retribuidas, puede ocultar situaciones de falsos autónomos, puede **INVISIBILIZAR A LOS TRABAJADORES**, puede afectar a nuestra **SALUD PSICOSOCIAL** favoreciendo el aislamiento...

Es necesario advertir de estos riesgos, así como comentar algunos aspectos importantes que deben estar recogidos en tu acuerdo de “teletrabajo”, aquí en Atmira o fuera de ella:

**Debe ser voluntario.**

**Debe poder ser reversible a la situación inicial.**

**Y debe mantener los mismos derechos que en el centro de trabajo, por ejemplo:**

- Mismo salario
- Mismos permisos
- Misma jornada anual (y días de ajuste)
- Mismo horario y misma flexibilidad horaria
- Misma obligación al registro de jornada
- Misma gestión de horas extras (por escrito y voluntarias)
- Mismas facilidades para conciliar y mismo derecho para solicitar la adaptación de jornada... porque **EL TELETRABAJO NO SUSTITUYE AL RESTO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**. Es un complemento más.
- Mismos derechos colectivos... de reunión, de sindicalizarse, de formar comités o secciones sindicales y mismo derecho a ser elector y elegible en elecciones a comité.



Y por su parte la empresa debe, **como forma de organización que es el teletrabajo:**

- Realizar una buena evaluación de la carga de trabajo, evitando sobrecargas
- **Velar por la prevención** como si estuvieras en la oficina. Sigue siendo la responsable de lo que te pase en horario laboral.
- **Evaluar el desempeño de manera especial para evitar que no se valore correctamente el trabajo realizado.**
- **Fomentar la desconexión digital** ([ya hemos hablado de esto](#))
- Negociar los términos del teletrabajo con los Representantes de los Trabajadores. A ver si en esta ocasión hay más voluntad de consensuar unos criterios objetivos y no de usar el “*flex-working*” según sople el viento.

No sabemos cuál es tu experiencia en Atmira. Creemos que Atmira puede hacer más. Puede poner más interés (hay bastantes peticiones que no son atendidas). Puede poner más medios (si un portátil marca la diferencia, ¿acaso no merece la pena?). Puede ser justa (siendo objetiva a la hora de concederle y no usándola a modo de **premio-castigo**). Y puede convencer a los clientes que recordemos, **contratan servicios y no personas** (y la realización de estos servicios se pueden hacer, hoy en día, en remoto y con una motivación extra).

En todo caso, y como siempre, nos tienes a tu disposición para cualquier duda que tengas sobre tu teletrabajo, el “*one-day teletrabajo*” o “*flex-working*”.