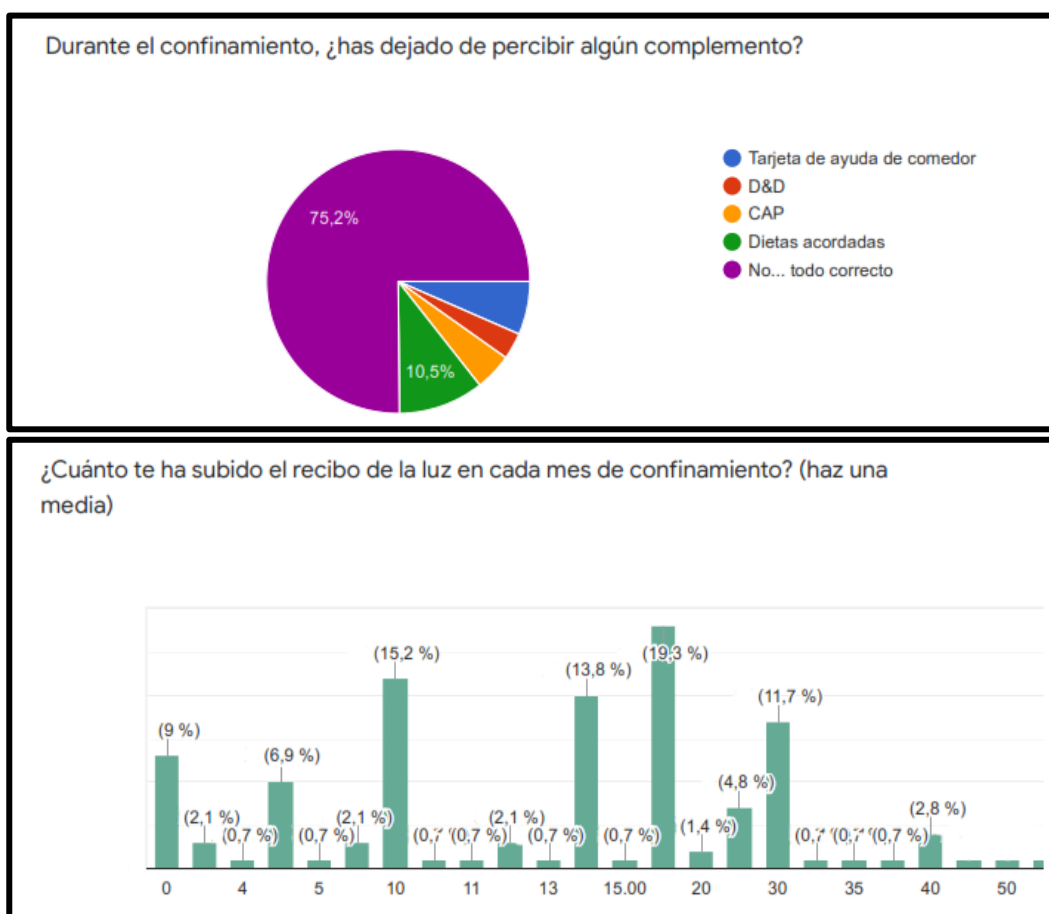


La ley del embudo del teletrabajo

Llevamos ya seis meses de teletrabajo y toca hacer un punto de situación y algunas reflexiones, con la información que nos facilitasteis en la encuesta que lanzamos antes de las vacaciones.

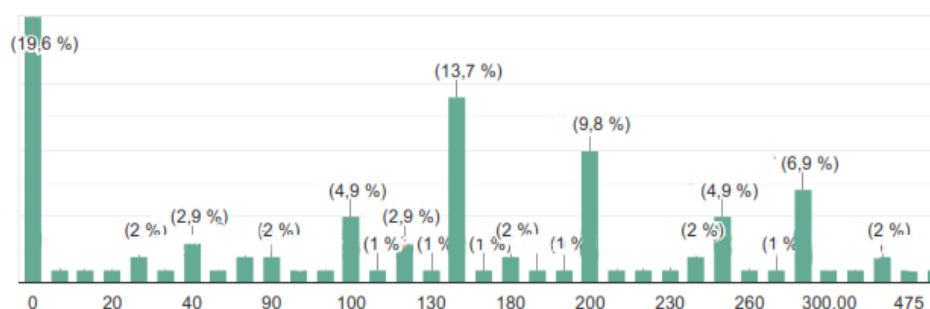


A los ya evidentes impactos sobre nuestra salud de esta **melé de teletrabajo sobrevenido**: trastornos musculo-esqueléticos, tensión psicológica por trabajar en casa sin poder separar tu trabajo de tu vida, problemas de visión por un tamaño inadecuado de pantalla, alargamientos de jornada, etc; se suman otros como el impacto en nuestra economía familiar: gastos de luz extra (climatización y PC) por 8 horas de trabajo en casa, pérdida de dietas de distintos tipos y cuantías, etc. No entramos a considerar el gasto por línea ADSL o Fibra dando por hecho como generalidad, que ya se tuviera contratada y no se ha tenido que ampliar por esta nueva situación, si bien no todo el mundo lo tiene contratado ni tiene tarifas ilimitadas de voz para llamar a responsables o clientes... y no nos olvidamos de ellos.

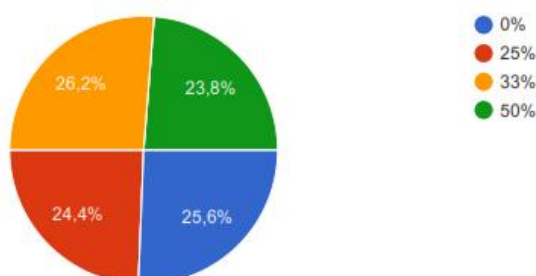


La ley del embudo del teletrabajo

¿Nos podrías decir a cuanto ha ascendido el gasto en material de oficina (mesa, silla, teclado, monitor) para poder desarrollar tu trabajo con seguridad?



En general, respecto de tus líneas de telefonía y datos, ¿cuánto crees que debería compensarte Atmira por prestársela durante la jornada laboral? (ahora y en el futuro teletrabajo)



Ahondamos en el coste energético como ejemplo de lo que está por llegar en invierno. Este verano, quien tenía aire acondicionado ha visto disparado su gasto eléctrico. Quien tenía menos “suerte”, ha trabajado estoicamente en condiciones no ajustadas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que marca los 27°C como temperatura máxima de trabajo y que el Servicio de Prevención debe vigilar. Y si, en un intento desesperado, has enchufando algún ventilador... de nuevo tu consumo se nota. A ver ahora con la calefacción...

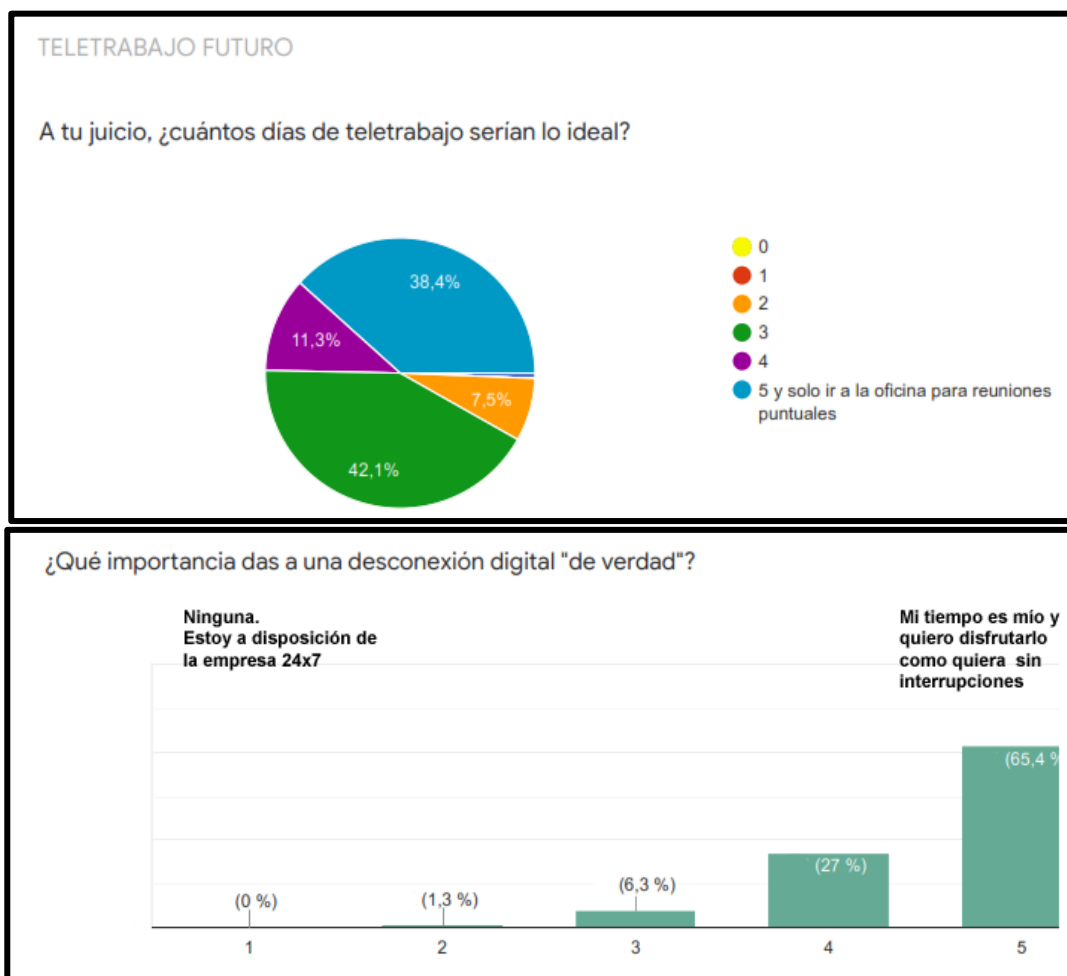
¿Y qué me decís del transporte que nos ahorramos? Todos hemos penalizado en luz, pero no todos penalizamos en transporte, de la misma manera que no todos penalizamos en ese ADSL. Somos **trabajadores y trabajadoras POR CUENTA AJENA**, lo que significa que no participamos ni de los costes ni de los beneficios de la empresa y, por lo tanto, del mismo modo, la empresa tampoco debe ser partícipe de nuestros costes incurridos y cómo gestionamos nuestra nómina. El lucro de nuestro trabajo se lo llevan otros. ¿O acaso deberíamos “facturar” por el alquiler de nuestro espacio familiar/doméstico cuando estamos teletrabajando? Porque si descontamos una cosa, habría que incluir otras.

El caso es que, como **profesionales y personas coherentes e implicadas**, cuando nos azotó esta pandemia tuvimos que adaptarnos. Lo primero era tirar para adelante, confinarnos y seguir desempeñando nuestra labor **con responsabilidad**. Atmira nos proporcionó equipos portátiles y las VPN y **nosotros pusimos el resto** (nuestros medios, nuestro tiempo, nuestra disponibilidad). Resultado: entre todos mantuvimos la producción a pleno rendimiento. Una producción que no se ha resentido a pesar de la crisis que el covid-19 está ocasionando. **La empresa marcha al ritmo de años anteriores, con crecimientos de plantilla, previsiones de contratos y facturación dentro de lo previsto.**

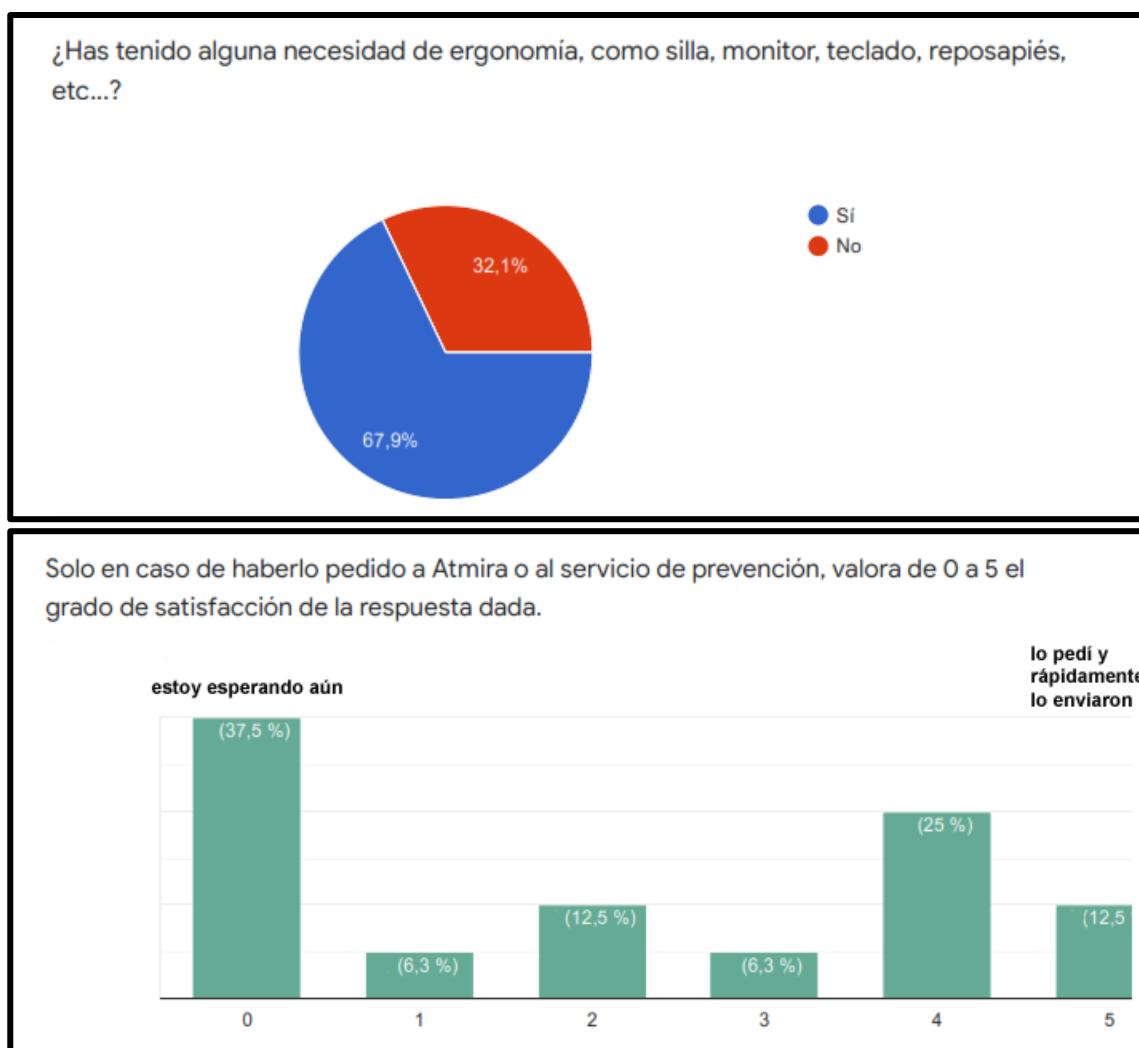
La ley del embudo del teletrabajo



¿Qué pasa ahora? Llega el momento de la verdad con la Ley del Teletrabajo que está al caer. Llega el momento de negociar un **teletrabajo con derechos y los derechos del nuevo teletrabajo** que eliminen los aspectos negativos de la melé que nos ha tocado vivir. Sin perjuicio del contenido de esta Ley, de la que ya ha trascendido mucho, pediremos que Atmira tenga presente que su principal activo es su plantilla y que debe velar por ella. Que sea ambiciosa, con un **reparto justo de los costes** que se van a ahorrar, evitando una fuga de talento y de un capital humano que no nos podemos permitir perder en la que será una competencia voraz entre las empresas del sector. **Que no especule con una supuesta vuelta a la "normalidad"** y que sea ágil, sin demoras, en la **atención a las peticiones de material de trabajo** (teclados, pantallas, ratones, etc) y material ergonómico (sillas, reposamuñecas, etc), que recordamos que se puede pedir y que la empresa está obligada a proporcionar. **Que contribuya con el medioambiente**, porque volver a los coches es un retroceso en toda regla que no corresponde a empresas del siglo XXI, civil y socialmente responsables.



La ley del embudo del teletrabajo



Para ello esperamos la correcta predisposición de Atmira para tratar este tema confiando en que entienda el momento actual en la manida **Transformación Digital**, donde parece que Atmira mete de todo, pero no hace nada.

Y mientras llega esa nueva “normalidad”, también hemos solicitado que **quienes tengan hijos en cuarentena por cierre de aulas en colegios, o con necesidades de conciliación** porque ahora los colegios no ofertan actividades extraescolares o con horarios “alterados”, **puedan hacer teletrabajo por conciliación y por responsabilidad social**. De momento estamos a la espera de una decisión de la empresa.

Se demuestra diariamente que empresas de buenas palabras e intenciones en LinkedIn hay a patadas, pero el camino se hace al andar, así que, si Atmira no toma el testigo y sigue la carrera, puede verse inmersa en un mercado loco donde el mejor apostador en las condiciones de teletrabajo sea quien se lleva el gato al agua.

Estos datos son los que nos habéis contado y sobre los que haremos una propuesta seria a Atmira. **Solo falta ver qué lado del embudo nos ofrecerán.**

ES EL MOMENTO! De conquistar nuevos derechos