

Empezábamos la semana reuniéndonos con la Empresa y con el Servicio de Prevención de Atmira, en un contexto de restricciones a la movilidad y continuábamos con la aprobación de la nueva ley del Teletrabajo, que entrará en vigor el día 12 de octubre, y la extensión del plan MECUIDA para poder conciliar en estos tiempos.

Os lo contamos todo. Sigue leyendo.



Lo primero de todo... en Atmira, sin haber recibido aún una explicación convincente de porqué hay que ir volviendo a la oficina, y menos en la situación actual, **seguimos en la fase 1 del plan de retorno**. Esto significa que, si te “invitan” a volver a la oficina, estando en alguno de los colectivos que hemos recogido en comunicados anteriores, **aún estás exento de volver**. Tan solo has de enviar un correo al Servicio de Prevención (poniéndonos en copia) comentando tu caso.

Por otro lado, y a pesar de la situación galopante de contagios y recomendaciones de **restringir al máximo la movilidad**, que no nos cansamos de recordar a Empresa y al Servicio de Prevención, Atmira nos ha empezado a describir una fase II, con hasta un 50% de ocupación de la oficina. En esta fase ya empezarían a volver aquellos que usen transporte público o con necesidades de conciliación a lo que **nos oponemos. Defendemos el teletrabajo sin excusas** de modo que solo quien quiera, voluntariamente, pueda trabajar desde la oficina (y con una atención especial a los voluntarios vulnerables). Todo lo demás es forzar una situación que genera ansiedad y que aumenta la posibilidad de contagio. Tenemos ya varios compañeros en cuarentena por contacto estrecho entre quienes hicieron el primer turno... y a pesar de ello, Atmira permite que haya personas repitiendo semana, sin rotar, y que estos se mezclen con otros turnos, rompiendo los grupos de convivencia y aumentando la posibilidad de contagio.

El día después, el martes 22, se aprobó la **nueva Ley del Teletrabajo** ([os dejamos el link](#)). Esa es la que esperamos amplitud de miras en Atmira para que no nos ofrezca ese lado estrecho del embudo. Tampoco queremos el ancho. Hemos recogido vuestras peticiones, analizado los datos de la encuesta, conocemos la Ley, y vamos a llevar vuestra voz a la negociación, para la que ya hemos solicitado la apertura formal de una mesa de Teletrabajo donde materializar los acuerdos para pasar de la melé de teletrabajo actual a un teletrabajo con derechos.

¿Cuáles son esos derechos de la persona teletrabajadora?

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas para el desarrollo de las actividades y a la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.
- Derecho al abono y compensación de gastos que deberán ser compensados por la empresa, de acuerdo con los mecanismos establecidos en la negociación colectiva.
- Derecho al horario flexible y al registro de jornada.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.
- Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.

- Y no hay que olvidar tampoco, **derechos colectivos** como el acceso de la plantilla a sus delegados y delegadas o el derecho al voto.

Aspectos de la Ley a destacar

La ley del Teletrabajo es fruto de un acuerdo sin precedentes entre patronales, gobierno... y sindicatos.

Recoge la voluntariedad, la reversibilidad, la manera de formalizar el teletrabajo y todo lo que debe contener tu anexo de teletrabajo, que deben presentar en la oficina de empleo:

- Inventario de medios
- Enumeración de gastos y la forma de cuantificación de los gastos y momento de su pago
- Horario de trabajo... recordemos que nos pagan por 40h/semana
- Distribución de la jornada en teletrabajo
- Centro de trabajo al que estás adscrito
- Lugar o lugares desde donde realizarás el teletrabajo
- Medios de control empresarial
- Procedimiento a seguir en caso de incidencias técnicas
- Instrucciones en materia de protección de datos, seguridad de la información
- Duración del acuerdo

Y muchas de estas cosas han de negociarse previamente con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Si quieres saber más... pincha en el siguiente enlace ([gaceta sindical CCOO Teletrabajo](#))

Pero también el día 22 se prorrogó el **plan MECUIDA, hasta el 31 de enero de 2021**, para facilitar la conciliación... y entre las medidas que nos dijo Atmira que se pueden pedir, como las excedencias o las reducciones de jornada, se mantiene la adaptación de jornada y hasta la forma de prestación del trabajo, siendo válido solicitar el teletrabajo. Desde ya mismo, o cuando Atmira nos pase a fase II, **si tienes una necesidad de conciliar con familiares hasta segundo grado de consanguinidad**, esta puede ser la fórmula... que, cerrando el círculo, vuelve a ser el teletrabajo. Llegado el caso, **estamos a tu disposición** para gestionarlo con RRHH, asesorándote y acompañándote en el proceso.

ADAPTACIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA

En circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.

Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. Puede consistir:

1. Cambio de turno
2. Alteración del horario
3. Horario flexible
4. Jornada partida o continuada
5. Cambio de centro de trabajo
6. Cambio de funciones
7. **Cambio en la forma de prestación del trabajo (trabajo a distancia o cualquier otro que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse)**

Personas destinatarias Plan MECUIDA; Personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

CUANDO CONCURRAN ALGUNA DE ESTAS CIRCUNSTANCIAS

- **Razones de edad, enfermedad o discapacidad** que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.
- **Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas** relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de colegios educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- **Que la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo** por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.