

Como muchos de vosotros habéis podido constatar con la recepción del comunicado de la empresa del pasado día 14 de enero, **HABEMUS TELETRABAJO CON DERECHOS**.

Hoy queremos contaros brevemente la historia del acuerdo final para el teletrabajo, que no ha sido fácil precisamente, y resolver las dudas que nos estáis haciendo llegar.

HISTORIA

- 22 de septiembre de 2020. Se aprueba la ley del teletrabajo...
- ... y comenzamos a exigir la negociación y el cumplimiento de los términos de esa ley para el periodo covid. Compensación y materiales. Y tuvimos que ir a Inspección para que se facilitaran sillas ergonómicas (¿recordáis?); Y se consiguió mantener la tarjeta de ayuda de comedor que no se suspendió durante el confinamiento.
- Primavera de 2021. Comenzamos la negociación para este teletrabajo con derechos.
- Finales de septiembre de 2021: se alcanza un preacuerdo donde cada uno debía fijar un porcentaje de teletrabajo con su responsable ([link](#)).
- Acto seguido, “donde dije digo, digo Diego”, Atmira se nos desmarca. Quiere mayor flexibilidad, que no estamos dispuestos a asumir sin garantías de que no estaremos supeditados a las arbitrariedades continuas de responsables “presencialistas” o directrices de ocupación de la Dirección. Eso supondría, de facto, un impedimento claro a la conciliación, al establecimiento de nuestras rutinas diarias y a no saber si un día cualquiera podrías trabajar desde casa o tu responsable te haría ir a la oficina.
- Finalmente, con fecha 23 de diciembre de 2021, se firma el acuerdo colectivo que pasamos a describir.



ACUERDO COLECTIVO

Se puede optar por:

No solicitar el teletrabajo y acudir presencialmente a la oficina (como en tiempo pre-pandemia) pero con los límites de ocupación que determinen las normas sanitarias. Tendrás la tarjeta de ayuda de comedor de 32€ o parte proporcional según tu jornada.

O se puede optar por el trabajo en remoto. En el comunicado antes aludido de Atmira se explica el procedimiento. No necesariamente tienes que solicitarlo antes del 1 de marzo. Lo puedes solicitar cuando quieras, si bien, a partir de ese día, tendrías que ir a la oficina, tanto en cuanto no “actives” el modo teletrabajo. El tiempo en teletrabajo será, para todo, el que cada uno decida (siempre superior a un 30% de la jornada en cómputo trimestral). **Podrás trabajar desde casa los días que quieras** e ir a la oficina cuando quieras, y no cuando quieran otras personas. Solo y exclusivamente te podrán **sugerir** que te desplaces a oficina o cliente para unos determinados momentos muy concretos, con antelación suficiente y justificadamente. Estos momentos son:



- Elaborar propuestas
- Kick-offs
- Toma de requisitos con cliente
- Pruebas de usuario
- Entregas de proyecto
- Retrospectivas
- On boardings
- Reuniones o formaciones en las que pueda no ser aconsejable hacerlas de manera telemática

Pero incluso en esos momentos, tú y solo tú decides qué hacer. Acuerda con tu responsable lo que sea más adecuado. Evidentemente todos somos responsables, sabemos la importancia de esos momentos, si se pueden hacer desde casa o no, y si es conveniente acudir donde corresponda o no.

Apelamos a la responsabilidad de todas las partes para un buen funcionamiento de este acuerdo.

A todos y todas porque sabemos de la importancia de nuestro trabajo y de los momentos por los que hay que transitar en los proyectos. Todo se puede hacer desde casa, pero la conveniencia de ir donde se solicite puede tener sentido. Somos, ante todo, profesionales.

Y a los responsables. Advertencia lanzada a la empresa. Un abuso del presencialismo, para otros fines no descritos en el acuerdo, de manera continuada, impidiendo tu propia organización, forzando situaciones de presencialismo, no avisando con tiempo, etc, solo



puede causar problemas de hartazgo, de desencanto, bajas voluntarias, aumento de bajas por ansiedad o estrés, discriminación y, por extensión, problemas en los proyectos.

Por otro lado, si estás en un cliente que no ofrece teletrabajo, no te podrás acoger al teletrabajo en tanto en cuanto exista esa exigencia. Algunas personas como Recepción o Sistemas, aunque lo hemos intentado, no podrán tener teletrabajo... pero porque la empresa, sencillamente, no quiere.

La compensación por este teletrabajo son 32€ que irán en nómina. No cotizan y está en manos de Hacienda determinar si deben tributar o no, lo cual no tendría mucho sentido porque podría suponer una doble imposición (retención en la nómina e IVA para pagar la luz, por ejemplo, ya que es una cantidad para abonar un gasto que la empresa tiene “delegado a tu hogar”; algo similar a las dietas o los kilometrajes que son gastos de la empresa que te pagan y que no tributan dentro de unos límites).

El material que se proporciona para el desarrollo de este teletrabajo tiene una vida útil recogida en el acuerdo colectivo, pero **si algo se estropea o se pierde o deja de servir para su fin, puedes solicitar su reemplazo**, no debiendo haber problema alguno ya que se trata, ante todo, de que puedas trabajar. Os animamos a pedir el material que necesitéis, siempre que te haga falta... silla, ratón, monitor, hub, etc... o incluso móvil, ya que **no se debe usar material personal** para el desarrollo de tu actividad. Si necesitas tener una app en tu móvil personal para logarte al cliente, recibir un token o lo que sea, pide a la empresa que te lo facilite, aunque solo sea para eso o que cambien el método de acceso.

EL NUEVO TELETRABAJO

Se permite, también, la posibilidad de realizar el teletrabajo desde una segunda residencia que deberás informar con tiempo a la empresa. Para esta residencia no se facilitarán sillas ni material adicional, debiendo tener en cuenta las medidas de prevención.

IMPORTANTE: Recordamos que **los mismos derechos que tendrías en la oficina** siguen en vigor ([link](#)). Si estás de baja por enfermedad, no se puede trabajar (es un fraude). Si tienes gripe y no te encuentras bien, tampoco deberías. Tu horario no varía, por lo que si entras a las 8:00 y haces un horario estándar, deberías estar apagando el equipo hacia las 17:30 (con una hora para comer). Los permisos por enfermedad de familiar, etc, se deben seguir pidiendo cuando los necesites ([link](#)). Que los días de ajuste (mal llamados, “días atmira”) siguen existiendo. Que los descansos son una necesidad y están contemplados como tiempo laboral, es decir, que el tiempo del desayuno, es también tiempo de trabajo ([link](#)). Que puedes empezar a trabajar con la flexibilidad habitual, entre las 7:30 y las 9:30 sin que tengas que pedir permiso a nadie. Que sigues contando con las 18h anuales de conciliación. Que, si lo necesitas, puedes pedir una reducción o adaptación de jornada, etc, etc... y que te puedes poner en contacto con nosotros siempre que tengas dudas o algún problema, tanto de teletrabajo, como de cualquier otro tema laboral relacionado con tu día a día en Atmira.



PRÓXIMOS PASOS

Ahora toca arrancar este proyecto de teletrabajo, donde, por cierto, habréis notado que ya no aparece neolengua del tipo “Smart working”. Las cosas, claras.

Estamos a vuestra disposición ante cualquier eventualidad.



Pero el camino del teletrabajo no acaba con esta puesta en marcha... ahora toca desarrollar el **derecho a la intimidad**, reconocido en el acuerdo por Atmira, para que la empresa no pueda invadir remotamente tu hogar con el uso de micrófonos, cámara, etc, así como registrar y regular la **seguridad de la información** describiendo cómo debemos proteger la información relacionada con clientes, proyectos, etc y los mecanismos para ello... Ahora Atmira campa a sus anchas en estos dos temas, controlando como quiera tu trabajo en tu equipo de trabajo, pero toca definir y acotar para evitar abusos... o la tentación de abusar.

¡Larga vida al teletrabajo con derechos!