



Alternativa Sindical de Clase

C/ Gran Vía 40, 5-1 28013 Madrid
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793
www.sindicatoAST.org
sindicatoast@sindicatoast.org

¿POR QUÉ LA PATRONAL APUESTA POR EL TELETRABAJO?

Las empresas llevan tiempo queriendo imponer el teletrabajo, pero ha sido a raíz del COVID-19 cuando se han aprovechado de esta situación para implantarnos esta práctica, vendiéndonosla como una forma de ahorrar tiempo y dinero en transporte, una mayor conciliación entre la vida familiar y el trabajo, y que para la sociedad supone una reducción de la contaminación, atascos o accidentes de tráfico.

Pero la cara oculta de la moneda del teletrabajo la estamos viendo en nuestro día a día a la hora de tener que montar nuestra propia oficina en casa, pagar todos los gastos que supone el teletrabajo (internet, luz, agua, mobiliario...). Además, hay que destacar que durante el verano el gasto de electricidad aumenta con los aparatos de aire acondicionado y demás maquinaria para mantener un espacio adecuado a nuestro trabajo. Las empresas pretenden que este gasto salga de nuestros bolsillos lo que supondría un gran ahorro para la empresa, del cual los trabajadores y trabajadoras no vamos a tener ninguna compensación a cambio.

Un punto a tener en cuenta es el cambio aplicado en la nueva factura de la luz desde el 1 de junio, en la que se diferencian tres tarifas, coincidiendo las horas más caras con el horario habitual en nuestro sector y en muchos otros.

Además, recientemente hemos podido comprobar cómo a pesar de la bajada del IVA al 10%, los precios del kWh no han bajado, sino que han alcanzado máximos históricos, permitiendo así que la avaricia de las eléctricas recaiga completamente sobre los hombros de la clase obrera, quedando la medida del Gobierno autodenominado como el más progresista de la historia como un acto de mera justificación inútil ante el pueblo trabajador, con el que ocultan su plena disposición a satisfacer los intereses de la oligarquía eléctrica, intercambiándolos por jugosos puestos en los consejos de administración mediante las llamadas puertas giratorias, de las que el PSOE es usuario destacado junto al PP. La única medida eficaz que puede resolver esta sangrante situación de redistribución de la riqueza desde la clase obrera hacia la clase dominante, y que bajo ningún concepto se plantean los partidos políticos del Parlamento corrompidos por la patronal, sería la socialización de las empresas energéticas, así como de todos los sectores estratégicos del país.

La propia Ley del teletrabajo aprobada por este mismo Gobierno es otra muestra más del postureo socialdemócrata otorgando supuestos “nuevos derechos” para la clase trabajadora, que en realidad son otro ejemplo de estar al servicio de la patronal, pues:

- Traspasa hacia los obreros los gastos de producción (herramientas, mobiliario, suministros y alquiler de espacios) que son gastos propios de la patronal.
- Supedita la compensación de gastos a una futura negociación colectiva (a partir de que se supere la pandemia), lo que es lo mismo que dejarlo en meras buenas intenciones, pues la patronal sólo tiene que negarse a negociar indefinidamente, y únicamente se atenderá a incluirlo en los convenios colectivos cuando le interese, en mesas de negociación donde se garantice un acuerdo favorable, gracias a la participación traidora de los sindicatos amarillos subvencionados por el Estado de la patronal: CCOO, UGT y algún otro.



Otras desventajas que nos trae el teletrabajo, a la larga, es la falta de regularización de la ergonomía fuera de las oficinas, pues las empresas se desentienden de este aspecto simplemente haciendo afirmar al trabajador o trabajadora, que tiene un espacio adecuado; provocar que echemos más horas de las que nos marca el horario de trabajo; aislarnos, lo que conlleva la falta de contacto real con el resto de la plantilla, puede dañar nuestro bienestar psicológico y dificulta el trabajo en equipo; nos obligan a compartir el espacio de trabajo con el doméstico, lo que termina dificultando la desconexión y supone tener menos descanso mental; sedentarismo.

Pero, sobre todo impide de facto la organización de los trabajadores y de las trabajadoras ante las agresiones de las empresas, que serán individualizadas y silenciadas. Ya viene siendo habitual, tal y como estamos viendo, que los despidos, y cualquier otra agresión contra nuestros derechos, se comuniquen vía correo electrónico, a nuestra casa, sin que el resto de la plantilla, ni siquiera el propio grupo de trabajo, se enteren de la agresión. Es decir, nos dejan a los trabajadores y las trabajadoras sin posibilidad de organizarnos y de luchar, con la única posibilidad de acudir a la “justicia” burguesa que, como regla general, conduce a la clase obrera a la derrota.

Todo esto, junto con la desregulación de los horarios bajo la excusa de la flexibilidad en pos de una supuesta conciliación que sólo consigue que la hora de salida se extienda *ad infinitum*, nos acerca cada vez más a una situación más propia del siglo XIX que del siglo XXI: el trabajo a destajo. Nadie se sorprenderá si hablamos de problemas de estrés, ansiedad y depresión provocados por jornadas interminables, que los propios trabajadores y trabajadoras asumen sin que el patrón tenga siquiera que presionar, víctimas de la alienación más descarnada bajo la denominación de “orientación a objetivos” (imposibles) y la “satisfacción del cliente” (que siempre va a pedir más de lo que quiere pagar) que tanto reclaman y promueven los departamentos de RRHH bajo las amables palabras de “flexibilidad responsable”, y que solo buscan consolidar retrocesos salariales y evitar los necesarios ajustes del incremento del coste de la vida.

La tan machacona frase acuñada por muchas empresas de “*flexibilidad responsable*” no es otra cosa que permitir a los trabajadores y trabajadoras tener la autonomía de asumir responsabilidades por encima de lo que les corresponde (y muy por encima de lo que cobran), así como la “*libertad*” de renunciar individualmente a sus derechos. Eso sí, esa libertad y esa autonomía están limitadas por la segunda palabra, pues la empresa se reserva el derecho de andar exigiendo luego responsabilidades, sea por acción u omisión del trabajador/a. De esta forma, vemos constantemente a trabajadores y trabajadoras renunciando efectivamente a sus derechos, haciendo sobreesfuerzos, asumiendo esas cargas de responsabilidad que no les corresponden, con la esperanza de que la empresa quiera recompensar de alguna manera esos sacrificios, normalizando una situación que cada vez más nos acerca a la *uberización* del sector, a la inestabilidad y la precarización más absoluta: **el trabajo a destajo**, sistema que se remonta al sistema de trabajo de los gremios, que a su vez hunde sus raíces en la antigua Roma.

A esto se suma el recién publicado *Libro blanco sobre el teletrabajo internacional* de La Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional – FEEX, que se define a sí misma como “**una organización técnica sin ánimo de lucro constituida en 2004, cuya existencia responde a la necesidad de las empresas españolas de prestarse mutuo apoyo, para afrontar el proceso de internacionalización de sus actividades y negocios**”. A lo que añaden: “Uno de sus objetivos es promover el desarrollo de un marco normativo e institucional que apoye la movilidad laboral internacional, **así como representar a las empresas asociadas ante toda**



clase de entidades públicas o privadas dentro y fuera de la Unión Europea, en asuntos relacionados con la gestión internacional de recursos humanos". Es decir, es una organización sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses de empresas que sí tienen ánimo de lucro. Repsol, Cuatrecasas, PwC, Enel, Sargadoy Abogados, Deloitte, Everis, Accenture, Cepsa, Banco Santander... son sólo algunas de las empresas que conforman esta asociación. Muchas de ellas dicen competir entre sí por cierta cuota de mercado y convencen a los trabajadores y trabajadoras que tienen que hacer esfuerzos para que la empresa sea *más competitiva*. Sin embargo, no dudan en asociarse para proponer un marco jurídico internacional. Marco en el que los trabajadores no tendremos voz ni voto, y que implicará a todas luces una bajada general de los salarios, pues la pérdida de millones de puestos de trabajo derivados del desarrollo de la automatización junto con estas normas de teletrabajo internacional nos va a empujar a competir contra trabajadores/as de todo el mundo, favoreciendo la deslocalización hacia países con salarios medios más bajos que los ya ínfimos de este país, a fin de obtener la mayor plusvalía posible.

La clase obrera debe poner fin a todos los abusos de las empresas descritos en este documento. La única salida que tenemos los trabajadores y trabajadoras es organizarnos en un sindicato de clase como ASC para confrontar esta situación tan lesiva, y poner el desarrollo tecnológico y la producción de las empresas al servicio de la clase obrera y demás clases populares que conformamos la inmensa mayoría de la sociedad. Solo organizados como clase se podrá dar la vuelta a las políticas abusivas de la patronal y poner fin a la barbarie a la que nos pretenden conducir.

Alternativa Sindical de Clase, 10 de septiembre de 2021

