

31 de mayo de 2022

TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Siendo ya parte del acuerdo del VI Convenio Colectivo y quedando la materialización detallada del mismo, **CCOO y UGT-AIRE propondrán a la empresa dos procedimientos que regulen tanto el acceso al teletrabajo como el derecho a la desconexión digital**, aportando las garantías suficientes para su implementación en la empresa, haciendo efectivos estos nuevos derechos para las trabajadoras y trabajadores en Airbus España.

La futura norma del trabajo a distancia contemplará:

- **La igualdad de oportunidades en acceso al teletrabajo, con la única salvedad de aquellos que por razones lógicas derivadas de las circunstancias y responsabilidades de su puesto de trabajo, no puedan acceder al mismo.** En cualquier caso, **la negativa deberá ser siempre objetivada.** Para ello se establecerá una Comisión de Seguimiento con participación de los firmantes. El teletrabajo será una opción para el trabajador y nunca una obligación.
- **Aportación de todos los medios necesarios** por parte de empresa.
- **Cómputo trimestralmente del porcentaje de trabajo a distancia**, con posibilidad de acumulación del tiempo no invertido.
- La **evaluación y valoración por el servicio de prevención de los lugares de trabajo**, designados por las personas adheridas a esta modalidad.
- **El trabajador no perderá en ningún caso ninguno de sus derechos y no podrá haber discriminación** por el hecho de realizar parte de su jornada bajo esta modalidad, como por ejemplo el de su progresión profesional y salarial en igualdad de condiciones con el resto de compañeros. Igualmente, se garantiza el resto de aspectos y beneficios de los demás trabajadores tales como la flexibilidad horaria, formación, etc.
- Se **garantizaran los derechos sindicales del trabajador** que opte por esta modalidad.
- Debido a su mayor exposición, **se reforzará la protección de los datos del trabajador.**
- La **convivencia con el régimen presencial**, por ejemplo con los permisos de comisión de servicio, uso del transporte colectivo, etc.

El otro procedimiento, el protocolo de desconexión digital, garantizará de manera efectiva la conciliación de la vida laboral con la privada de la plantilla tanto si usan la modalidad de teletrabajo como si no.

Con esta idea, **se deben reglar los límites en el desempeño laboral**, circunscribiendo la realización de reuniones dentro del horario laboral normal, **limitando el uso de correos fuera del horario establecido a situaciones de urgente necesidad** y que se garantice que **el trabajador no está obligado a responder comunicaciones fuera de su jornada laboral normal salvo las excepciones bien justificadas que establezca el procedimiento.**

Estas normas han de considerarse un punto de partida, ambas contemplaran las herramientas necesarias para su análisis, del que se podrán derivar mejoras que serán recogidas en futuras revisiones en el corto plazo.

Para ello **las partes firmantes revisaremos la situación a finales de este año**, teniendo en cuenta todos los elementos analizables, para poder avanzar en una mayor extensión de los porcentajes de teletrabajo de cara al 2023.

Es importante dejar claro que **la regulación de esta norma, en ningún caso supone una pérdida o merma respecto del uso y acuerdo que pudiera tener cada persona con su manager.**

Activar la adscripción y el uso responsable de esta norma/protocolo una vez estén aprobadas, será parte del trabajo cotidiano en nuestras organizaciones.

Entender los derechos como el ejercicio de los mismos es la mejor garantía de su consolidación.

En definitiva, **CC.OO y UGT-AIRE consideramos que ambos procedimientos entendidos como complementarios, son unos nuevos derechos que incidirán en la flexibilidad y la conciliación, traduciéndose en una mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.**