

# GUÍA PRÁCTICA EXPLICATIVA DEL TELETRABAJO EN AIRBUS



El presente documento tiene como objeto **solventar las dudas** acerca de los criterios contemplados en la recientemente aprobada **norma que regula el teletrabajo en Airbus**.

Es importante recordar que la norma siempre atiende a un criterio organizativo colectivo, aunque delimite con carácter individual los desarrollos del mismo. En consecuencia, siempre será el órgano de discusión apropiado el más cercano a su problemática, siendo la **comisión local de teletrabajo a nivel de centro en la que se diriman tanto las cuestiones de departamento como las personales en caso de discrepancia**.

**Sin más preámbulo  
pasamos a responder  
preguntas**

1

## ¿Qué diferencias ofrece el acuerdo respecto con la Ley 10/2021, de 10 de julio de 2021, de trabajo a distancia?

Lo que hace la actual norma es regular el desarrollo de la disposición transitoria de convenio sobre esta materia, (el porcentaje tiempo y medios a disposición ya fue acordado en la negociación del convenio) conforme a la parte de los requisitos legales que contempla la ley, garantizando los derechos que se recogen en el mismo concretamente los del artículo 7: inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, horario de trabajo, reglas de disponibilidad, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, medios de control empresarial de la actividad, etc.

Compatibilizando en definitiva la aplicación de esta nueva organización del trabajo con el convenio, bajando el marco teórico de la ley a la realidad laboral en nuestra empresa.

3

2

## ¿Cuándo está previsto que se pueda acoger a alguien a este acuerdo. (sistema preparado, con sus anexos, plantillas etc)?

En cuanto la empresa y parte social acuerden los anexos, el documento de adhesión y de contrato, tras ser revisados por sus respectivos equipos jurídicos y sean firmados al igual que se ha hecho con la norma. Estos documentos finales serán subidos a MyHR y MyPulse desde donde se podrá acceder y tener seguimiento de todo el proceso. Entre tanto, seguirá funcionando como hasta la fecha.

3

## ¿Qué puestos son aptos para esta modalidad de distancia según el estudio de RRHH?

La propia norma recoge los criterios que excluyen esta modalidad, pero incluso estando entre estos departamentos o áreas excluidos, el caso puede ser llevado a la comisión local para su estudio primando si estos últimos ya han estado trabajando a distancia con anterioridad.

4

4

## ¿Cuándo está previsto constituir las comisiones de seguimiento central y local?

Las locales desde la publicación de la norma ya pueden estar operativas, la central cuando sea notificada por el interempresas. Sólo estará compuestas por los firmantes del acuerdo en ambos casos.

5

## ¿Es correcto que una vez firmado el contrato la empresa pueda suspenderlo sin necesidad de documentar la causa?

No, la empresa sólo puede suspender el teletrabajo previa información a la Comisión de Seguimiento del trabajo a distancia. Es decir, justificándose ante los firmantes del acuerdo, lo que implicaría que el eventual desacuerdo podría llevarse a la comisión de interpretación del acuerdo, local o Interempresas.

6

## ¿Cómo se contabiliza el 40% de la jornada, cuentan los días de vacaciones?

Si, las vacaciones contabilizan para el cálculo de los días de teletrabajo.

7

## ¿La distribución de los días de trabajo a distancia se puede acumular en semanas completas cumpliendo el cómputo mensual o trimestral?

Si. En principio se hará con carácter trimestral. Siempre respetando los niveles de presencialidad en el departamento.

8

## Si una semana tiene 3 días festivos, ¿ los dos laborales pueden ser de teletrabajo?

Si. Volvemos a recordar que el cómputo debe ser trimestral para que el manager pueda planificar los días del conjunto de su equipo para que haya la presencialidad necesaria. Recomendamos que haya un cuadrante para que los días se asignen y haya trazabilidad de los mismos. Si hay acuerdo entre el manager y el departamento puede haber soluciones individuales frente a otras que no para las semanas con menos días laborales.

De hecho, ya se está aplicando de manera muy amplia y flexible, otorgando períodos de 2 o 3 semanas en un mes como el de julio, debido a las necesidades de conciliación que hay en este periodo.

9

## ¿Se pueden acumular días a otras semanas si por algún motivo no se pueden disfrutar?

En efecto, si se te requiere para una reunión presencial o tienes un viaje (en comisión de servicio) un día coincidente con teletrabajo, debes acordar con el mando cuando debes recuperarlos.

Todas estas eventualidades no computan como teletrabajo e incluso se posibilitará el teletrabajo vía comisión de servicio cuando no se trate de días completos (al volver de un viaje, después de reuniones fuera del centro, etc).

10

## ¿Cómo se contabiliza en el sistema el tiempo en TIME, ¿hay que fichar al entrar y salir? ¿tengo que fichar de alguna forma para identificar al sistema que estoy en mi tiempo de descanso? Si me surge algún imprevisto ¿cómo registro que abandono el puesto de trabajo (un permiso) durante un tiempo, o el resto de la jornada?

Será un tipo de registro de jornada similar al de acceso a las plantas, fichando en todo caso. Es de aplicación los mismos procedimientos y criterios que para el régimen presencial, incluido la flexibilidad horaria.

11

**Según interpreto la empresa puede usar los controles que vea oportunos para monitorizar que estamos cumpliendo con el acuerdo. ¿Esto puede significar que nos controlen por ejemplo el uso del ratón, o teclado, n° de datos/ archivos, etc?. Si detectan algo ¿puede utilizarse esa información para un despido?**

Podrán realizarse comprobaciones in situ o a través de conexiones por videoconferencia. Al igual que en el régimen presencial, si se fuera a poner alguna herramienta de control deben informar y acordar antes con la representación social.

12

**¿Por qué no se abona ninguna cantidad por trabajar desde casa?**

Si bien no renunciamos a futuro a negociar alguna compensación económica, preferimos acompasarnos al ritmo de los colegas europeos en esta materia y tener presupuesto para poner en marcha ya con equipos suficientes la demanda creciente de esta modalidad para el máximo de plantilla posible.



13

### **En caso de algún desperfecto en el ordenador ¿Quién lo paga?**

De la misma manera que si se estuviera en las instalaciones, se cursa reparación a través de MyITSM.

14

### **¿Qué tipo de aplicaciones o software no se pueden usar fuera de las instalaciones que hacen que sus usuarios se vean afectados al acogerse al acuerdo?**

Si hay alguna limitación se explicitará tanto individualmente como a la comisión local cuando proceda.

15

### **¿Cada vez que trabaje en un sitio que no sea mi residencia habitual, tengo que cambiar el domicilio en MyHR o con notificarlo por escrito vale?**

Si el cambio va a tener carácter estable o permanente hacerlo con 10 días de antelación es lo correcto. Para un cambio puntual de ubicación una comunicación por escrito con 24 horas de antelación al manager es mandatorio para estar cubierto por el seguro de empresa. El artículo 9 recoge las condiciones que debe reunir: estar en territorio español, acceso a internet y cobertura telefónica.

9

16

## ¿El teletrabajo es compatible con las comisiones de servicio?

Si, todas estas eventualidades no computan como teletrabajo e incluso se posibilitará el teletrabajo vía comisión de servicio cuando no se trate de días completos (al volver de un viaje, después de reuniones fuera del centro, etc).

17

## Por motivos personales actualmente estoy más de dos días teletrabajando ¿qué ocurre conmigo?

Se mantiene, no cambia. Las situaciones excepcionales podrán ser monitorizadas una a una en la comisión local.

18

## ¿Cuál es el curso de formación en prevención de riesgos laborales que hay que tener realizado y aprobado en el momento de la incorporación?

El que estime el servicio de prevención en cada caso.

19

### ¿Cómo se computa un accidente en casa, sea un tropiezo, o sea un corte con un cuchillo en mi tiempo de descanso?

Se dará parte al servicio médico según el procedimiento habitual, asegurando el registro de jornada. Al mismo tiempo habrá que hacérselo saber al mando directo para que este realice el pertinente parte de accidente.

20

### ¿Es una limitación pertenecer a equipos de emergencia como Conductores de ambulancia, bomberos, primeros auxilios?

No se ha contemplado en la norma, se atenderá a que haya la suficiente presencialidad para dar cobertura.

21

### ¿Debo adaptar mi lugar de trabajo a alguna normativa?

La Comisión Central de Salud laboral supervisará con el equipo de técnicos con la empresa, una evaluación tipo del puesto de trabajo junto con unas recomendaciones.

11

22

## ¿Tenéis algún resultado y opinión de proyecto piloto?

Aún no se nos han trasladado la totalidad de los datos del Hybrid Working pero estamos trabajando en la evaluación y los resultados.

23

## ¿Se va a permitir hacer cierto tiempo del día en teletrabajo y otra parte en presencial?

Sí, con expresa autorización del manager. Todas estas eventualidades no computan como teletrabajo e incluso se posibilitará el teletrabajo vía comisión de servicio cuando no se trate de días completos (al volver de un viaje, después de reuniones fuera del centro, etc).

24

## ¿Se puede pedir teletrabajar de manera puntual 1 o 2 veces al mes?

Si, aunque deberá hacerse preferiblemente con comisiones de servicio, es decir sin adherirse al teletrabajo, en la norma está recogido como teletrabajo ocasional.

12

Este será un documento vivo que se seguirá ampliando con nuevas consultas y que mantendremos a vuestra disposición tanto en el HUB como en las secciones sindicales.

Como cierre al presente documento indicar que para CC.OO es de suma importancia el artículo 20 de la propia norma, la cual especifica que cualquier cambio a nivel de la compañía que se produzca incidiendo en cualquier aspecto de esta norma, las partes se reunirán a fin de adaptar la misma.

El teletrabajo se ha desarrollado muy deprisa a causa del COVID y no ha tenido una regulación hasta ahora, sabemos que habrá múltiples incidencias a resolver, acudid a la sección sindical para asesoraros. Os instamos a ejercer activamente este derecho pues consideramos que a corto plazo esta modalidad laboral se impondrá frente a sus detractores y límites, siendo una nueva configuración de la organización del trabajo que ha venido para quedarse y expandirse.

**CCOO**

**LA MEJOR HERRAMIENTA AL SERVICIO DE TODOS Y TODAS.**