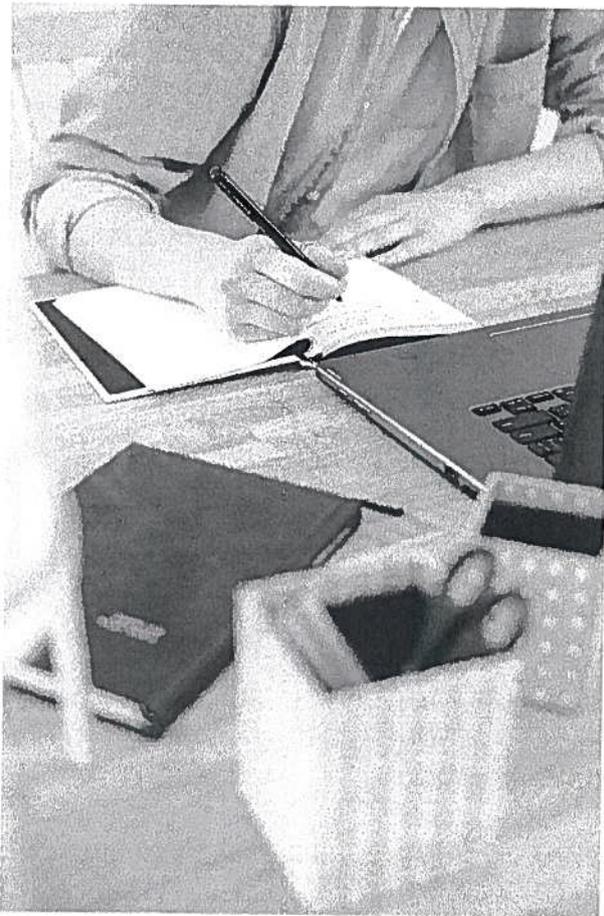


AIRBUS

POLÍTICA DE TRABAJO A DISTANCIA DE LAS EMPRESAS AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U.; AIRBUS OPERATIONS, S.L. Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, S.A.



P. Valera
ATP-SAE

UGT-AINE

CC.OO

[Signature]

AIRBUS

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 – ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2 - DEFINICIONES GENERALES

ARTÍCULO 3 – COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 4 – ENTRADA EN VIGOR

CAPÍTULO II: TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 5 – FORMAS DE TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 6 – ÁMBITO PERSONAL: COLECTIVOS Y CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD

ARTÍCULO 7 – CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

- VOLUNTARIO
- REVERSIBILIDAD

ARTÍCULO 8 – DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO PRESENCIAL Y A DISTANCIA

ARTÍCULO 9 – LUGAR DE TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 10 – ACUERDO INDIVIDUAL DEL TRABAJO A DISTANCIA

- FORMALIZACIÓN
- DURACIÓN

ARTÍCULO 11 – DOTACIÓN DE MEDIOS Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

ARTÍCULO 12 – JORNADA, HORARIO LABORAL Y CENTRO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13 – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 14 – CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

ARTÍCULO 15 – FORMACIÓN

ARTÍCULO 16 – PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17 – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 18 – DERECHOS COLECTIVOS Y SINDICALES

ARTÍCULO 19 – OBLIGACIONES

ARTÍCULO 20 – ADAPTACIÓN A LAS POLÍTICAS DEL GRUPO AIRBUS Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE

ARTÍCULO 21 – PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DEL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 22 – REGISTRO DE JORNADA

ARTÍCULO 23 – EQUIPOS

ARTÍCULO 24 – PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Artículo Final - Denuncia o revisión de la política

ANEXO I: FORMULARIO DE SOLICITUD DE TRABAJO A DISTANCIA

ANEXO II: ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA



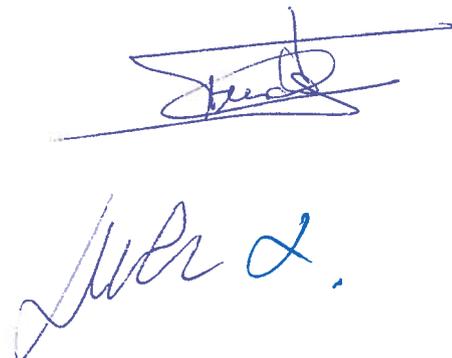
CT-HITE



CC.OG.



ATP-SDe



AIRBUS

INTRODUCCIÓN:

Las empresas AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U.; AIRBUS OPERATIONS, S.L. Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, S.A. del Grupo Airbus en España apuestan por las nuevas formas de trabajo y flexibilidad con el fin de crear y mejorar el entorno laboral para sus empleados.

En este sentido, considerando los avances de la tecnología y las comunicaciones la Dirección de las Empresas y la representación social de las mismas han estimado oportuno actualizar la política de teletrabajo que existía en el Grupo Airbus, adaptándola a la normativa aplicable en la actualidad y a las nuevas condiciones y formas de trabajo.

El trabajo a distancia reviste carácter voluntario tanto para el empleado o empleada como para la empresa, en su ofrecimiento, solicitud y aceptación, y requerirá de un acuerdo previo y formalizado por escrito entre ambas partes, que será trasladado a la representación legal de los trabajadores y comunicado a la Administración Laboral según establece la legislación vigente.

La línea jerárquica y la función Recursos Humanos informarán, a requerimiento del empleado, de esta herramienta a la persona trabajadora que desempeñe un puesto de trabajo incluido en una actividad susceptible de realizarse en trabajo a distancia.

El empleado o empleada que desee trabajar a distancia formalizará una solicitud voluntaria de trabajo a distancia donde precisará la organización del trabajo a distancia. La solicitud deberá ser notificada a la compañía a través de la línea jerárquica, con información a Recursos Humanos, para su estudio y respuesta, conforme se regula en el artículo 21 de esta norma.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

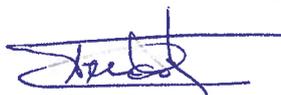
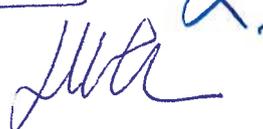
Artículo 1 – Ámbito de aplicación

La presente Política de Trabajo a distancia será de aplicación a los empleados de las entidades AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U.; AIRBUS OPERATIONS, S.L. Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, S.A., conforme a las normas y particularidades descritas en este documento.


UGT-AIR


CC.OO


ATP-SAB

AIRBUS

Artículo 2 - Definiciones generales

- **TRABAJO A DISTANCIA:** forma de realización de la actividad laboral en la que parte de la jornada laboral se desarrolla desde el lugar que indique el empleado en el acuerdo individual de trabajo a distancia, con carácter regular, siendo así una forma flexible de realización de la actividad laboral del empleado, que combina el centro de trabajo Airbus y el domicilio o lugar de trabajo a distancia fijado por el empleado o empleada como posibles lugares de prestación de sus servicios, en el marco de un contrato de trabajo por cuenta ajena, siempre que utilice las tecnologías de la información y de la comunicación y pueda ejercerse a distancia, cualquiera que sea su actividad. Si las actividades no pudieran ejercerse a distancia, se identificarán sobre la base de unos criterios objetivos. La lista de actividades que no pueden ejercerse a distancia se actualizará, a instancia de cualquiera de las partes, si es necesario.

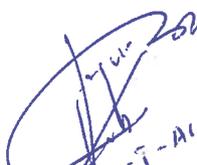
Adicionalmente, de forma puntual, el empleado/a también acudirá cuando sea necesario como consecuencia de requerimiento de su línea jerárquica comunicado con 48 horas de antelación. En situaciones concretas y urgentes o por problemas técnicos, de carácter extraordinario, este plazo podría verse reducido.

El desempeño ocasional, o el trabajo a distancia parcial en un día de unas determinadas horas no será considerado trabajo a distancia sino flexibilidad, no siéndole de aplicación lo establecido en este acuerdo y requiriendo igualmente de la voluntariedad de ambas partes para su aplicación.

- **TRABAJO PRESENCIAL:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- **ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA:** acuerdo que recogerá los términos y condiciones aplicables a la realización de la actividad laboral a distancia.

Artículo 3 – Comisión de seguimiento del trabajo a distancia

Se constituyen Comisiones de seguimiento del trabajo a distancia locales en cada centro de trabajo por las partes firmantes, con máximo 5 miembros de la representación social y máximo 5 miembros de la Dirección de las Empresas.


CC-00


CC-00


4
ATP-Site


2

AIRBUS

La Comisión de Seguimiento recibirá información periódica sobre la aplicación de esta política y resolverá las incidencias graves que puedan ocasionar al respecto de su implementación.

Se constituye una Comisión de Seguimiento central que se reunirá anualmente, los primeros años de este Plan, con el fin de vigilar la correcta aplicación de esta política.

Artículo 4 – Entrada en vigor

La presente política de trabajo a distancia entrará en vigor el día 10 de junio de 2022.

CAPÍTULO II: TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 5 – Formas de trabajo a distancia

Las partes entienden que existen dos formas de trabajo a distancia, definidas como sigue:

- TRABAJO A DISTANCIA REGULAR: realización de la actividad laboral en la que parte de la jornada laboral se desarrolla desde el domicilio del trabajador, con habitualidad.
- TRABAJO A DISTANCIA OCASIONAL: realización de la actividad laboral en la que parte de la jornada laboral se desarrolla desde el domicilio del trabajador, con carácter esporádico.

Artículo 6 – Ámbito personal: colectivos y condiciones de elegibilidad

- POTENCIALES EMPLEADOS SUSCRIPTORES

Podrán optar a prestar servicios en régimen de trabajo a distancia, en la forma acordada con su manager, todos los empleados de AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU; AIRBUS OPERATIONS, SL Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA, con contrato a tiempo completo o a tiempo parcial al menos igual al 80%¹ de la jornada semanal ordinaria, salvo los que se indican a continuación:

- o No podrán optar a este régimen de trabajo a distancia los empleados cuyo contrato se encuentre en situación de periodo de prueba o que estén prestando servicios a través de un contrato formativo salvo que demuestren autonomía profesional en el desempeño de su trabajo y tener la capacidad de trabajar de forma remota e individual. Deben tener un buen conocimiento de

¹ La Comisión de seguimiento local podrá revisar solicitudes de empleados con un contrato a tiempo parcial menor del 80% de la jornada ordinaria, cuando la reducción se produzca en horas y no días y se den circunstancias especiales.


DGT-AIR


CC-00

5 
ATP-SAE



AIRBUS

su puesto de trabajo y saber gestionar su tiempo de trabajo. Estos criterios son evaluados por el manager en cada caso.

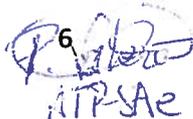
- o Los empleados que pertenezcan a cualquiera de los siguientes colectivos no podrán optar a esta modalidad:
 - Personal cuyo trabajo o funciones requiere presencia física regular continua en las instalaciones de Airbus, de clientes o de proveedores.
 - Personal cuya actividad requiere de su presencia en contacto directo con el producto/instalaciones.
 - Personal cuyo trabajo o funciones exija poder atender de forma inmediata vicisitudes que ocurran en el centro de trabajo (entre otras, H&S, Seguridad Industrial, las áreas de soporte a la producción que así lo requieran).
 - Personal cuyo trabajo o funciones requiere el uso de software, aplicaciones o medios informáticos cuyo acceso deba hacerse únicamente desde las instalaciones de Airbus o autorizadas por Airbus por razones de seguridad.
 - Personal cuyo trabajo o funciones requiere del acceso a datos o de información especialmente sensible que solo puede ser tratada en las instalaciones de Airbus o autorizadas por Airbus o de clientes, proveedores, partners o colaboradores de Airbus.

No obstante, y dada la dificultad de que una norma de carácter general atienda a toda la casuística que pueda darse en una Compañía del tamaño y complejidad como la nuestra la Comisión de Seguimiento podrá valorar excepciones, proponiendo soluciones que atiendan a estas situaciones, en búsqueda de su aceptación por todas las partes. Dependiendo del ámbito de la situación que se plantee, la competencia será de la Comisión de seguimiento central o de las locales.

En caso de cambio o cambios en el puesto de trabajo, a iniciativa del empleado o del empleador, estará sujeto el acceso o la continuación del trabajo a distancia a la evaluación del manager en cuestión.


UFT-AIME


CCOO


6
ATPSAe





AIRBUS

- CONDICIONES TÉCNICAS PARA PRESTAR SERVICIOS A DISTANCIA

Será condición necesaria para poder adherirse al régimen de trabajo a distancia, que las condiciones técnicas del puesto de trabajo, a través de los medios que facilita la empresa, permitan el desarrollo efectivo, como si se desarrollase en planta, del puesto de trabajo del empleado en régimen de trabajo a distancia, que el domicilio del empleado reúna las condiciones necesarias y suficientes para realizar el trabajo en esta modalidad sin poner en peligro al empleado por cumplir con las necesidades de seguridad e higiene, ni ponga en peligro la seguridad de los sistemas o información de Airbus.

Artículo 7 – Características del trabajo a distancia

El trabajo a distancia, conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable, tiene carácter voluntario y reversible para ambas partes, tal y como se dispone en el presente artículo:

- VOLUNTARIO:

El trabajo a distancia tiene carácter voluntario tanto para el empleado como para la empresa. En consecuencia, la suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia y su implementación implica la voluntad recíproca entre el empleado y la empresa.

- REVERSIBILIDAD:

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

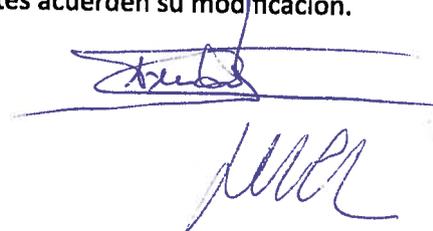
En ejercicio de dicha reversibilidad, cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo individual de trabajo a distancia, sin necesidad de alegar causa, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de trabajo a distancia se tendrá por concluido y el empleado volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa al que está asignado.

Este acuerdo estará vigente hasta que ambas partes acuerden su modificación.


UCT-AIN


A00.


ATP-SAE


A00.



AIRBUS

En ningún caso, se entenderá que el hecho de volver a prestar servicios de forma presencial, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador.

La finalización del acuerdo individual de trabajo a distancia no implicará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna por parte del empleado.

Artículo 8 – Distribución del trabajo presencial y a distancia

La distribución entre el trabajo presencial en oficinas o instalaciones de Airbus y el trabajo a distancia para los empleados elegibles que así lo soliciten, deberá seguir la regla de que un mínimo del 60% de la jornada mensual o trimestral efectiva deberá realizarse en régimen presencial. En todo caso, previa discusión interna con el manager y el departamento se determinará el porcentaje máximo de jornadas diarias de trabajo a distancia así como la organización de dichas jornadas diarias completas, en atención a las funciones, necesidades y requisitos organizativos del área o departamento. Si bien, dentro de la misma área o departamento, se ha de asegurar, en todo caso, una distribución equilibrada de las jornadas de trabajo presencial y a distancia entre los empleados.

El empleado y el manager deberán realizar una planificación regular (por ejemplo, semanal o mensual) donde se indiquen las concretas jornadas diarias completas que el empleado prestará en este régimen para garantizar el correcto funcionamiento del departamento. El manager revisará con, al menos una periodicidad trimestral, el cumplimiento de la planificación acordada con el empleado.

De todos modos, se garantizará que cada departamento o función cuente con una presencia mínima en oficinas todos los días laborables, en función de las necesidades y funciones de dicho departamento.

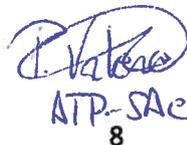
Ello así, siguiendo la política actual del Grupo Airbus y, sin perjuicio de que en caso de modificación de la misma, las partes se reunirían a fin de actualizar este artículo y cuantos fueran necesarios.



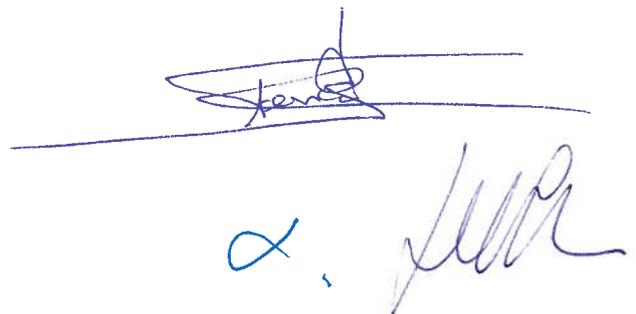
CC-00



CC-00



ATP-SAc
8



α

AIRBUS

Artículo 9 – Lugar de trabajo a distancia

El trabajo a distancia se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo, y únicamente podrá ser realizado desde el lugar informado por el empleado en el acuerdo individual de trabajo a distancia, que será preferentemente su domicilio (indicando de forma específica la dependencia donde se vaya a desarrollar el trabajo a distancia). Si el empleado cambiara su lugar de trabajo a distancia deberá informar de esta circunstancia, de forma previa, a la empresa debiendo recibir una autorización expresa que apruebe la posibilidad de seguir manteniendo esta modalidad de trabajo. En cualquier caso, el empleado podrá hacer uso de los medios de transporte que la empresa ponga a disposición de los trabajadores.

En todo caso, por razones de Seguridad Social, fiscalidad, permisos y necesidad de asistir al centro de trabajo de manera presencial, dicho lugar de trabajo a distancia deberá estar en territorio español.

El lugar que sea comunicado como espacio en el que se va a desarrollar el trabajo a distancia debe disponer de acceso a Internet (con suficiente capacidad de conexión) y la red telefónica del lugar de trabajo a distancia debe permitir el normal desempeño del trabajo.

En cualquier caso, este lugar dedicado al trabajo a distancia debe estar debidamente ventilado, iluminado y albergar los equipos necesarios para la actividad del trabajador.

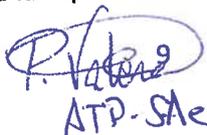
El servicio de salud ocupacional quedará a disposición del empleado para cualquier consulta o trámite relacionado con el desarrollo del espacio en cuestión con el fin de limitar los riesgos a su salud física y psicológica.

El servicio de prevención de riesgos laborales informará al empleado que suscriba un acuerdo individual de trabajo a distancia sobre los requisitos que ha de cumplir dicho lugar de trabajo. El empleado se compromete a cumplir con todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resultasen de aplicación en cada momento a su lugar de trabajo a distancia, así como a llevar a cabo aquellos cambios que pudieran ser necesarios para adaptar el lugar de trabajo a la normativa indicada.

Si el servicio de prevención de riesgos laborales lo estimase oportuno podrá requerir permiso al empleado, previa información a la representación social, para realizar una visita al lugar de


UCI-AIR


CC.OO


ATP-SAE





AIRBUS

trabajo escogido para el trabajo a distancia y a fin de comprobar que cumple con los requisitos informados. En caso de que el empleado no concediera dicho permiso, la Empresa podrá cancelar el acuerdo individual de trabajo a distancia inmediatamente.

Quedan expresamente prohibidos los lugares públicos, como áreas de coworking, como el lugar que se defina en el acuerdo individual para realizar la prestación a distancia.

Artículo 10 - Acuerdo individual del trabajo a distancia

- PREVIO:

Con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de doble voluntariedad, el responsable en cuestión debe evaluar su propia capacidad y la de su equipo para integrar este modo de organización del trabajo, asegurando en particular que la presencia y el número de empleados que se benefician del teletrabajo son compatibles con el correcto funcionamiento del servicio, así como de la organización del equipo.

- FORMALIZACIÓN:

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad y conforme a las reglas aquí descritas.

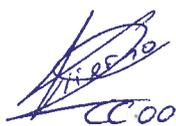
Se atenderán las obligaciones formales recogidas en el artículo 6 del Real Decreto Ley de trabajo a distancia. La modificación de las condiciones pactadas en el acuerdo individual de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad/trabajo a distancia deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el empleado y formalizarse por escrito dicha modificación, con carácter previo a su aplicación.

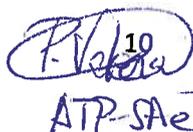
- DURACIÓN:

Una vez validada la solicitud de trabajo a distancia por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de trabajo a distancia y tendrá una duración de un año.

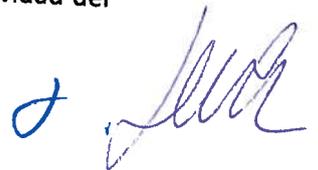
Una vez transcurrido el periodo indicado en el párrafo anterior el acuerdo de trabajo a distancia podrá prorrogarse y ello una vez realizada una valoración que analice (i) la adaptación del empleado a esta nueva modalidad de trabajo; (ii) la productividad del


CTAR


CCOO


10
ATP-SAE





AIRBUS

empleado durante el periodo y (iii) el grado de cumplimiento con las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad). Si esta valoración es satisfactoria se prorrogará por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes con una antelación de un mes a que termine el periodo inicial o una de las prórrogas. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado de reversibilidad anterior.

No obstante, podrá procederse, previa información a la Comisión de Seguimiento del trabajo a distancia, a la suspensión temporal del acuerdo individual de trabajo a distancia cuando concurren causas organizativas o productivas (por ejemplo altos niveles de ausencias en el departamento; problemas de conectividad del empleado; dificultad de coordinación entre los diferentes miembros del equipo, baja productividad, etc.) que así lo aconsejen. La suspensión temporal del acuerdo individual de trabajo a distancia se comunicará con cinco días de antelación.

Artículo 11 – Dotación de medios y compensación de gastos

Teniendo en consideración la voluntariedad de este régimen de trabajo, que las peticiones de trabajo a distancia responden a una voluntad de conciliar la vida personal y profesional del empleado y no de una imposición o necesidad de la empresa así como el ahorro que esta forma de trabajar produce en el empleado, tanto en gastos de desplazamiento, como en tiempo invertido en el mismo. En este sentido, se ha evaluado, entre otras circunstancias, el ahorro de tiempos de desplazamiento que supone el régimen parcial de trabajo a distancia o la flexibilidad con que se dota a los empleados para una mejor compatibilización de su vida personal y profesional.

Como consecuencia de todo lo anterior, se establece, en cumplimiento de los artículos 11 y 12 del RD Ley 28/2020, que los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en régimen de trabajo a distancia, son única y exclusivamente los que a continuación se acuerdan, quedando con ello los empleados totalmente compensados y abonados en los términos del Real Decreto Ley. Esta circunstancia se reflejará en los acuerdos individuales de trabajo a distancia:

- Ordenador portátil (o alternativamente, tableta, ordenador de mesa o similar), así como, los medios necesarios para el acceso a la red de Airbus.


UCI-AIRC


CC00


ATP-SAE





AIRBUS

- Auriculares.
- Teléfono Móvil, cuando resulte necesario.

Atendiendo a la actual política de Grupo, los Medios de Trabajo relacionados anteriormente constituirán la totalidad de bienes, equipos, herramientas y compensaciones que se estiman necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, no existiendo ningún otro tipo de gasto y/o compensación adicional y/o diferente a los citados Medios de Trabajo. Ningún empleado podrá solicitar a Airbus el reembolso, asunción o aportación de otros bienes, equipos, herramientas, gastos o compensaciones distintos de los citados Medios de Trabajo y que no sean los establecidos por el Grupo en cada momento. En el supuesto de que la persona trabajadora no esté conforme con la dotación de medios establecida anteriormente no podrá acogerse al trabajo a distancia debiendo prestar sus servicios de manera presencial. Si el Grupo actualizará su política en este aspecto u otros, las partes se reunirán a fin de adaptar la política de trabajo en remoto que rija en España.

La custodia de los equipos de las Empresas, medios y herramientas será responsabilidad del empleado durante toda la relación laboral y hasta su extinción, debiendo hacer un uso responsable y adecuado de dichos medios. Por su parte, el mantenimiento y renovación adecuada de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa, según normativa aplicable.

El Empleado deberá devolver todos los medios puestos a su disposición en el momento en que deje de estar acogido al trabajo a distancia o cause baja en su empleador.

Artículo 12 – Jornada, horario laboral y centro de trabajo

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el Convenio Colectivo Interempresas del Grupo Airbus que resulte aplicable en cada momento así como en los concretos calendarios anuales del centro de trabajo al que pertenezca el empleado.

El empleado en régimen de trabajo a distancia deberá realizar el horario diario acordado, conforme a su contrato con la misma flexibilidad que en el trabajo presencial. Las prolongaciones de jornada o variaciones de dicho horario requerirán autorización previa de manager y HRBP.



CCF-AIR



CC.00



ATP-SAE



AIRBUS

El empleado deberá estar disponible y conectado en todo momento dentro de dicha jornada y horarios laborales debiendo contestar por teléfono, email, google meet o cualquier otro medio que se establezca para la interacción entre los empleados, de manera análoga al trabajo presencial.

Los empleados que se adhieran a la realización de trabajo a distancia quedarán asignados al centro de trabajo en el que deben desarrollar parte de su jornada de manera presencial.

El empleado, junto con el responsable en cuestión, gestiona la organización de su tiempo de trabajo, de conformidad con las normas legales y contractuales aplicables.

En ningún caso el trabajo a distancia debe modificar, incrementando o disminuyendo, las actividades habituales del empleado, sus objetivos, el número de horas de trabajo y su carga de trabajo.

El empleado y el responsable en cuestión respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal, conforme proceda.

Artículo 13 - Otras condiciones de trabajo.

Todas aquellas condiciones de trabajo que se recojan en esta política, en el acuerdo individual de trabajo a distancia y/o que no contradigan la presente política seguirán rigiéndose por el contrato de trabajo del empleado el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable. El trabajo a distancia no implicará variación en las condiciones laborales del empleado a salvo de aquellas condiciones que sean inherentes a la prestación de servicios de manera presencial en el centro de trabajo.

Artículo 14 – Control y seguimiento de la actividad

El Grupo Airbus podrá tomar las medidas que estime oportunas a fin de velar por el cumplimiento de sus normas por los empleados que prestan servicios en régimen de trabajo a distancia así como a fin de controlar que dichos empleados cumplen con sus obligaciones y funciones, conforme a las políticas vigentes en las empresas. En caso de incumplimiento, el Grupo Airbus aplicará las acciones que considere oportunas, entre ellas acciones disciplinarias,



GET-AIR



CCOO



P. Pérez
AF-SAE



AIRBUS

en similares condiciones a las que se aplican a los empleados que prestan sus servicios de forma presencial.

Artículo 15 – Formación

Los empleados que presten, parcialmente, servicios en régimen de trabajo a distancia mantendrán el derecho y el deber a la formación en términos equivalentes a las de las personas que prestan sus servicios presencialmente en el centro de trabajo. Las acciones formativas, en la medida de lo posible, atenderán a las características de su prestación de servicios a distancia. Se garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Además, se promoverá la formación tanto de las personas que prestan servicios en régimen de trabajo a distancia como de sus responsables directos a fin de facilitar el mayor entendimiento y asegurar esta nueva forma de trabajo.

Artículo 16 – Promoción profesional

Los empleados que prestan sus servicios en régimen de trabajo a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que los empleados que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, teniendo acceso en igualdad de condiciones a las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Artículo 17 – Prevención de riesgos laborales

La seguridad, salud y bienestar de los profesionales de Airbus es una prioridad constante del grupo. Para asegurar la idoneidad de las condiciones de trabajo y dar cumplimiento a la legislación deben existir una serie de normas y compromisos.

Todos los empleados son responsables de acondicionar su espacio de trabajo en su domicilio, de acuerdo con la información facilitada por el área de Prevención de Riesgos Laborales para el trabajo a distancia que recibirá en el momento de completar su solicitud. Entre otros, los siguientes:



AIRBUS

- Recibí Información de PRL Trabajo a Distancia.
- Cuestionario de Autoevaluación de Prevención de Riesgos laborales de Trabajo a Distancia y Guía de Medidas Preventivas.
- En caso medie necesidad de adaptar el puesto de trabajo por las condiciones físicas y de salud de la persona trabajadora, se contactará con el Servicio de Prevención para valorar la adopción de medidas preventivas adicionales.

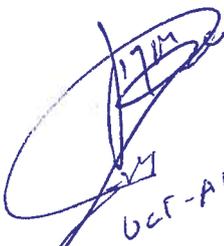
Los empleados deben observar en todo momento las instrucciones de seguridad y salud para el trabajo a distancia proporcionadas por el área de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía.

En el supuesto de no cumplirse los requisitos mínimos exigidos en la ley y en el Cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales de trabajo a distancia, en materia preventiva, el empleado deberá seguir la Guía de Medidas Preventivas disponible. En todo caso, el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención por parte del empleado es elemento esencial para la concesión del trabajo a distancia.

Para afianzar los conocimientos y responder a la normativa vigente, debe ser también obligatorio para realizar trabajo a distancia haber realizado satisfactoriamente el curso corporativo de formación en prevención de riesgos laborales en el momento de la incorporación y/o en los plazos establecidos de reciclaje.

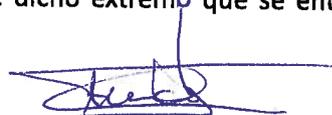
El empleado podrá consultar al área de Prevención de Riesgos Laborales aquellas dudas que puedan surgirle con relación a las medidas preventivas. También el área de Prevención podrá solicitar la participación del empleado en diferentes acciones de evaluación y seguimiento de las condiciones de trabajo.

Cuando, según criterio del área de Prevención, la obtención de la información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo de trabajo entre la Compañía y el empleado, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al empleado y a las delegadas y delegados de prevención.


UCF-ANE


CC.00


T. Kaba
ATP-SAE
15





AIRBUS

Cuando tenga lugar, esta visita será, salvo situaciones excepcionales, realizada a distancia mediante fotografías o videos grabados o bien mediante videoconferencia en tiempo real, contando siempre y en cualquier caso con el permiso del trabajador, valiéndose el área de Prevención y el profesional de los medios actuales de la Compañía. De esta forma se recogerán estrictamente los datos necesarios (imágenes y/o sonidos) y además de una forma poco invasiva del domicilio. Una vez cerrada definitivamente la incidencia o situación que originó la comprobación se procederá a la eliminación de cualquier documento (imágenes y/o sonidos) que el Servicio de Prevención hubiere recibido para la comprobación de las condiciones del lugar de trabajo.

Artículo 18 – Derechos colectivos y sindicales

El trabajo a distancia no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del empleado, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo Interempresas del Grupo Airbus y en la normativa aplicable.

Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora, en el caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el RDL 28/2020, se entregará a la RLT una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, conforme a la legislación aplicable, pudiera afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. Esta copia se entregará por la Empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la RLT, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Las personas que acceden al trabajo a distancia mantienen los mismos derechos colectivos, ya sean emanados del Convenio Colectivo en vigor o del régimen específico que mantengan con la Empresa. A tal efecto deberán informar y justificar cualquier petición (licencias, solicitud de vacaciones...), al igual que cualquier otro empleado o empleada.



CCCT-DME



CCOO



ATP-SAc



AIRBUS

Con el fin de que el ejercicio de los derechos colectivos de las personas en régimen de trabajo a distancia sea igual de efectivo que el del resto de empleados, la empresa garantizará la comunicación bidireccional con la Representación Legal de los Trabajadores, proporcionando los elementos e información necesarios para este fin. Asimismo, la empresa hará entrega a la representación social, a través de los Comités de Empresa respectivos, de los acuerdos suscritos con los empleados o empleadas o de sus posteriores modificaciones, en el plazo de 10 días hábiles, garantizando la confidencialidad de los datos personales de la persona en régimen de teletrabajo.

Se procurará que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Artículo 19 – Obligaciones

Las personas en régimen de trabajo a distancia deberán seguir las instrucciones de la empresa, en particular en lo relativo al buen uso de los medios informáticos, ley de protección de datos, prevención de riesgos laborales, etc., así como informar de imprevistos, problemas técnicos, o accidentes que en su caso se pudieran producir, para garantizar el principio de confianza en el que se basa la fórmula de teletrabajo.

Artículo 20 – Adaptación a las políticas del Grupo Airbus y la legislación vigente

Esta política de trabajo a distancia pretende sentar las bases de una nueva forma de trabajo, convergente con las políticas del Grupo Airbus. En caso de que el Grupo Airbus actualizará o modificara alguna de sus políticas en materia de teletrabajo, Hybrid working o estableciera nuevas políticas o guías que regularán o interfirieran de alguna forma con lo dispuesto en la presente Política de trabajo a distancia, las partes se reunirán a fin de adaptar la presente política.

Artículo 21 – Procedimiento de solicitud del trabajo a distancia

El empleado que cumpliendo las condiciones de elegibilidad descritas en el artículo 6 esté interesado en acogerse a la modalidad de trabajo a distancia, habrá de remitir Formulario de solicitud (se adjunta a esta política como Anexo I) a Manager. El Manager, en el plazo de 10


16/12/2020


Recibo


P. Valera 17
ATP-SAE





AIRBUS

días, si estima que el empleado cumple con los requisitos para adherirse a esta modalidad de trabajo, remitirá dicho formulario al HRBP para su valoración.

El Formulario incluye una declaración responsable en la que el empleado solicitante confirma disponer de un lugar de trabajo acorde a los requisitos exigibles en el artículo 17, así como, dispone de los medios técnicos y materiales necesarios para la realización del mismo.

En el plazo máximo de 15 días desde la recepción de la solicitud por el HRBP, éste comunicará al empleado si resulta apto o no para la modalidad de trabajo a distancia:

- En caso resultar apto, el HRBP facilitará al empleado el acuerdo individual que habrán de suscribir.
- Por el contrario, en caso resultar no apto, el HRBP ofrecerá por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

Artículo 22 – Registro de jornada

Una vez se alcance el acuerdo individual de trabajo a distancia, la Dirección habilitará al empleado, a través del sistema TIME, una modalidad para que el empleado proceda al registro de las jornadas que efectúe en régimen de trabajo a distancia, con antelación a su efectiva ejecución, y a través de su ordenador profesional, en conformidad con la planificación que hubiera acordado con su manager.

Artículo 23 - Equipos

El empleado con el que se acuerde esta modalidad de trabajo tiene derecho a que se le renueven, cuando sea necesario, los equipos relacionados en el artº 11, conforme a las políticas decididas por la Empresa.

También está obligado a hacer un uso responsable de los mismos, cuidando estos recursos con la diligencia debida y utilizándolos exclusivamente para fines profesionales por ser recursos propiedad de la Empresa.

Todo el equipamiento y recursos entregados se utilizarán sólo para las necesidades establecidas por el negocio y sólo por los profesionales del Grupo. Es responsabilidad de este


6 ET - A10C


CCOO


18
NTP-SDe



AIRBUS

daño, aplicando los mismos estándares de cuidado tanto en la oficina como cuando se trabaja regularmente en casa o en otro espacio de trabajo alternativo.

Los empleados que trabajan desde casa y que tratan con datos confidenciales y personales de Airbus y de los clientes deberán garantizar el mismo nivel de seguridad, para todos los accesos a la red y a los datos de la empresa; los documentos físicos; y cualquier información de los clientes o cualquier otra información sensible que pueda aparecer en una pantalla de ordenador. Deben tomarse las medidas pertinentes para garantizar que dichos datos se traten respetando toda la protección de datos, confidencialidad y seguridad. Relacionado con la prevención de riesgos de ciberseguridad, todos los profesionales deberán declarar su ubicación de trabajo desde casa.

Cualquier actividad no relacionada con Airbus, no deberá interferir ante la disponibilidad, rutinas y resultados esperados en relación con el rol, las obligaciones y objetivos establecidos.

Todos los equipos de trabajo puestos a disposición por Airbus seguirán siendo propiedad de la Empresa, y serán entregados a la misma en cualquier momento a petición de la misma, y, en todo caso, tras la terminación de esta modalidad de trabajo o de la relación laboral.

El empleado debe cumplir con las políticas del grupo en materia de uso de los equipos y herramientas IT.

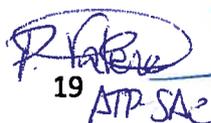
El servicio de asistencia informática del Grupo Airbus sigue siendo accesible para los empleados en régimen de trabajo a distancia en caso de dificultades relacionadas con el uso del equipo profesional a su disposición. Si es necesario, la empresa realizará todas las reparaciones necesarias.

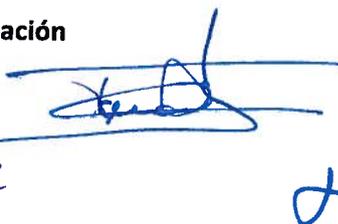
En caso de avería o mal funcionamiento del equipo de trabajo o de la conexión a Internet, el empleado debe notificar al responsable en cuestión lo antes posible. Si los equipos de soporte de IT necesitan intervenir, se puede solicitar al empleado que regrese a la empresa para continuar con su actividad en espera de la resolución de los problemas técnicos.

Artículo 24 - Protección de Datos y Seguridad de la Información


OGI - AIRBUS


CC.OO


19
ATP-SAE


J



AIRBUS

Las políticas del grupo Airbus en materia de seguridad y protección de datos (y, en particular, la Directiva A1145 "Requisitos para la Protección de los Datos Personales" y el Método M1145 "Requisitos para la protección de datos personales" y/o cualquier versión que las pueda modificar y/o sustituir en un futuro) son plenamente de aplicación en el desarrollo del trabajo tanto presencial como en la modalidad de trabajo a distancia.

Durante la modalidad de trabajo a distancia el empleado debe velar por la seguridad de la información de Airbus, evitando en todo momento que terceras personas ajenas a la empresa puedan acceder o tener conocimiento de la misma, en este sentido, la persona trabajadora deberá respetar, en especial, lo establecido en las normas concienciación y buenas prácticas de seguridad en el trabajo a distancia, así como, lo dispuesto en el compromiso o de seguridad para trabajar en remoto con información clasificada de nivel difusión limitada o equivalente (restricted) y/o sistemas que manejan dicha información.

Las directrices e instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información se encuentran disponibles en el HUB, siendo las mismas de obligado cumplimiento; por lo que, deben ser continuamente respetadas por el trabajador.

Adicionalmente, habrá de estarse a lo que disponga la Política interna de Desconexión Digital.

Artículo Final - Denuncia o revisión de la política

Cualquiera de las partes, mediando un preaviso de 3 meses, podrá solicitar la denuncia o revisión de la presente política.

ANEXO I: Formulario de solicitud de trabajo a distancia

ANEXO II: Acuerdo individual de trabajo a distancia

A 10 de junio de 2022


GCT-AINE


CC-00


ATP-SAe



