

ACTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO

Hay trabajadores de IBERIA que trabajan todavía en su domicilio desde que sobrevino el confinamiento por la pandemia en marzo del año pasado. Tuvieron que adaptarse y aceptar un acuerdo individual sin haber podido negociar sus términos. Al cabo de año y medio y aunque el trabajo vuelve a ser presencial progresivamente en las oficinas centrales de la compañía, **el teletrabajo se mantiene con el único soporte legal que ofrece aquel acuerdo individual y establecido por la empresa de forma unilateral.**

Ese contrato trataba de salvar una situación "provisional" y diferente a la de ahora. Ya no hay situación de emergencia, ni confinamiento, ni colegios cerrados, ni restricciones de movilidad, ni estado de alarma. En la actualidad, existe una regulación de obligado cumplimiento que marca el Real Decreto 28/2020 del 22 de septiembre de 2020 y a la Ley 10/2021 del 9 de julio de 2021. **No nos consta que IBERIA haya iniciado algún movimiento para adaptarse a la nueva legislación y encima, cada vez ponen más obstáculos al trabajador.**

El verano pasado, los trabajadores podían modificar el lugar desde donde trabajar mediante una adenda al contrato. Pero ahora Iberia ha cerrado esa posibilidad sin ninguna justificación. USO ha exigido una respuesta a Recursos Humanos que no nos resulta de ningún modo convincente. **Entendemos que existe la obligación de comunicar a la empresa el lugar desde donde se trabaja por lo que afecta a los riesgos de prevención laboral y también que no hay impedimento legal para que el trabajador pueda cambiar de residencia cuando necesite o le convenga, atendiendo a otras peticiones que no sean solo problemas de conciliación familiar o de salud.**

Después de haber quedado demostrado que el teletrabajo ha sido productivo y ha beneficiado económicamente a la empresa, ya está bien de que el trabajador deba seguir soportando unos gastos que no le corresponden (luz, internet y otros, o poniendo sus equipos informáticos, por ejemplo). ¿Y para compensar qué recibe de IBERIA? Pues la desautorización para trasladarse en verano si lo necesita. Por ello, nos reservamos la opción de emprender otras acciones para obtener lo que la Ley no impide a los trabajadores. El cambio de domicilio debería permitirse mientras el trabajo sea a distancia, independientemente de si combina con el presencial o no, y tanto en verano como en cualquier otro momento del año.

En USO consideramos que es urgente empezar con la negociación colectiva del teletrabajo, ya que los contratos individuales no se pueden estirar más. Según se recoge en el apéndice 6 del XXI Convenio, la negociación debía haberse iniciado en los tres meses siguientes a la firma de dicho Convenio, pero salvando las dificultades para hacerlo durante el estado de alarma, ya no hay motivos para retrasarlo. **Si a USO no le hubieran vetado para entrar en la Comisión para el Teletrabajo, esto ya estaría resuelto. No nos consta que dicha Comisión, en manos de CCOO y UGT, se haya reunido ni se haya puesto manos a la obra. Los trabajadores de Servicios Centrales y Corporativa se merecen más que su desidia.**

USO se reserva las medidas legales oportunas para que en la negociación del Teletrabajo puedan participar todos los sindicatos con representatividad que también firmaron el XXI Convenio.