



servicios a la ciudadanía  
retelevisión telecomunicaciones

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

Secciones Sindicales de CCOO en:

retelevisión tradia ontower cellnex

CCOO INFORMA

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

27 de febrero de 2024

Debido a la actitud que de un tiempo a esta parte está mostrando la Dirección sobre algunos aspectos del desarrollo de nuestro día a día en el desempeño de nuestro trabajo, nos vemos en la obligación de recordar algunos aspectos, todos ellos sustentados en Acuerdos firmados entre Dirección y Representación Social.

### DESCONEXIÓN DIGITAL

Acuerdo firmado el 24 de enero de 2020

Resaltamos algunos puntos de este acuerdo:

*1.- ... una vez finalizada la jornada laboral, el personal tendrá derecho, hasta el comienzo de la jornada siguiente, a no responder a ningún comunicado, con independencia del medio utilizado para hacerlo llegar...*

*4.- Igualmente se garantiza el derecho a la desconexión digital, a la conclusión de la jornada laboral, al personal que realice su jornada trabajando a distancia o teletrabajando.*

*5.- Cellnex garantiza a todo el personal el derecho de la desconexión digital a lo largo del periodo de duración de las vacaciones anuales retribuidas y a los períodos de disfrute de los permisos legales que correspondan a todo el personal de la compañía.*

Qué implica esto? No sólo que la trabajadora o trabajador tiene derecho a no responder a mensajes fuera de su jornada laboral, en vacaciones o durante los permisos, sino que quien envía estos mensajes no debe esperar respuesta de ésta o éste en esos períodos. Por lo tanto no se usará para discriminar entre quien ejerce este derecho y quien puede no ejercerlo.

Revisemos las prácticas utilizadas por la compañía, nos consta que se están realizando incumplimientos en algunos de estos puntos:

### PLAN DE IGUALDAD

Resaltamos este punto:

*3.3 Conciliación de la vida personal y profesional*

*En línea con los principios de Smart working, se recomienda que las convocatorias de las reuniones se realicen dentro del horario de trabajo establecido.*



servicios a la ciudadanía  
telecomunicaciones



Afiliate Tu participación  
construye sindicato

El corazón de la gente  
trabajadora

Y cuál es la filosofía de esto? Que trabajadoras y trabajadores tienen derecho a conciliar el trabajo con actividades personales, sean cuales sean, ya sea en horarios reducidos, adaptados o simplemente no ajustados con los del convocante de la reunión, y que no deben verse señalados por rechazar reuniones fuera de su jornada. A la vez que se espera del convocante un cierto grado de empatía por la conciliación, no comprometiéndose a convocadas o convocados a rechazar estas reuniones.

Esto no se está cumpliendo, cada vez hay más reuniones y con más frecuencia son fuera del horario establecido, por no señalar que nunca se respetan los horarios especiales legalmente establecidos para temas de conciliación. De nada sirve un Plan de Igualdad con medidas estupendas y prometedoras que olvidamos en el mismo momento que firmamos un documento, pero así cumplimos con la ley. Si no lo vigilamos y no nos lo creemos es papel mojado.

### **TRABAJO A DISTANCIA**

Tenemos en vigor un acuerdo firmado el 29 de septiembre de 2021 con validez hasta 31 de Diciembre de 2024, resaltamos algunos de sus puntos:

#### 4.- Distribución del tiempo de trabajo a distancia.

La persona trabajadora adherida al sistema de trabajo a distancia podrá realizar como máximo un 40% (equivalente a dos días) del tiempo de trabajo semanal en régimen de trabajo en remoto o a distancia, de tal forma que podrá distribuir dicho 40% de manera flexible en los 10 días laborales que comprende la quincena, siempre que la organización del trabajo de la unidad, así como las funciones o actividades que desempeñe la persona trabajadora lo permitan y exista previamente acuerdo con el correspondiente responsable. Esta última condición, la del acuerdo con su responsable, será condición indispensable para la validación de la distribución del 40% del tiempo de trabajo a distancia en el periodo de dos semanas...

#### 8.- Control de la prestación

La empresa utilizará los sistemas que permitan auditar y controlar el trabajo prestado por la persona adherida al sistema de trabajo a distancia, en aras de garantizar un rendimiento adecuado y mantener la calidad de los servicios prestados. En ese sentido, la persona trabajadora se compromete a cumplir con el sistema de control horario implementado en la empresa informando de su hora de entrada y salida, tanto en modalidad de teletrabajo como en modalidad presencial en el centro.

Qué leemos en este párrafo? Que si está promovida por el responsable una actividad presencial, la trabajadora o trabajador adaptará el tiempo de trabajo presencial a esta actividad, consensuando el horario con el responsable. Pero esto no debe interpretarse como una obligación de personarse sistemáticamente ciertos días o cierto número de días de la semana en la oficina, porque no es lo que pone en el texto. A la vez implica que el responsable debe indicar a su equipo, con un adelanto de al menos quince días, de cuáles van a ser las actividades presenciales, para que pueda organizar sus horarios.



**servicios a la ciudadanía**  
retevisión telecomunicaciones

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

Secciones Sindicales de CCOO en:

retevisión tradia ontower cellnex

Entendemos que puntualmente y en alguna ocasión la compañía por cuestiones de organización o actividad no pueda respetar el principio de flexibilidad con el que se firmó por todas las partes este acuerdo, y que se realice un control de su prestación responsable (no con papel, boli y persecución a los empleados) la empresa puede utilizar los registros de entrada y salida en aquellas empresas en las que esta instaurado, ya que sabemos todos que no en todas las empresas está habilitado, estando en este momento incumpliendo la ley. Lo que no es razonable es que lo ejecute de manera permanente obligando al personal a fijar días concretos y elimine de un plumazo esa flexibilidad.

Lo firmado y el espíritu con el que se llegó a este acuerdo no se puede corromper de manera unilateral, ya que por parte de CCOO se estaría perdiendo la condición de negociación de buena fe que siempre se ha mantenido históricamente.

Con todo lo dicho, ya sabemos tod@s cuales son nuestros derechos y nuestras obligaciones en estos temas tratados.

Desde CCOO seguimos recogiendo el descontento de compañeras y compañeros, así como cualquier vulneración de sus derechos, para que en caso de ser necesario, realizar las reclamaciones correspondientes antes las autoridades pertinentes.

¡CCOO no se achica!



servicios a la ciudadanía  
telecomunicaciones

*Afiliate* Tu participación  
construye sindicato



*El corazón de la gente  
trabajadora*