

# TELETRABAJO

La última reunión sobre el teletrabajo en Orange, donde la Dirección ha presentado su *oferta final*, se ha cerrado sin acuerdo, aunque las partes nos hemos emplazado a un nuevo encuentro a finales de la próxima semana para intentar desbloquear la situación, tras unos días de reflexión.

En **CCOO** no aceptamos modificar el convenio para quitar derechos o beneficios ya adquiridos, ni entendemos que se utilice el teletrabajo como moneda de cambio para otras cuestiones. Tampoco compartimos que a día de hoy pueda considerarse la situación como de normalidad, máxime cuando se siguen produciendo contagios de coronavirus que afectan a compañeras y compañeros de Orange.

Lo anterior nos han llevado a mantenernos firmes en nuestro rechazo a algunas de las proposiciones empresariales planteadas a modo de *ultimátum* en la mesa de negociación del teletrabajo en Orange y que detallamos a continuación:



- **La Dirección propone un esquema general de dos días de teletrabajo a la semana en jornadas completas y otros tres días enteros de presencia obligatoria en las oficinas**, que deberán consensuarse entre el trabajador/a y su responsable. Retiran la idea inicial de que, quien quiera teletrabajar, deberá forzosamente hacerlo los viernes, pero no quieren que se pueda teletrabajar de manera seguida los viernes y los lunes (o uno u otro, no ambos). También pretenden reservarse la posibilidad de modificar los días de teletrabajo consensuados y determinar algún día si lo consideraran necesario.
- **La empresa recula de su primera propuesta para eliminar el fraccionamiento en horas del tiempo de teletrabajo y admite la presencia en las oficinas por las mañanas y el teletrabajo por las tardes**, que beneficia mucho la conciliación, especialmente de quienes tenemos hijos/as menores y serias dificultades para cuidarlos por las tardes. **Esto era una línea roja para CCOO** que bloqueaba cualquier posibilidad de acuerdo. No obstante, el planteamiento de la Dirección es muy pobre: ofrecen la opción de teletrabajar de manera fraccionada en porciones de dos horas como mínimo, pero en tal caso el tiempo de teletrabajo no será el equivalente a dos jornadas completas, sino solo a una. De esta forma, quien opte por teletrabajar por las tardes, necesariamente deberá prestar servicio desde las oficinas todas las mañanas de la semana, de lunes a viernes. Además, el teletrabajo no podrá desarrollarse más allá de las 20:00h, frente a las 22:00h que aparece actualmente como límite en el convenio. De manera adicional, plantean en esta modalidad fraccionada la posibilidad de teletrabajar hasta seis días completos cada año, que pueden ser seguidos y a elección del empleado/a.
- **Admiten un tercer día de teletrabajo a la semana en supuestos excepcionales**, reservado a empleadas/os que hayan solicitado el permiso por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a los trabajadores/as que estén en Nivel de

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Riesgo IV según la clasificación del Ministerio de Sanidad (con cáncer en curso o inmunodeprimidos).

- Confirman que en algunos departamentos o áreas será necesario que en todo momento de la jornada laboral semanal exista un retén mínimo de personas en la oficina. En nuestro comunicado anterior especificábamos estos grupos; ahora podemos informar también del número de personas que los conforman: Monitorización y Ciberseguridad (de las 10 personas del departamento al menos 2 deberán estar presentes en la sede), Tribu TV (4 de 16), Operaciones Core O&M (9 de 37), Operación y Acceso O&M (6 de 22), Transporte e Infraestructuras O&M (2 de 8), SMC O&M (3 de 12) y GRIETs Despliegue (4 de 14, una persona en cada territorio/zona).
- **La Dirección recula en su intención de quitar la ayuda a comida y mantendría los nueve euros diarios durante las jornadas de teletrabajo. Sin embargo, siguen insistiendo en reducir el plus de movilidad un 40%**, de 60 euros mensuales a 36 euros, algo inadmisibles para **CCOO**, y los cafés de cortesía de las máquinas de *vending* y botellas de agua, de 25 unidades mensuales a 15.
- Por otra parte, ratifican sus primeras propuestas para incrementar la subvención hasta el 100% de la línea fija/fibra/adsl del empleado (algo que de facto ya se hace en la mayoría de los casos por la configuración del facturador), datos ilimitados en la línea corporativa (para facilitar la conexión desde las segundas residencias y con terminal 5G a medida que se vayan renovando los teléfonos), teclado, ratón y auriculares inalámbricos, un elevador para el portátil y una **silla ergonómica**, que en todo caso será propiedad de la compañía y que habría que devolver al causar baja en la empresa, bajo penalización de 300 euros.
- **Desde la Dirección rechazan cualquier tipo de complemento o plus asociado a los gastos generados por ocasión del teletrabajo** en concepto de electricidad, agua, climatización, etc.
- Y para finalizar, **proponen que este nuevo esquema de teletrabajo entre en vigor a partir del 1 de diciembre, es decir, dentro de dos meses.**

Como decíamos al principio, para **CCOO** la oferta final de la Dirección, valorada en conjunto, es demasiado escasa –sobre todo en el teletrabajo fraccionado por las tardes–, minora sin justificación un avance logrado en el último convenio –el plus de movilidad sostenible– y no tiene en cuenta la situación actual de riesgo por el coronavirus.

Por tanto, lamentamos comunicar que no hay acuerdo para modificar el Convenio Colectivo de Orange y adaptarlo a los nuevos tiempos, en línea con lo que se está haciendo en otras empresas del sector verdaderamente digitales que fomentan el teletrabajo para incrementar la productividad y, de paso, ayudan a mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, perseveran en la satisfacción de las plantillas y mejoran el clima laboral.

En un último intento de acercar posturas, en **CCOO** hemos centrado el debate en tres cuestiones fundamentales. Ambicionamos mucho más, por supuesto, pero teniendo en cuenta la inexplicable querencia de la Dirección de Orange hacia el *presentismo* en las oficinas y su grave alergia al teletrabajo, no vemos otra salida que aparcarse momentáneamente varias de nuestras **iniciativas** para no retroceder al modelo antiguo y desfasado de teletrabajo del convenio. En consecuencia, queremos:

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



a) **Mejorar el esquema del teletrabajo por las tardes propuesto por la Dirección.** Los seis días anuales de teletrabajo al año para el colectivo que teletrabaja por las tardes (equivalente a un día completo de teletrabajo cada dos meses) suponen un escenario insuficiente que debería enmendarse.

b) **No reducir el plus de movilidad sostenible,** que beneficia principalmente a las personas de los grupos más bajos del convenio y con peor sueldo.

c) **Mantener el esquema de teletrabajo actual de pandemia algunos meses más, hasta que el coronavirus remita de manera clara y, como poco, hasta el 31 de diciembre.** El COVID-19, que tantos horrores ha traído, continúa desgraciadamente presente y durante los últimos dieciocho meses hemos podido comprobar como las aparentes mejorías daban paso a nuevas oleadas de contagios. Ahora que las vacunas pueden suponer un punto de inflexión para controlar definitivamente la propagación de la enfermedad, se hace necesario mantener las medidas excepcionales de prevención un tiempo más, entre ellas la prevalencia del teletrabajo sobre el *presentismo* en la oficina.



Confiamos en que estos puntos se valoren adecuadamente y puedan revisarse en la reunión prevista para la próxima semana, el jueves 7 de octubre. **Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien, envía un correo electrónico a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

## ERE en Vodafone

Desde **CCOO** expresamos nuestra solidaridad hacia la plantilla de Vodafone, que debe hacer frente a un nuevo despido colectivo que podría destruir 515 empleos. Es una auténtica vergüenza. Puedes colaborar firmando esta petición de apoyo en [Change.org](https://change.org)

