

ACUERDO DE TELETRABAJO

En **CCOO** hemos alcanzado un acuerdo sobre el teletrabajo en Orange que se aplicará en OSP, OSFI y Simyo a partir del próximo año. Durante noviembre y diciembre continuaremos como hasta ahora, sin cambios, con el esquema de *teletrabajo en pandemia*.

El lunes, desde **CCOO** y el resto de la representación social, alcanzábamos con la Dirección un principio de acuerdo para renovar el esquema ordinario de teletrabajo en Orange, que había quedado completamente obsoleto y superado a consecuencia de la pandemia global de coronavirus.

Durante las últimas semanas hemos ido recopilando multitud de opiniones de las trabajadoras y trabajadores de Orange sobre la conveniencia o no de renovar el sistema de teletrabajo en la empresa.

Las valoraciones expresadas a través de cientos y cientos de correos electrónicos (superando ampliamente el millar), llamadas, asambleas, reuniones, conversaciones y encuentros con las delegadas y delegados de **CCOO**, junto a las opiniones vertidas por las personas afiliadas al sindicato, han sido en su inmensa mayoría favorables a la firma de un acuerdo.

No obstante, antes de pasar a detallar los aspectos del acuerdo de teletrabajo en Orange, queremos expresar dos cuestiones relevantes:

1. **Aunque casi todas las valoraciones recibidas han ido en la línea de firmar el acuerdo, muchas de ellas, muchísimas, han expresado su rechazo a la actitud de la Dirección**, que con su planteamiento anacrónico apea a Orange del grupo de cabeza de las empresas tecnológicas y digitales. Resulta inexplicable que una compañía que comercializa y promociona soluciones de trabajo en remoto, sea tan reticente con el teletrabajo de sus propios empleados/as. Tampoco valoran con la debida justicia la implicación, la responsabilidad y los esfuerzos desplegados por toda la plantilla de Orange, especialmente en la crisis sanitaria del coronavirus: mientras miles de empresas pararon su actividad, en Orange, incluso en los meses más duros del confinamiento, continuamos trabajando a destajo y asegurábamos desde nuestros hogares la continuidad de las telecomunicaciones, un servicio esencial para la comunidad. Ahora ya nadie puede discutir la eficacia y la efectividad del teletrabajo y el aumento en la productividad que acarrea: ha funcionado y funciona a la perfección en Orange. Es una evidencia empírica ya demostrada



los últimos 20 meses y no se entiende que la Dirección priorice el *presentismo* sin sentido en las oficinas y ponga tantos límites y trabas al teletrabajo.

2. Para **CCOO** la firma del acuerdo no supone el final del proceso, sino un punto de partida desde el que seguir reclamando un modelo híbrido de teletrabajo de tres días semanales, o el tiempo equivalente sin discriminaciones para las personas que teletrabajan por las tardes. Este último apartado ha sido de los más cuestionados y con razón: la asimetría incomprensible entre la modalidad de teletrabajo en jornadas completas y el teletrabajo de tardes, que tanto ayuda a la conciliación, sobre todo de quienes tenemos hijos/as menores. Aun con la ventaja de tener ya un acuerdo amarrado, somos conscientes de que debemos mejorarlo y progresar hacia un esquema de teletrabajo futuro mejor y más ambicioso. En **CCOO** nos comprometemos desde ya mismo con este objetivo y vamos a seguir insistiendo las veces que haga falta hasta que lo consigamos, porque los avances logrados no son suficientes.

Y sin más, pasamos a informar de los pormenores del acuerdo, que puedes consultar íntegramente [aquí](#):

- Durante lo que queda de año continuaremos en Orange con el esquema extraordinario y provisional de *teletrabajo en pandemia*, de tres días a la semana de teletrabajo y dos de presencia en las oficinas, o el esquema de teletrabajo fraccionado de tardes y/o mañanas seguido durante los últimos meses.
- A partir del lunes 3 de enero de 2022, siempre la pandemia se mantenga controlada y sin empeoramientos significativos, se retomará el sistema ordinario y estable de *teletrabajo en normalidad* con dos modalidades: teletrabajo en jornadas completas, que permite teletrabajar 2 días a la semana, o teletrabajo fraccionado de tardes, donde se presta servicio por las mañanas en las oficinas y por las tardes desde casa.
- Ante situaciones imprevistas, habrá **flexibilidad** para que se puedan cambiar los días planificados de teletrabajo semanales. También se podrá pasar de la modalidad de teletrabajo de tardes a jornadas completas, o viceversa, especialmente con ocasión del comienzo o el fin de la jornada intensiva de verano.
- Los días de teletrabajo en la modalidad de jornadas completas no pueden ser el viernes junto al lunes. En la modalidad de teletrabajo durante todas las tardes, se realizarán al menos dos horas seguidas de teletrabajo, debiendo finalizar la jornada antes de las 20:00 horas.
- Con independencia de la modalidad de teletrabajo escogida, en jornadas completas o de tardes, existirá una franja horaria de 10:00h a 14:00h (o de 10:00h a 13:00h para las personas con reducción de jornada por guarda legal) en que será necesario estar en las oficinas o teletrabajando.
- En ambas modalidades de teletrabajo, y también para las personas que no teletrabajan de manera habitual, **existirá una bolsa adicional de 10 días de teletrabajo al año**. Con el fin de evitar periodos de ausencia de la oficina excesivamente prolongados, estos días adicionales de teletrabajo no podrán acumularse de manera extensiva durante la jornada de verano o durante el periodo navideño.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador/a haya solicitado un permiso por **enfermedad grave** de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o para el caso de reincorporaciones derivadas de

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



enfermedades de inmunodeficiencia o cáncer con tratamiento activo, se podrá solicitar un **tercer día semanal de teletrabajo**. Y lo mismo para otros casos graves no contemplados en los apartados anteriores.

- El teletrabajo podrá desarrollarse en el domicilio habitual del trabajador/a o en segundas residencias declaradas. No será obligatorio disponer en la vivienda de una línea fija/fibra/ADSL de Orange, puesto que se puede utilizar el terminal corporativo para conectar el portátil a la red.
- En algunos departamentos o áreas será necesario que exista en todo momento de la jornada laboral semanal un retén mínimo de personas en la sede: en Monitorización y Cibervigilancia de las 10 personas del departamento, 2 deberán estar presentes en la sede, en la Tribu Televisión, 4 de 16, en Operaciones Core O&M, 9 de 37, en Operaciones Acceso O&M, 6 de 22, en Operaciones Transporte e Infraestructura O&M, 2 de 8, en SMC O&M, 3 de 12, y en GRIETs Despliegue, 4 de 14, una persona en cada territorio/zona.
- **Se conserva intacta la ayuda a comida** en los términos actuales fijados en el convenio, por lo que los días de teletrabajo no minoran dicha ayuda.
- El **plus de movilidad sostenible de 60 euros mensuales** se mantiene sin cambios para quienes acuden a la oficina en transporte público o lanzaderas, para los que no teletrabajan o para aquellos que teletrabajan en la modalidad de tardes; para los beneficiarios del plus de movilidad por coche compartido, moto, bicicleta, patinete o caminata, se reducirán 12 euros a partir de junio del próximo año, y otros 12 euros en enero de 2023. Para los usuarios de coche compartido que pierdan parte del plus, se estudiará la posibilidad de un acceso prioritario a las plazas de parking de la empresa.
- Los cafés gratuitos de los *vending* se establecen en 15 unidades al mes.
- Para la realización del teletrabajo, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as un móvil 5G con datos ilimitados en la línea de empresa, un ordenador portátil, un elevador, ratón, teclado y auriculares inalámbricos y una silla ergonómica. Estas herramientas son propiedad de la empresa y deberán devolverse al causar baja en la compañía. También **se subvencionará al 100% la línea fija/fibra/ADSL del empleado/a**.
- Por otra parte, se recoge en el acuerdo de manera expresa que, **en posteriores negociaciones, podrán valorarse otros escenarios de teletrabajo que a día de hoy no han sido posibles**.
- Como todas estas modificaciones impactan sobre el Convenio de Orange, se da una nueva redacción al artículo 40 del mismo, que, a la espera de su futura publicación en el BOE, puedes consultar [aquí](#). Aclaramos que estas mejoras se aplicarán en **OSP, OSFI y Simyo**. También afecta a las compañeras y compañeros que en unos días serán subrogados a **TOTEM TowerCo**, según [comunicamos](#) la semana pasada.

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 a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

