

# FLEXIBILIDAD HORARIA Y TELETRABAJO EN ORANGE

## Propuesta de modificación del convenio

A la atención de la Dirección de Orange:

Es conocido que el III Convenio Colectivo de Orange, el marco de referencia de las relaciones laborales en la empresa, fue objeto el pasado diciembre de 2016 de una modificación en su redactado para permitir su vigencia y aplicación durante dos años más, tanto a la plantilla de Orange, como a los futuros trabajadores y trabajadoras de la empresa segregada Orange España Comunicaciones Fijas.

Esta modificación, que suponía de facto la prórroga del convenio, fue acordada entre la Dirección y la sección sindical estatal/intercentros de CCOO, única fuerza sindical en Orange que por la parte social tiene capacidad legal para hacerlo. El resto de la representación social se adhirió a dicha prórroga.

Con tal ocasión, anunciamos que la prórroga no significaba para nosotros renunciar a conseguir más avances y mejoras para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de Orange. A tal fin, durante meses hemos seguido presentando numerosas propuestas sobre diversos temas en todos los foros de diálogo social existentes, tanto a nivel nacional como internacional.

Uno de los temas más abordados ha sido el de la **conciliación** personal, familiar y laboral en Orange. En CCOO les hemos transmitido en numerosas ocasiones que hay un amplio margen de mejora para la conciliación.

Llegados a este punto, somos conscientes de la sintonía de las partes para lograr avances en dos aspectos concretos: **FLEXIBILIDAD HORARIA** y **TELETRABAJO**. Creemos necesario plasmar esta voluntad de mejora en el redactado del actual convenio y proceder a su actualización posterior en el seno de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo.

Nuestras propuestas originales ya las conocen y son muy ambiciosas y amplias. No obstante, con el ánimo de acercar posturas, a continuación exponemos unas modificaciones que a nuestro juicio son necesarias para formalizar el acuerdo y que entendemos reflejan los consensos básicos.

En CCOO queremos que estos avances beneficien a los trabajadores y trabajadoras de Orange y también al resto de empresas del Grupo Orange en España con las que compartimos un marco laboral común o muy similar: la empresa segregada del fijo, Orange España Comunicaciones Fijas, Simyo, Fundación, etc.

Además, es nuestra intención que estos cambios surtan efecto lo antes posible y entendemos que los plazos de implantación de los que se han venido hablando (después de Semana Santa, a partir del 17 de abril) pueden acortarse. Desde CCOO consideramos posible que las mejoras en flexibilidad horaria y teletrabajo **comiencen a aplicarse a partir del 3 de abril de 2017.**

## FLEXIBILIDAD HORARIA

Este tema está desarrollado principalmente en el artículo 21 del III Convenio Colectivo de Orange. Exponemos una nueva redacción con modificaciones mínimas en los apartados 3.1, 3.2 y 3.3 de dicho artículo:

*“3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes.*

*La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:*

*3.1. En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 2 horas y 30 minutos, entre las 7:30 y las 10:00 horas, estando fijada la salida a partir de las 17:00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 17:00 horas, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14 horas.*

*3.2. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en las Islas Canarias dispondrán de flexibilidad en el horario de entrada para adecuar su franja horaria con la de la Península, pudiendo entrar, por tanto, entre las 6:30 y las 10:00 horas, horario insular. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva del trabajador.*

*3.3. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como de la establecida respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado 1 de este artículo, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16,00 horas.”*

Subrayadas aparecen las modificaciones al texto original del convenio. Estos cambios son los que permiten ampliar la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, reducir el tiempo mínimo de comida y adelantar en su caso la hora mínima de salida del trabajo.

## TELETRABAJO

En CCOO consideramos que el teletrabajo, bien regulado y extendido a todas las áreas y departamentos de la empresa, es uno de los puntos donde mayor margen de mejora existe. Incluido el teletrabajo en el convenio en el año 2014, creemos que no ha tenido ni el desarrollo ni la implantación suficientes en la empresa.

El teletrabajo aparece en el artículo 38 del III Convenio Colectivo de Orange, bajo el epígrafe de Trabajo en remoto o Teletrabajo. Es, con diferencia, el artículo más extenso del convenio, aun con pocas concreciones, y fue uno de los redactados más difíciles de consensuar durante su negociación.

En consecuencia, en CCOO proponemos unos cambios puntuales a lo ya redactado en el convenio sobre teletrabajo, añadiendo varios aspectos y suprimiendo otros.

En concreto, proponemos modificar el tercer párrafo del convenio con la siguiente redacción, para despejar dudas de que el teletrabajo se puede aplicar de manera general en la empresa:

#### “1. Objeto

El artículo 38 del presente convenio colectivo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo. Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

Respecto al párrafo quinto del artículo 38, desde CCOO proponemos la siguiente redacción:

*“Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar, como mínimo 1 o 2 días de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, fuera de su centro de trabajo, susceptible de ampliación según se vaya consolidando el proceso de adaptación a esta nueva forma de trabajo. En cada caso, la determinación de las horas o los días de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las horas o jornadas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, siempre dentro de los parámetros generales establecidos en el calendario laboral de aplicación”.*

Subrayados en ambos casos (párrafo tercero y quinto) van los añadidos que entendemos necesarios para implementar una bolsa semanal de horas teletrabajables, dado que en la redacción original el teletrabajo parece referirse a jornadas completas.

También entendemos en CCOO necesario un apartado más en el artículo 38 del convenio, justo a continuación del párrafo quinto, donde podrían incluirse varias de las pretensiones y recomendaciones de las que se han venido hablando:

*“Dichos parámetros serán los siguientes:*

- *Los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo sujetos al sistema de teletrabajo podrán tener inicialmente una bolsa semanal de 8 horas y media de teletrabajo, que de acuerdo con el manager correspondiente, se desarrollará en jornadas completas o por horas. Durante la jornada intensiva de verano, esta bolsa será de 7 horas semanales. Las personas con reducción de jornada por guarda legal dispondrán de una bolsa semanal de horas equivalente y proporcional a su jornada.*
- *Existirá una franja horaria de disponibilidad que irá desde las 10:00 horas hasta las 14:00 horas. En ese horario, con carácter general, será necesario estar en la oficina o teletrabajando y disponible.*
- *El tiempo mínimo para teletrabajar será con carácter general de 2 horas diarias continuas.*
- *El horario en el que se podrá teletrabajar será con carácter general desde las 7:30 horas hasta las 20:00 horas, en los casos en los que se teletrabajen días completos, y hasta las 22:00 horas cuando se teletrabaje parte de la jornada.*
- *La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo”.*
- *Existirá la posibilidad de teletrabajar de manera ocasional, en momentos puntuales y no recurrentes.*

Para ir finalizando, proponemos suprimir el actual párrafo sexto del artículo 38 del convenio, ya que ha quedado obsoleto y podría dar lugar a equívocos con la nueva redacción.

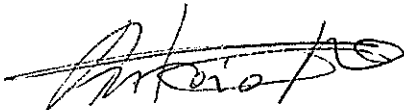
~~Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, el proceso de implantación para prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo comenzará con los trabajadores y trabajadoras adscritos a las áreas técnicas y comerciales, al menos en las primeras fases, posteriormente se irá ampliando al resto de áreas de la empresa.~~

Y por último, dado el error de redacción del nombre del artículo 38. Aspectos generales o teletrabajo, proponemos desde CCOO su subsanación y su corrección a: Artículo 38. Trabajo en remoto o teletrabajo.

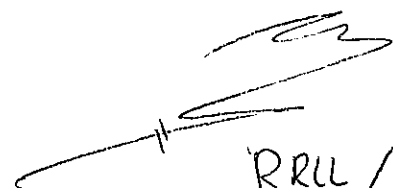
Aprovechamos el presente escrito para enviarles un saludo desde la **Sección sindical estatal intercentros de CCOO de Orange España**

En Madrid, a 15 de marzo de 2017.

Por CCOO:

  
  
Carla Díaz  
CCOO

Recibí de RRHH:

  
RRLL / RRHH