

Propuesta de CCOO sobre trabajo presencial y a distancia en Orange

La pandemia mundial de coronavirus ha provocado una enorme metamorfosis en todos los ámbitos de la sociedad y no es más que el inicio de otros cambios más profundos que todavía quedan por venir. El mundo del trabajo y las relaciones laborales no han permanecido ajenos a esta vorágine transformadora, en la que seguimos sumidos, y parece que lo que viene llamándose “nueva normalidad” [que es otra realidad distinta] nos ha de llevar de manera casi inevitable a un nuevo modelo de prestación de servicios laborales en nuestra empresa y en otras muchas.

Desde **CCOO** Orange proponemos un replanteamiento del actual modelo que supere la regulación del teletrabajo prevista en el Convenio Colectivo de Orange e ir hacia un sistema realmente *híbrido*, donde el trabajo a distancia no sea un modo subsidiario, y casi residual, del trabajo presencial en las oficinas. Esto tiene además todo el sentido en una empresa de telecomunicaciones como la nuestra, donde se remarcan valores corporativos como el dinamismo, la flexibilidad, la innovación... y sobre todo porque podemos ser un ejemplo como líderes de la transformación digital.

El mundo ha cambiado profundamente; en España y en el resto de países el teletrabajo ha llegado para quedarse y la antigua normalidad de antes de la pandemia ha quedado desfasada. Orange debe ser vanguardia en la regulación de un nuevo modelo de trabajo *híbrido* que dé respuesta a las actuales expectativas de la plantilla, tanto desde el punto de vista de la conciliación como desde la prevención y seguridad laboral.

En **CCOO** entendemos que debemos que ir más allá del periodo coyuntural de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. No solo estamos hablando del retorno a las oficinas de septiembre y los meses hasta finales de año, sino de una visión más a largo plazo y contemplar la posibilidad, o probabilidad más bien, de repuntes o rebrotes de la enfermedad durante este mismo año. En tales circunstancias, tener trabajadoras y trabajadores entrenados y con experiencia en estos nuevos modelos de teletrabajo más amplios y flexibles, constituirá una excelente ventaja competitiva. A la espera de encontrar una vacuna contra la enfermedad, o al menos un tratamiento adecuado, o incluso la preparación ante futuras pandemias o amenazas similares, se hace necesario avanzar y profundizar en el trabajo a distancia.

Durante estos meses de confinamiento obligatorio, la plantilla de Orange ha dado sobradamente la talla en los momentos más difíciles de la pandemia. El teletrabajo masivo ha sido la mejor precaución para salvaguardar la salud de todas y todos en la empresa, pues por motivos obvios era la medida más eficaz y acertada para respetar la distancia social y evitar así los contagios. Recordamos, además, el colosal aumento desde marzo del tráfico de voz y datos en nuestras redes de telecomunicaciones que, gracias al esfuerzo y profesionalidad de la plantilla, ha podido sobrellevarse sin problemas reseñables. Todas las personas trabajadoras de

Orange han contribuido a garantizar un servicio esencial para el conjunto del país en unas condiciones totalmente inesperadas y muy complicadas.

Esta experiencia de teletrabajo masivo ha sido excepcional por las circunstancias, pero también excepcional por sus excelentes resultados que, de nuevo, prueban el compromiso de los trabajadores/as de Orange.

Dicho esto, desde **CCOO** trasladamos por escrito lo que ya venimos manifestando en las reuniones periódicas con la Dirección. Nuestra intención es que, tras el análisis y valoración de las propuestas que realizamos, podamos debatir con profundidad sobre estos importantes temas, y alcanzar, si fuera el caso, un nuevo acuerdo marco sobre esta materia.

Agrupamos nuestras peticiones en dos apartados o bloques distintos, que detallamos a continuación.

BLOQUE 1

Para **CCOO** este es el apartado más relevante para avanzar en el cambio de modelo que indicábamos al principio y potenciar el teletrabajo, aunque antes exponemos algunas consideraciones:

- Mientras no haya vacunas o tratamientos eficaces ante el coronavirus, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia pueden acudir a las oficinas de la empresa las empleadas o empleados que tengan el COVID-19, quienes presenten alguna sintomatología relacionada con la pandemia o aquellos que estén en contacto con personas enfermas de coronavirus.
- Independientemente del nuevo modelo a adoptar, los grupos identificados por las autoridades sanitarias como **vulnerables** han de tener un tratamiento especial y adecuado a sus circunstancias. El teletrabajo para estos colectivos debe ser el modo ordinario de prestar sus servicios, y solo de manera excepcional y por razones muy justificadas deberían acudir a las oficinas. Dentro de estos colectivos vulnerables están los mayores de 60 años, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y empleados/as con patologías o dolencias previas (enfermedades cardiovasculares, diabetes, problemas respiratorios crónicos, hipertensión, cáncer, inmunodeficiencias, etc.).
- En la misma línea, el teletrabajo debe tener carácter preferente para las trabajadoras y trabajadores con personas mayores o enfermas a su cuidado y a quienes tienen hijos/as menores u otros dependientes a su cargo, y no solo por evitar una situación de peligro para las personas que cuidan, sino también ante posibles problemáticas de conciliación que pudieran volver a darse en los próximos meses.
- Salvaguardadas las anteriores indicaciones, la **voluntariedad** y la **reversibilidad** han de configurarse como principios rectores del teletrabajo, de tal forma que nadie pueda ser obligado a teletrabajar si no quiere hacerlo (a excepción de nuevas órdenes de confinamiento o recomendaciones sanitarias de teletrabajo masivo por rebotes de la enfermedad), o bien que quien lo desee pueda incorporarse al trabajo desde las oficinas a tiempo completo.

Una vez dicho esto, para el resto de la plantilla de Orange desde **CCOO** proponemos lo siguiente:

1. Un modelo que combine tres o **más días de teletrabajo a la semana** con el resto de días presenciales en la oficina, que serán siempre consensuados entre los equipos de los distintos departamentos y sus responsables.
2. En este apartado también proponemos **más flexibilidad horaria** para repartir el tiempo de trabajo entre la oficina y el trabajo realizado desde casa, hasta completar la jornada diaria, de manera que se facilite todavía más el escalonamiento en las horas de entrada y salida de las oficinas.
3. Por último queremos **reforzar el derecho a la desconexión digital**, regulado actualmente en el convenio, con más medidas eficaces que garanticen el debido tiempo de descanso entre jornadas y el respeto a los periodos en que el empleado no está trabajando (tardes/noches, durante las comidas, fines de semana, festivos, permisos, vacaciones, etc.). Uno de los problemas más señalados por una parte importante de la plantilla durante los meses de confinamiento ha sido precisamente el descontrol de horarios y tiempos de trabajo, donde algunas personas entendían que se podían realizar llamadas, enviar mensajes, convocar reuniones por audio o video conferencia... a cualquier hora del día de cualquier día. Entre otras medidas, es necesario que en Orange se cumplan los tiempos de descanso, y se necesita una mayor implicación en este aspecto con más campañas de comunicación, información y cursos de formación para que haya una concienciación generalizada sobre cuáles son los buenos usos y cuáles no. Sin pautas claras en este aspecto, se dificulta y mucho la conciliación de la vida laboral con la personal y/o familiar.

BLOQUE 2

Desde **CCOO** también queremos abordar otro aspecto del trabajo distancia, para que la Dirección también lo valore en su momento, y que va en línea con los borradores de leyes que maneja el Gobierno de España, las diferentes propuestas de la parte social en el Grupo Orange, y las peticiones que nos llegan de la plantilla. Nos referimos en este apartado a las ayudas y facilidades para la correcta realización del teletrabajo, tales como la subvención completa de la banda ancha de fibra o ADSL para empleados/as, facilidades para la adquisición de mobiliario para realizar las tareas en modo teletrabajo (sillas, mesas, escritorios...), elementos informáticos (monitores o pantallas de visualización de datos, impresoras...) y analizar, y en su caso compensar, los posibles aumentos de gastos de los trabajadores/as por la realización de sus tareas laborales desde sus hogares (material de oficina, electricidad, calefacción o refrigeración, agua, etc.).

En **CCOO** entendemos que este apartado, por su complejidad, podría tener un desarrollo posterior, con la finalidad de plasmarlo en un posible acuerdo cuando fuera el momento más adecuado y teniendo en cuenta todos los factores y el contexto.



Acabamos este escrito pidiendo a la Dirección de Orange que antes de tomar cualquier decisión se tenga en cuenta esta propuesta sindical de **CCOO** y se reflexione en todos sus aspectos, sobre todo en lo referido a los colectivos más vulnerables, y no solo para un posible nuevo escenario de vuelta a oficinas para este septiembre de 2020, sino para un cambio de modelo de trabajo en nuestra empresa. Como decíamos al principio, nuestra máxima ambición en esta cuestión es lograr un nuevo acuerdo con vocación de permanencia y duración para los próximos años, donde tendremos la exigencia de adaptarnos a las nuevas realidades.

Reciban un saludo.

Atentamente,

Antonio Muñoz de la Nava Molino

CCOO Orange

En Madrid, a 30 de junio de 2020.