

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO Y EMPLEO
DEL CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE, S.A.U.

En Pozuelo, a las 15,30 horas del día 22 de marzo de 2017

REUNIDOS

De una parte, la Empresa Orange Espagne, S.A.U. representada por:

Ignacio de Orúe Sabau
Pablo Carrillo Rodríguez
Gustavo José Fernández Mateos
Patricia Salinas García

De otra, la parte social representada por:

Antonio Muñoz de la Nava Molino (CCOO)
Ernesto Serrano Brazales (CCOO)
Aleth Pérez Mendoza (CCOO)
Sergi Blanco Ballesta (CCOO)
Alberto Garrido Panizo (CCOO)
José María Alcalá Esteban (UGT)

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria,

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que en consonancia con el cambio cultural que se está implantando actualmente en la empresa, se han analizado nuevas formas de trabajar, más ágiles y que permitan avanzar en materia de flexibilidad. Asimismo, se han analizado las propuestas realizadas por la parte social en materia de conciliación.

SEGUNDO.- Que como consecuencia de dicho análisis, ambas partes están decididas a avanzar en materia de Trabajo Flexible, habiéndose alcanzado unas conclusiones que requieren la modificación de dos artículos del convenio colectivo en vigor.

En su virtud, ambas partes

ACUERDAN

PRIMERO.- Modificar expresamente el Artículo 21 en materia de jornada y el Capítulo XI de Trabajo en remoto o teletrabajo del III Convenio Colectivo de ORANGE ESPAGNE SAU, actualmente en vigor según la redacción que aparece recogida en el Anexo I de la presente acta.

SEGUNDO.- La entrada en vigor de dicho Anexo será el 3 de abril de 2017, sin efecto retroactivo alguno, formando parte a partir de dicha fecha del contenido del citado convenio colectivo.

TERCERO.- Los trabajadores/as que se rijan en la citada fecha de entrada en vigor por el esquema "antiguo" de Teletrabajo, tendrán un período transitorio de adaptación al nuevo esquema que no irá más allá del 1 de septiembre de 2017, salvo casos excepcionales.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión firmando de conformidad en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por la representación de la empresa

Por la representación de los trabajadores

ANEXO I

Art. 21. Jornada

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio se sitúa en 1740 horas efectivas (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos estatales, autonómicos y locales, 2 festivos de empresa [24 y 31 de diciembre] y dos días de libre disposición).

2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. Anualmente y en función del calendario, se concretará la distribución del período de jornada intensiva manteniéndose, en todo caso, la referencia de inicio en el mes de junio y de finalización en el mes de septiembre. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados/as con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, en función de la distribución del calendario de cada año se podrá incluir como días de jornada intensiva el 23 de diciembre, el 30 de diciembre y días previos a festivos de ámbito estatal.

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:

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 14,00 horas.
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. 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.
4. Atendidas las novedades en materia de flexibilidad horaria introducidas en el presente convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores/as y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del estatuto de los trabajadores.
5. La empresa dará información de los calendarios y horarios laborales a la representación legal de los trabajadores/as, con carácter previo a su publicación.
6. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Capítulo XI. Trabajo en remoto

Art. 38. Aspectos generales

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes en el anterior convenio colectivo de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

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.

El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo a teletrabajar.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar con carácter general e inicialmente 1 día de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, fuera de su centro de trabajo.

En este sentido, los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo sujetos al sistema de teletrabajo podrán teletrabajar 8 horas y media a la semana, que se desarrollarán en una jornada completa o por horas. Durante la jornada intensiva de verano, la jornada teletrabajable será de 7 horas semanales para los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a un día de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada o distribuir dicho tiempo por horas durante la semana. En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados y que el tiempo mínimo para teletrabajar será de 2 horas/día de forma continuada.

No obstante, se pueden dar casos en que los trabajadores/as puedan realizar teletrabajo de forma excepcional, en momentos puntuales y no recurrentes, de acuerdo con el manager correspondiente.

Para poder acceder al teletrabajo, los trabajadores/as deberán contar con una antigüedad mínima en la empresa de 12 meses.

2. Condiciones del teletrabajo

2.1 Duración y reversibilidad del acuerdo

Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración indefinida.

Transcurridos los 2 primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Una vez concluido el acuerdo de teletrabajo, el trabajador/a devolverá a la empresa la totalidad de medios técnicos y documentación en caso que se le hubiera facilitado para poder teletrabajar.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan.

Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo.

2.2 Lugar de realización del teletrabajo

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

2.3 Jornada y horario laboral

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el presente convenio colectivo.

Existirá una franja horaria que irá desde las 10,00 horas hasta las 14,00 horas en la que será necesario estar bien en la oficina o bien teletrabajando.

Los trabajadores/as que realicen una jornada completa en régimen de teletrabajo podrán distribuir su jornada entre las 7,30 y las 20,00 horas, salvo los viernes y jornada intensiva, que será hasta las 17,00 horas. Si el teletrabajo se realiza distribuido por horas durante la semana, dicha franja horaria podrá ampliarse hasta las 22,00 horas.

El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

2.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.

La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial.

2.5. Medios y facilidades

La empresa dispensará al empleado/a de los medios técnicos necesarios para teletrabajar siendo el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la empresa (CAU).