

TELETRABAJO

En **CCOO** hemos intentado apurar al máximo el plazo a fin de recabar el mayor número posible de valoraciones sobre un eventual acuerdo para modificar el sistema de teletrabajo en Orange; pero este lunes 25 de octubre tendremos que dar respuesta a la Dirección. Hasta entonces puedes seguir enviando tu opinión a comitempresa.es@orange.com.

En este comunicado hacemos un nuevo llamamiento a todas las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** para que expresen su valoración acerca de las posibles opciones que arroja el último proceso negociador sobre el teletrabajo en Orange. Hay mayor detalle e información en nuestros dos últimos comunicados, que puedes consultar [aquí](#) y [aquí](#).

En **CCOO** reiteramos la importancia de recabar cuantas más opiniones mejor y trasladar así el sentir mayoritario de la plantilla en una cuestión tan importante como el teletrabajo. Resumimos a continuación cómo quedaría la situación si se firmara un acuerdo incorporando las modificaciones tratadas durante estas semanas en la mesa de negociación, o el escenario al que nos enfrentaríamos en caso de no hacerlo.



- **OPCIÓN A: CON ACUERDO.** Este escenario implica modificar los convenios colectivos de **OSP** y **OSFI** (en **Simyo**, por el acta de adhesión al Convenio de Orange, la aplicación sería automática) para incluir en ellos los cambios hablados y comunicados durante estas semanas. Hasta el 31 de diciembre se mantendría el esquema extraordinario y provisional de *teletrabajo en pandemia* (tres días de teletrabajo y dos de presencia en las oficinas) y el próximo año, si la evolución de la situación sanitaria continuara mejorando, se retomaría un sistema ordinario y estable de *teletrabajo en normalidad* con dos modalidades: teletrabajo de dos jornadas completas a la semana y tres días de presencia en la oficina, o bien teletrabajo todas las tardes, pero acudiendo a las sedes por las mañanas. En ambas modalidades dispondríamos de una bolsa adicional de diez jornadas completas de teletrabajo anuales para situaciones imprevistas, así como la posibilidad de *pasar* de una modalidad a otra, o bien ocasionalmente alterar los días de teletrabajo habituales por otros (esto último con alguna cautela, para no estar cambiado cada semana y teniendo en cuenta que estas variaciones podrían impactar sobre las asignaciones de las plazas de parking de la empresa). Además, existiría un día de teletrabajo adicional en supuestos de enfermedades graves de familiares o del propio trabajador/a.

El plus de movilidad sostenible se mantendría 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 por coche compartido, moto, bicicleta, patinete o caminata, éste se reduciría en 12 euros a partir de junio del próximo año, y otros 12 euros en

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



enero de 2023. Se subvencionaría al 100% la línea fija/fibra/ADSL Orange del empleado, datos ilimitados en la línea corporativa con terminal 5G, teclado, un ratón y auriculares inalámbricos, un elevador para el pc portátil y una silla ergonómica. Varias de estas herramientas ya están disponibles para su solicitud.

- **OPCIÓN B: SIN ACUERDO.** Si la mayoría de las opiniones de la plantilla fueran en la línea de considerar inaceptable el esquema de teletrabajo expuesto en el punto anterior, el escenario sería más imprevisible. La Dirección ha manifestado de manera bastante trasparente que en tal caso pretende decretar la vuelta al sistema de teletrabajo previsto actualmente en el convenio (un día semanal) a partir del 1 de noviembre, pero habría que ver si esto es finalmente así y, sobre todo, movilizarnos y emprender las acciones necesarias en defensa de los intereses laborales y de conciliación de todas y todos.

Con independencia de que una u otra opción cuenten con el aval mayoritario de la plantilla, lo que tenemos clarísimo es que **este lunes no va a constituir un punto final. Ni mucho menos. En CCOO seguiremos batallando para lograr en Orange un modelo híbrido de teletrabajo de tres días semanales, o el tiempo equivalente sin discriminaciones para las personas que teletrabajan por las tardes.** Durante estos años, si algo ha quedado demostrado es que junto a la profesionalidad y buen hacer del conjunto de la plantilla, hemos de ser tenaces, firmes y reivindicativos. Solo así conseguiremos más mejoras y avances colectivos de carácter laboral, social y económico en la empresa, pues ni la Dirección actual, ni las anteriores, ni las que vendrán, nos van a regalar nada.

Hasta el lunes 25 de octubre puedes hacernos llegar tu opinión. Cientos de compañeras y compañeros en Orange ya lo han hecho: llamadas telefónicas, mensajes, WhatsApp, correos electrónicos a comitempresa.es@orange.com, videoconferencias, asambleas, visitas a las salas sindicales o conversaciones con las delegadas/os 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...

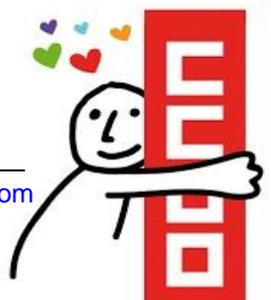
Tu opinión importa y en CCOO queremos escucharla.



CCOO ORANGE EN LAS PROTESTAS CONTRA AL ERE DE VODAFONE

Desde Orange estamos dando apoyo a las compañeras y compañeros de Vodafone que deben hacer frente al enésimo despido colectivo en su empresa. Ellos nos ayudaron con nuestro ERE hace poco más de tres meses y, en justa reciprocidad, el pasado domingo acudimos a la concentración de protesta en Sol (Madrid).

✉ comitempresa.es@orange.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 695 689 926 – 675 756 879
www.ccoo-orange.es



TOTEM TOWERCO

Tras el acuerdo conseguido por **CCOO** en julio para garantizar los puestos de trabajo y las condiciones laborales, sociales y económicas de todas las personas trabajadoras de Orange que serán transferidas a TOTEM, hemos suscrito un segundo acuerdo con la Dirección. En él se especifican estas garantías y se detallan algunos aspectos del proceso de subrogación.

Como hemos ido **informando** a lo largo de estos meses, en noviembre tendrá lugar la subrogación de varias compañeras y compañeros de Orange a la nueva sociedad Totem Towerco Spain, que se encargará de la gestión, explotación y comercialización de las torres, antenas y emplazamientos de telecomunicaciones de Orange en España, todo ello bajo el paraguas de un proyecto del Grupo a nivel europeo.



En julio conseguíamos desde **CCOO** un **primer acuerdo** de garantías laborales en TOTEM. Ahora hemos firmado un **segundo acuerdo** de extensión y desarrollo para el proceso de subrogación. Exponemos los principales puntos de estos acuerdos:

- **Garantía de empleo.** Se establece una garantía de empleo de TRES AÑOS para todas las personas trabajadoras de Orange que serán subrogadas a TOTEM.
- **Garantía de derechos y beneficios.** Todas las personas afectadas por la subrogación conservarán intactos sus derechos y beneficios actuales, tanto colectivos como los que tengan acreditados a título individual. En el segundo acuerdo, a modo meramente enunciativo, se detallan varios de estos derechos: seguros médicos, tráfico telefónico, ADSL, fibra, llamadas y Orange TV, servicio Tómate tu tiempo, plus de movilidad sostenible, plan de pensiones, seguros de vida y accidentes, ayuda a comida, Flexplan, acción social (ayudas sanitarias, por hijos/as, Bachillerato y FP, sobredotación, TDA y TDAH, etc.), Plan Familia, plan de acciones... Lo mismo cabe decir respecto a los tiempos de trabajo, vacaciones, días de libre disposición, días por antigüedad, permisos retribuidos y no retribuidos, etc.: se mantienen íntegros, sin merma alguna.
- **Garantía de convenio.** El convenio colectivo de aplicación en TOTEM seguirá siendo el del Orange, incluyendo las posibles prórrogas del mismo.
- **Garantía de retorno.** En el supuesto en que TOTEM devolviera a Orange activos traspasados en la operación, existirá la posibilidad de que las personas trabajadoras asociadas a los mismos puedan retornar a **OSP**.
- **Garantía de teletrabajo.** Aclaramos que cualquier modificación del Convenio de Orange respecto al teletrabajo que pudiera producirse en estos días (la **OPCIÓN A** de la primera noticia de este comunicado), se aplicaría también a las compañeras y compañeros que serán subrogados a TOTEM en noviembre.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **Garantía de retribución variable 2H 2021 y revisión salarial en 2022.** En los acuerdos se especifica que las personas subrogadas devengarán la retribución variable correspondiente al segundo semestre de 2021 con un grado de cumplimiento de objetivos al 100%. Asimismo, en el proceso de revisión salarial para 2022, se prestará una especial atención a quienes durante la subrogación no hayan tenido incremento salarial.
- **Garantía de prejubilaciones.** Quienes cumplieran las condiciones de edad y antigüedad fijadas en el acuerdo del ERE de Orange para prejubilarse, han podido hacerlo sin problemas y sin vetos.

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

