

FIN DE LA NEGOCIACIÓN DEL TELETRABAJO EN ORANGE

En la reunión sobre el teletrabajo en Orange celebrada ayer mismo, la Dirección ha manifestado su intención de poner fin a este proceso negociador y regresar al antiguo esquema *prepandemia* de un día de teletrabajo semanal y cuatro de presencia en las oficinas a partir del 1 de noviembre, salvo acuerdo de última hora para modificar el convenio colectivo.

Adelantábamos la semana pasada que, ante la falta de acuerdo, las partes nos habíamos dado unos días de reflexión y que mantendríamos una reunión más para intentar aproximar posturas. Ayer jueves, en **CCOO**, junto al resto de la representación social, tuvimos el último encuentro con la Dirección y todos los presentes pudimos constatar, sin ningún género de duda, que la negociación no da más de sí y que irremisiblemente hemos llegado ya al final del camino... Como suele decirse, "*hemos tocado hueso*", por lo que debemos someter a análisis y debate todos los escenarios posibles y tomar una decisión.

En este comunicado informamos con detalle sobre cómo quedaría el teletrabajo en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** de alcanzar un acuerdo para modificar el convenio, incorporando los avances logrados en la mesa de negociación. A continuación, explicaremos las intenciones manifestadas por la Dirección en caso de no acuerdo. Y, por último, se expondrán las valoraciones que hacemos desde **CCOO**. De esta forma, todas y todos en Orange tendremos los mismos datos y la certeza de elaborar una opinión objetiva e informada.

Si finalmente se concretara un acuerdo, deberá incluirse en el convenio colectivo para dar seguridad jurídica y las máximas garantías. Con los cambios hablados en la mesa de negociación, el sistema de teletrabajo en Orange podría quedar como sigue:

- **DOS días completos de teletrabajo a la semana, o bien el tiempo fraccionado equivalente a UNA jornada de teletrabajo distribuida por las tardes.** En consecuencia, aumentan los días de teletrabajo previstos en el convenio en la modalidad de jornadas completas (de un día a dos) y se mantiene sin apenas cambios la modalidad fraccionada de teletrabajo por horas, que permite prestar servicio desde casa todas las tardes de la semana.
- Igual que ahora, **la elección de los días concretos de teletrabajo deberá consensuarse entre el trabajador/a y el manager** y quedar registrados en la herramienta de la empresa (**Presencia**). Como novedad, **existirá flexibilidad para que se puedan cambiar los días planificados de teletrabajo ante cualquier imprevisto**, previa conformidad con el responsable.
- Los dos días de teletrabajo no podrán ser el lunes junto con el viernes, aunque sí dos días seguidos (p.e. lunes y martes, jueves y viernes...). La Dirección quiere reservarse el derecho a fijar un día concreto de teletrabajo a la semana, una vez evaluado el funcionamiento del nuevo esquema.



- En función de las necesidades del trabajador/a, **se podrá cambiar del teletrabajo de tardes a días completos, o viceversa, especialmente con ocasión de la jornada intensiva de verano.**
- En la modalidad de teletrabajo durante todas las tardes, deberán realizarse al menos dos horas seguidas de teletrabajo de forma continuada y finalizarlo antes de las 20:00 horas (en el convenio aparece actualmente hasta las 22:00 horas).
- **Adicionalmente en ambas modalidades de teletrabajo (jornadas completas o fraccionadas de tarde) se dispondrá de una bolsa de DIEZ días de teletrabajo al año para situaciones imprevistas del empleado/a.** Con el fin de evitar periodos de ausencia de la oficina excesivamente prolongados, los 10 días adicionales de teletrabajo no podrán acumularse de manera extensiva durante la jornada de verano o durante el periodo navideño.
- **Existirá un tercer día de teletrabajo a la semana en supuestos excepcionales,** reservado a empleadas/os que hayan solicitado un permiso por enfermedad grave de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a los trabajadores/as que estén en Nivel de Riesgo IV según la clasificación del Ministerio de Sanidad (con cáncer en curso o inmunodeprimidos). Otros casos graves, no incluidos en los supuestos anteriores, también podrían evaluarse para obtener un tercer día completo de teletrabajo.
- Independientemente de la modalidad elegida, ya sea jornadas completas o teletrabajo fraccionado de tardes, seguirá existiendo una franja horaria que irá desde las 10:00 horas hasta las 14:00 horas en la que será preciso estar bien en la oficina o bien teletrabajando.
- En algunos departamentos o áreas será necesario que en todo momento de la jornada laboral semanal exista un retén mínimo de personas en la sede: en Monitorización y Cibervigilancia de las 10 personas del departamento al menos 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.
- El teletrabajo podrá desarrollarse en el domicilio habitual del trabajador/a o en segundas residencias declaradas, sin que sea obligatorio disponer en la vivienda de una línea fija/fibra/ADSL de Orange, puesto que será posible utilizar el móvil corporativo para conectar el portátil a la red.
- **Se conserva intacta la ayuda a comida en los términos actuales fijados en el convenio.** Por tanto, los días de teletrabajo no minorarían la ayuda a comida.
- **El plus de movilidad de 60 euros mensuales se mantendría sin cambios para la mayor parte del colectivo,** esto es, quienes usan el transporte público y/o lanzadera para acudir a las oficinas. Los que reciben este plus en los supuestos de coche compartido, moto, patinete, bicicleta o caminata, lo mantendrían íntegro hasta junio de 2022, momento en que se reduciría un 20% y otro 20% más en enero de 2023. Para aquellas personas que acudan al trabajo en coche compartido y pierdan parte del plus de movilidad, se estudiará la posibilidad de un acceso prioritario a las plazas de parking de la empresa a partir de junio del próximo año. Se aclara que la reducción del plus de movilidad en los supuestos de coche compartido, moto, patinete, bicicleta o caminata está directamente asociada al teletrabajo en



jornadas completas: quienes no teletrabajan o aquellos que teletrabajan por las tardes, de percibir el plus de movilidad, no tendrían merma alguna.

- En cuanto a los cafés gratuitos de los *vending*, se reducirían de las 25 unidades actuales a 15 al mes.
- Por otra parte, **se incrementaría la subvención hasta el 100% de la línea fija/fibra/ADSL del empleado**, habría datos ilimitados en la línea corporativa para facilitar la conexión desde las segundas residencias y con terminal 5G a medida que se vayan renovando los teléfonos, un teclado, un ratón y auriculares inalámbricos, un elevador para el portátil y una **silla ergonómica**, que será propiedad de la compañía y que habría que devolver al causar baja en la empresa, bajo penalización de 300 euros.
- **Este nuevo sistema entraría en vigor el 1 de enero del próximo año.** Hasta entonces, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre continuaría sin cambios el esquema excepcional de teletrabajo provocado por la pandemia de tres días de teletrabajo a la semana y dos de presencia en las oficinas. Si la situación de la pandemia empeorase, podría retrasarse esta fecha.
- Por último, se dejaría reflejado por escrito que, en posteriores negociaciones de convenio, se valorarán otros escenarios que a día de hoy son rechazados por la Dirección.

Pasamos ahora a especificar cómo quedaría la situación en el caso de que estas negociaciones finalicen sin acuerdo, apartado que no requiere demasiada extensión, puesto que la parte empresarial ha sido transparente con sus intenciones: **en ausencia de pacto para reformar el artículo 40 del Convenio de Orange, a partir del 1 de noviembre la Dirección decretará la finalización del sistema excepcional de teletrabajo provocado por la pandemia y volveremos al sistema previo de un único día de teletrabajo a la semana y cuatro de presencia en las oficinas**, quitando de la ecuación uno de los días semanales de teletrabajo, la bolsa con los diez días adicionales de teletrabajo anuales, el tercer día de teletrabajo para los supuestos excepcionales de enfermedades graves, la subvención al 100% de la línea fija/fibra/ADSL del empleado/a, etc. **Esto no es una suposición. Es una certeza que la Dirección ha reiterado una y otra vez.**



En **CCOO** quisiéramos que Orange se acercara a las compañías más vanguardistas y digitales del país que apuestan de manera clara por el teletrabajo, pero tenemos que lidiar con una Dirección anclada en el pasado que antepone el *presentismo* innecesario a cualquier otra consideración: productividad, eficiencia, ahorro de costes, clima laboral, conciliación... son aspectos que la actual Dirección de Orange relega a un segundo plano frente a la satisfacción que sus directivos parecen encontrar al tener a sus equipos presentes en las oficinas; deben sentirse así más "jefes", rodeados de lo que consideran su séquito. Una lástima, pues dejan pasar una oportunidad de oro para reconocer el mérito y esfuerzo de una plantilla abnegada y responsable que lleva años y años dándolo

todo por la empresa, especialmente en los meses de pandemia, y que necesita ahora más que nunca motivación y gestos que demuestren que en Orange las trabajadoras y trabajadores somos algo más que un recurso a exprimir.



No hace falta acreditar que el teletrabajo ha funcionado y funciona a la perfección en Orange. Es una evidencia ya demostrada. Sirvió para mantener viva a la compañía durante varios meses, al principio de la pandemia, cuando casi todas y todos estuvimos teletrabajando a diario y las oficinas permanecieron cerradas y también ha ido estupendamente el último año con tres días semanales de teletrabajo. Es difícil entender el empecinamiento de los máximos responsables de Orange en alterar un sistema que funciona perfectamente y que tanta satisfacción ofrece a la plantilla.

Los tres días semanales de teletrabajo en Orange son para la Dirección un sistema excepcional, provisional y reversible de prestación de servicios laborales que quieren modificar ya mismo. Además, legalmente pueden hacerlo, pues no está sustentado en ninguna norma contractual, convencional o legal, aunque la experiencia de los últimos meses avala su absoluta validez y eficacia. De ahí nuestro empeño en que los posibles cambios en el sistema de teletrabajo queden recogidos en el convenio: para dar seguridad y que nadie, de manera unilateral, pueda modificarlo a su antojo.

En CCOO reiteramos nuestra propuesta de un modelo híbrido de teletrabajo y presencia en las oficinas, con tres días de teletrabajo semanales. Con independencia del resultado final de esta negociación, vamos a seguir insistiendo en nuestras iniciativas porque creemos que son buenas para la plantilla y para la empresa en su conjunto.

El posible acuerdo que mencionábamos al principio es mejorable. Eso lo tenemos claro. Si finalmente llegara a concretarse en los términos expuestos, su valor podría radicar en tener un mínimo amarrado para desde ahí seguir progresando hacia un esquema de teletrabajo futuro más satisfactorio. Quizá alguno pretenda venderlo como un logro magnífico o un gran triunfo; o que los aspectos positivos (que los hay) son cosa suya y los malos (que también los hay), de los demás. Otros podrán considerar que estamos ante una afrenta imperdonable y exponer, con toda la razón, que dos días de teletrabajo semanales son insuficientes o que **se crea una asimetría incomprensible entre la modalidad de teletrabajo en jornadas completas y el teletrabajo de tardes.** Pero el problema radica en que la alternativa, el no acuerdo, conduce inexorablemente a un escenario peor.

Analizaremos estas cuestiones antes de tomar alguna decisión. Durante estos días, recabaremos todas las opiniones posibles de 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... así como de la afiliación, colaboradores, simpatizantes y, en general, de todas las personas trabajadoras de Orange que nos queráis hacer llegar vuestro punto de vista. También puedes enviar un correo electrónico a comitempresa.es@orange.com.

Tu opinión importa y en CCOO queremos escucharla.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

