

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19976 *Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del artículo 40 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del artículo 40 del Convenio colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU (Código de convenio: 90016692012008), publicado en el BOE de 18 de octubre de 2019, acuerdo que fue suscrito, con fecha 25 de octubre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de noviembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA ACUERDO PARA LA MODIFICACIÓN ARTÍCULO 40 DEL CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE, SAU

Fecha de Firma: 25/10/2021.

Lugar: Parque empresarial La Finca. Paseo Club Deportivo. Pozuelo de Alarcón.

Asistentes:

Por Orange Espagne SAU:

1. Pablo Carillo Rodríguez.
2. Gustavo José Fernández Mateos.
3. Patricia Salinas García.
4. Carolina Calderón García.
5. Berta Durán Pérez.
6. Alfonso Aguirre Muller.
7. Mónica García Ingelmo.
8. María del Prado Rico Almodóvar.
9. María Aránzazu Cubas Cuellar.
10. Ignacio Urrutia Samper.

11. Miguel Ángel Gámez Latorre.
12. Belén Gómez Mayordomo.
13. Isabel Robledo Ceinos.

Por la Representación Social:

CCOO:

1. Ernesto Serrano Brazales.
2. Luisa Soriano Moreno.
3. Sergi Blanco Ballesta.
4. Ana Ferrer Reigosa.
5. Aleth Pérez Mendoza.
6. José Corrales Márquez.
7. Antonio Muñoz de la Nava Molino.

UGT:

8. José María Alcalá Esteban.
9. Francisco Pérez Romero.
10. Germán Esteller Encuentra.
11. Miguel Ángel Benedicto Sánchez.

USO:

12. José Pablo Félez Sánchez.
13. Eloísa González Arcos.

En Pozuelo de Alarcón, a las 12:00 horas del día 25 de octubre de 2021, se reúnen las personas relacionadas anteriormente en calidad de representantes de la mercantil Orange Espagne, SAU (en adelante, «Orange» o «La Empresa»), por un lado, y las Secciones Sindicales de la Empresa, por otro, actuando en el ejercicio de la representación que ostentan, previamente convocados al efecto, para firmar el Acuerdo sobre la modificación del Capítulo XI, «Trabajo en Remoto», artículo 40, «Aspectos Generales», del Convenio Colectivo de Orange, a cuyo efecto

ACUERDAN

I. Acuerdo modificación Capítulo XI, artículo 40, del Convenio Colectivo de Orange Espagne SAU.

Las partes que suscriben en representación de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores, designados de conformidad con las reglas de legitimación y en proporción a su representatividad como miembros de la Comisión Negociadora, tienen por finalizadas las negociaciones con la conformidad en el texto del capítulo XI, artículo 40 del Convenio Colectivo de Orange Espagne SAU, que se acompaña a la presente acta firmado, una vez leído en su totalidad.

Dicho texto, que deroga y sustituye en su integridad el capítulo XI, artículo 40 del Convenio Colectivo de Orange registrado y publicado mediante Resolución de 7 de octubre de 2019 de la Dirección General de Trabajo, se aprueba por la unanimidad de los representantes de ambas partes.

II. Delegación de facultades.

Las partes firmantes acuerdan delegar a doña Cristina Samaranch Lacambra y doña Arancha Guijarro Miragaya, las facultades oportunas para que procedan a realizar los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral a los efectos de registro y publicación de la modificación del capítulo XI, artículo 40 del Convenio Colectivo de Orange registrado y

publicado mediante Resolución de 7 de octubre de 2019 de la Dirección General de Trabajo, firmado en el día de la fecha.

Sin más asuntos que tratar, se firma la presente Acta Final con Acuerdo en el lugar y fecha al inicio indicados,

«CAPÍTULO XI

Trabajo en remoto

Artículo 40. *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, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y 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 40 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. En este sentido, se detallan aquellos departamentos del área de Red, considerados equipos esenciales, sin considerarse exclusivos ni exhaustivos, donde se deberá asegurar una presencia mínima en la oficina para garantizar la continuidad del servicio en todo momento. En concreto, se establece la presencia mínima en cada uno de estos equipos:

- Monitorización y Cibervigilancia (Ciberseguridad): 2 personas en oficina.
- Backend Televisión (Tribu Televisión): 4 personas en oficina.
- Operaciones Core (Operación y Mantenimiento): 9 personas en oficina.
- Operaciones Acceso (Operación y Mantenimiento): 6 personas en oficina.

- Operaciones Transporte e Infraestructura (Operación y Mantenimiento): 2 personas en oficina.
- SMC (Operación y Mantenimiento): 3 personas en oficina.
- GRIETs (Despliegue): 1 GRIET por región en una de las sedes oficiales de cada territorio.

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 2 días completos de su jornada laboral semanal o bien el tiempo equivalente a 1 jornada diaria de trabajo a la semana distribuido por las tardes, a elección de la persona trabajadora, fuera de su centro de trabajo.

Dependiendo de las necesidades del trabajador/a, existirá flexibilidad para pasar de un modelo a otro, pero sujeto a una cierta estabilidad.

Los trabajadores/as que opten por realizar en teletrabajo el tiempo equivalente a 1 jornada diaria de trabajo a la semana distribuida por las tardes, deberán realizar como mínimo 2 horas de teletrabajo de manera continuada.

El teletrabajo equivalente a 1 jornada diaria de trabajo a la semana distribuida por las tardes, se podrá realizar hasta las 20:00 horas.

En cualquier caso, los trabajadores/as dispondrán, además, de una bolsa de 10 días de teletrabajo ocasional al año, para situaciones imprevistas, debiendo ser acordados estos días con el manager correspondiente. Estos 10 días no podrán ser acumulados en periodo de jornada intensiva de manera extensiva. Se podrán coger como máximo 3 días de teletrabajo en periodo de jornada intensiva y 2 en navidad.

Durante la jornada intensiva de verano, se tendrá en cuenta una jornada diaria a tiempo completo de 7 horas.

Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a 2 días completos de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada o distribuir el tiempo equivalente a 1 jornada efectiva diaria de trabajo a la semana por las tardes.

En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la elección de los días de teletrabajo y la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, deberá quedar calendarizada en la herramienta de la empresa y su establecimiento requerirá acuerdo con el manager correspondiente, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados. El manager será responsable de consensuar y aprobar estos días y será responsable de que el equipo tenga la presencia necesaria para el negocio, y funcionamiento del equipo, respetándose siempre el marco general del teletrabajo.

El trabajador/a tendrá cierta flexibilidad para cambiar los días de teletrabajo previamente acordados durante la semana, ante cualquier imprevisto y previo acuerdo con el manager correspondiente.

No obstante lo anterior, los dos días de teletrabajo no podrán ser el lunes junto con el viernes. La empresa se reserva el derecho de poder establecer un día de teletrabajo a la semana para todos los trabajadores/as sujetos a la modalidad de teletrabajo, dependiendo del funcionamiento del sistema.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, así como en el caso de trabajadores/as reincorporados de bajas derivadas de enfermedades de inmunodeficiencia o cáncer con tratamiento activo, podrán solicitar el tercer día completo semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la empresa. La empresa también estudiará un tercer día de teletrabajo para supuestos de enfermedades graves del trabajador/a distintos a los anteriores.

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 salvo necesidad urgente e imprevista justificada. 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.

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, y solo en el lugar informado por el trabajador/a en el acuerdo de teletrabajo, permitiéndose como lugares destinados para este teletrabajo, tanto el domicilio particular como la segunda residencia del trabajador/a. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. Cuando se requiera visita por parte de quien tiene competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, se requerirá el permiso del teletrabajador/a y se informará a la RLT. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. 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, informados a la empresa, 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. Existirá cierta flexibilidad para aquellos/as trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal que se acojan al modelo de teletrabajo distribuido por las tardes, permitiéndose exclusivamente para este colectivo que la franja horaria en la que deberán estar o bien en la oficina o bien teletrabajando sea desde las 10:00 horas hasta las 13:00 horas.

Los trabajadores/as que realicen dos jornadas completas 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. 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 y las herramientas para teletrabajar en los términos fijados en el presente artículo, permaneciendo únicamente a disposición del trabajador/a durante el periodo de duración del acuerdo de teletrabajo. El mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la empresa (CAU).

Los medios y herramientas que la empresa pondrá a disposición del trabajador/a para la realización del trabajo en remoto serán los siguientes:

- Móvil 5G con datos ilimitados en la línea de empresa.
- Descuento del 100% en la conectividad fija de la línea del trabajador/a.
- Ordenador Portátil.
- Elevador de portátil.
- Ratón y teclado inalámbricos.
- Auriculares jabber o similar.
- Silla ergonómica como la de la oficina o similar: esta silla, se enviará al primer domicilio particular del trabajador/trabajadora que conste en el acuerdo individual de teletrabajo.

El móvil 5G, el ordenador portátil, el elevador de portátil, el ratón y teclado inalámbricos, los auriculares jabber y la silla ergonómica son propiedades de la empresa que, en su caso, se ponen a disposición del trabajador/a para la realización del teletrabajo y deberán emplearse única y exclusivamente para su utilización profesional, no admitiéndose el uso de tales elementos para necesidades de la vida privada del trabajador/a. Estas propiedades deberán ser reintegradas en caso de baja en la compañía o a requerimiento de la empresa. En el caso específico de la silla ergonómica, para el supuesto en que el trabajador/a no la devuelva por causa imputable a el mismo/a, se le cargará un importe de 300 euros, equivalente a su coste.

El descuento del 100% en la conectividad fija de la línea del trabajador/a dejará de surtir efectos si el trabajador/a causa baja en la empresa.

3. Entrada en vigor.

El presente artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2022, estableciéndose un periodo transitorio hasta dicha fecha.»