

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 8184** *Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la derogación y sustitución de los artículos 2, 27, 31, 37 y 40, la modificación del artículo 7, mediante la adición de la disposición adicional segunda, y la creación de la nueva disposición adicional tercera del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU.*

Visto el texto del Acta en el que se acuerda la derogación y sustitución de los artículos 2, 27, 31, 37 y 40, la modificación del artículo 7, mediante la adición de la Disposición Adicional Segunda, y la creación de la nueva Disposición Adicional Tercera del I Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, SLU, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de octubre de 2019 (código de convenio n.º 90103482012019), acta que fue suscrita el 20 de diciembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales CCOO y UGT en representación de los trabajadores, 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 de la citada Acta 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, 21 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA FINAL CON ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN PARCIAL DEL I CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS SLU

Fecha de firma: 20 de diciembre de 2022.

Lugar:

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

Asistentes:

Por Orange España Comunicaciones Fijas, SLU:

1. Pablo García de Juanas.
2. Verónica Doblado Gómez.

Por La Representación Social:

1. UGT: Isabel Fernández Cervantes.
2. CCOO: Juan Javier Villa Viana.

En Pozuelo de Alarcón, el día 20 de diciembre de 2022, se reúnen las personas relacionadas anteriormente en calidad de representantes de la mercantil Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (en adelante, «OSFI» 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 prórroga y modificación parcial, del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, a cuyo efecto

ACUERDAN

I. Prórroga y modificación parcial del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU.

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 acuerdo de prórroga y modificación parcial de los artículos 2, 27, 31, 37 y 40 del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, así como la inclusión de la Disposición adicional segunda y tercera, en los términos que se recogen en el cuerpo del presente escrito y en el texto íntegro de los artículos modificados, que se acompaña a la presente acta firmado, una vez leído en su totalidad.

Dicho texto, adjunto como Anexo I, que modifica temporalmente el alcance del artículo 7 mediante la adición de la Disposición Adicional Segunda, añade una nueva Disposición Adicional Tercera, y deroga y sustituye en su integridad, el texto de los artículos 2, 27, 31, 37 y 40, en su anterior redacción y publicado mediante Resolución de 7 de octubre de 2019 de la Dirección General de Trabajo, y mediante Resolución de 29 de diciembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo (en relación con el artículo 40), se aprueba por la unanimidad de los representantes de ambas partes.

Las condiciones del acuerdo de prórroga y modificación parcial del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU (en adelante denominado Convenio Colectivo), que han dado lugar a la nueva redacción de los citados artículos, son las siguientes:

Primero. *Prórroga del Convenio Colectivo.*

Las partes han decidido prorrogar el I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SL desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Así, en todo lo no expresamente contemplado en el presente acuerdo, se mantendrá el texto del Convenio Colectivo actualmente vigente, cuya prórroga se acuerda.

Segundo. *Revisión salarial.*

Las partes convienen mantener el esquema de la revisión salarial contemplado en los artículos 6 y 7 del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, sujeto sin embargo a las siguientes modificaciones:

Para el año 2023 y única y exclusivamente para este ejercicio, las partes acuerdan una revisión salarial mejorada y sustitutiva a lo previsto en los apartados 2 y 3.c) del artículo 7 del Convenio Colectivo que se aplicará de acuerdo a los rangos o tramos salariales siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a. Se tomará como referencia el salario de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2022.

A) Salarios brutos fijos anuales inferiores o iguales a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 6% sobre su salario real bruto fijo anual.

B) Salarios brutos fijos anuales superiores a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 2% sobre su salario real bruto fijo anual.

Asimismo, y con carácter excepcional, en el año 2023 se aplicará la revisión salarial prevista en la letra b) anterior, a los assistant/secretarios/as de presidencia del Consejero Delegado y de miembros del Comité de Dirección y a los conductores/as de dirección, sin que ello comporte una ampliación del ámbito funcional del convenio.

Las partes aclaran que la referencia a la revisión salarial consolidable mínima de los puntos a) y b) anteriores está referida al incremento salarial máximo de convenio, pudiendo mejorarse a título individual a instancias de la Compañía en el ejercicio de revisión salarial.

Excepcionalmente, en el supuesto en el que el IPC real del ejercicio 2023 excediera del 6%, las partes firmantes analizarán la situación.

Tercero. *Beneficios sociales.*

1. *Ayuda Comida.*

Con efectos del día 1 de enero de 2024, la ayuda a comida prevista en el artículo 27 del Convenio Colectivo (actualmente 9 euros diarios) será de 10 euros por día laborable, excluyendo los periodos de jornada intensiva –y por tanto también los viernes– y vacaciones.

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la ayuda comida será de aplicación en las mismas condiciones recogidas en el artículo 27 para las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada cualquiera que sea su horario para la conciliación de la vida personal y familiar.

2. *Tráfico telefónico.*

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la bonificación mensual relativa al tráfico telefónico prevista en el artículo 31 del Convenio colectivo (actualmente de 30,05 euros, IVA incluido, por línea, con un máximo de 4 líneas), se incrementará en 5 euros adicionales en cada una de las líneas.

Cuarto. *Permisos retribuidos.*

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas será de 16 días laborables.

Quinto. *Trabajo en remoto.*

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la bolsa de días ocasionales de teletrabajo será de 12 días al año. El resto de la regulación del «trabajo en remoto» se mantendrá en idénticas condiciones a las establecidas en el artículo 40 del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU (Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del artículo 40 del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU).

Sexto. *Igualdad y conciliación.*

Se extenderá a las personas trabajadoras de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, previa convocatoria de la comisión de seguimiento del correspondiente Plan de Igualdad, las siguientes medidas: (i) en caso de situaciones de violencia de género, se abonará 600 euros por traslado y (ii) en aquellos casos en los que el puesto sea susceptible de trabajo en remoto, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.

Con objeto de reducir las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, para el año 2023 se establecerá una bolsa de igualdad según se recoge en el último párrafo del principio de Acuerdo Sexto, cuyo presupuesto será el resultado de aplicar los mismos requisitos y condiciones de elegibilidad y reparto previstas en el párrafo tercero, puntos A y B, del principio de Acuerdo Sexto.

Se dará traslado de esta medida a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que hubiera en esta sociedad.

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 prórroga y modificación parcial del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU (Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Resolución de 29 de diciembre 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 España Comunicaciones Fijas SLU), 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,

Por la Representación Empresarial Por la Representación Social

«ANEXO I

Modificación parcial I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU

CAPÍTULO I

Aspectos generales

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será de seis años a contar desde el pasado 1 de enero de 2019 y, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2024, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica.

Con independencia de dicha vigencia, el presente convenio podrá ser objeto de sucesivas prórrogas, previo acuerdo entre las partes.

En cuanto a la ultraactividad del convenio colectivo, se estará a lo que disponga la ley aplicable.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con un preaviso mínimo de 15 días antes de la fecha de vencimiento del presente convenio mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 y 89.2 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 27. *Ayuda por comida.*

1. Se establece una ayuda por comida por importe de 9 euros. Con efectos del día 1 de enero de 2024, la ayuda por comida será de 10 euros.

2. No se entregará ayuda por comida para ningún empleado/a que realice jornada intensiva los viernes, con independencia de la época del año en que dicha jornada intensiva sea realizada. Tampoco durante el resto de los períodos de jornada intensiva a lo largo del año.

3. A efectos de este artículo el mes de agosto se considerará período de vacaciones por lo que no se hará entrega de esta ayuda a ningún empleado/a.

4. Con efectos del día 1 de enero de 2023, la ayuda por comida será de aplicación en las mismas condiciones recogidas en este artículo para las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada, cualquiera que sea su horario para la conciliación de la vida personal y familiar.

Artículo 31. *Tráfico telefónico.*

Se ofrece la posibilidad de disfrutar de una bonificación mensual de 30,05 euros en un máximo de 4 líneas Orange. No será posible acumular en una misma línea más de una bonificación, ni solicitar la bonificación en un contrato de empresa, autónomo o equivalente.

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la bonificación mensual será de 35,05 euros (IVA incluido) por línea, manteniéndose el resto de las condiciones igual a lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

Los permisos de matrimonio o fallecimiento de familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad, cuando el hecho causante coincida con fin de semana o día festivo, se computarán desde el primer día laborable.

– Matrimonio: Se concederán 15 días naturales ininterrumpidos de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho. Se podrá adelantar la fecha de inicio de disfrute de este permiso al día inmediatamente anterior a la celebración del mismo.

– Día de trabajo coincidente con la celebración del enlace de familiares hasta el segundo grado: gozará de permiso retribuido para poder asistir a la boda de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, con independencia del día de la semana en la que ésta se celebre.

– Enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad/afinidad: 3 días naturales de permiso y 5 días con desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

– Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales y 5 días en caso de desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

En caso de hospitalización, el empleado/a podrá fijar el momento del inicio del disfrute del permiso en tanto el familiar se halle hospitalizado, debiendo acreditar fehacientemente dicha circunstancia en el momento del disfrute.

– Fallecimiento de familiares: En caso de fallecimiento de familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales de permiso. En caso de fallecimiento de familiares del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales de permiso, que será de 5 días naturales cuando el trabajador/a requiera efectuar un desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

No se contará como día de permiso si el fallecimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente.

– Mudanza: 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días naturales en caso de que el desplazamiento sea interprovincial o superior a 100 km.

– Exámenes oficiales: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

El personal sujeto a turnos y siempre y cuando realicen su turno en jornada nocturna tendrá libre la noche anterior.

Se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la de residencia del trabajador o trabajadora, o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

– Examen para obtener el carnet de conducir: por el tiempo indispensable para realizar el examen y con un máximo de tres convocatorias.

– Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso: Por el tiempo estrictamente necesario, incluyendo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Este permiso se extiende a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social para que el empleado/a acompañe a hijos menores y familiares de hasta el segundo grado con discapacidad física o psíquica, en aquellos supuestos en que el horario de consulta del especialista coincida necesariamente con el del trabajador/a, siempre que se aporte justificante médico. No se considera especialidad a los efectos del presente permiso la consulta de pediatría. En todos estos casos el trabajador/a deberá solicitar el permiso con carácter previo, salvo en los supuestos en los que el trabajador/a deba acudir al Servicio de Urgencias, en los que únicamente deberá aportar el volante de asistencia en el citado Servicio.

– Cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y de asistencia obligatoria a tribunales: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo estrictamente necesario.

– Permiso por cuidado de lactante: Los empleados/as, por lactancia de un menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de las personas trabajadoras por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Se podrá acumular en jornadas completas durante 13 días laborables que necesariamente deberán disfrutarse en el tiempo inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la acumulación en jornadas completas por lactancia pasará de 13 días a 16 días laborables, manteniéndose el resto de las condiciones igual a lo establecido en los dos apartados anteriores.

– Acciones de voluntariado corporativo: dos días al año para realizar acciones de voluntariado organizadas y gestionadas por la empresa que tengan lugar en día laborable dentro de la jornada de trabajo.

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.

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. Con efectos del día 1 de enero de 2023, los días de teletrabajo ocasional serán 12 días al año, debiendo ser acordados estos días con el manager correspondiente. Estos días de teletrabajo ocasional 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.

3.3 Entrada en vigor.

El presente artículo entró en vigor el 1 de marzo de 2022.

Disposición adicional segunda. *Incrementos Salariales 2023*

1. Para el año 2023 y única y exclusivamente para este ejercicio, las partes acuerdan una revisión salarial mejorada y sustitutiva a lo previsto en los apartados 2 y 3.c del artículo 7 del presente Convenio Colectivo que se aplicará de acuerdo a los rangos o tramos salariales siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a.

Se tomará como referencia el salario de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2022:

a) Salarios brutos fijos anuales inferiores o iguales a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 6% sobre su salario real bruto fijo anual.

b) Salarios brutos fijos anuales superiores a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 2% sobre su salario real bruto fijo anual.

Asimismo, y con carácter excepcional, en el año 2023 se aplicará la revisión salarial prevista en la letra b) anterior, a los assistant/secretarios/as de presidencia del Consejero Delegado y de miembros del Comité de Dirección y a los conductores/as de dirección, sin que ello comporte una ampliación del ámbito funcional del convenio.

2. Excepcionalmente, en el supuesto en el que el IPC real del ejercicio 2023 excediera del 6%, las partes firmantes analizarán la situación.

Disposición adicional tercera. *Igualdad y Conciliación.*

Las partes acuerdan extender a las personas trabajadoras de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, las siguientes medidas:

- (i) en caso de situaciones de violencia de género, se abonará 600 euros por traslado y
- (ii) en aquellos casos en los que el puesto sea susceptible de trabajo en remoto, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir

de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.

Asimismo, con objeto de reducir las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, para el año 2023 se establecerá una bolsa de igualdad según se recoge en el último párrafo del principio de Acuerdo Sexto, cuyo presupuesto será el resultado de aplicar los mismos requisitos y condiciones de elegibilidad y reparto previstas en el párrafo tercero, puntos A y B, del principio de Acuerdo Sexto.»