

**ENE 2019
DIC 2022**

Convenio Colectivo

de Orange Espagne, SAU.

orange™



ÍNDICE

CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE, SAU	3
CAPÍTULO I Aspectos generales	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación personal y territorial.....	4
Artículo 2. Ámbito temporal.	4
Artículo 3. Comisiones mixtas.....	5
CAPÍTULO II Clasificación profesional.....	6
Artículo 4. Criterios generales.....	6
Artículo 5. Grupos profesionales.....	7
CAPÍTULO III Sistema retributivo.....	10
Artículo 6. Estructura salarial.....	10
Artículo 7. Incrementos salariales anuales.....	11
CAPÍTULO IV Complementos salariales.....	13
Artículo 8. Complementos salariales.....	13
Artículo 9. Localización y disposición e intervención.....	14
Artículo 10. Trabajos programados.....	17
Artículo 11. Complemento de rotación de jornada (mañana/tarde).....	18
Artículo 12. Complemento de sábados, domingos y festivos.	19
Artículo 13. Complemento de retén para incorporarse al trabajo en situación de rotación de jornada para el colectivo del área de Grandes Cuentas.....	20
Artículo 14. Plus de emergencia.....	20
Artículo 15. Plus de disponibilidad en áreas no técnicas.	21
Artículo 16. Plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET).....	22
Artículo 17. Complemento de pasos a producción (Releases).....	23
CAPÍTULO V Movilidad geográfica y funcional y kilometraje	23
Artículo 18. Movilidad geográfica.....	23
Artículo 19. Movilidad funcional.....	24
Artículo 20. Kilometraje.....	25
CAPÍTULO VI Vacantes y formación	25
Artículo 21. Provisión de vacantes.....	25

Artículo 22. Formación.....	26
CAPÍTULO VII Tiempos de trabajo y descansos	27
Artículo 23. Jornada.....	27
Artículo 24. Trabajos programados.....	30
Artículo 25. Vacaciones.....	31
Artículo 26. Días de libre disposición.....	32
CAPÍTULO VIII Beneficios sociales.....	32
Artículo 27. Ayuda por comida.....	32
Artículo 28. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.....	33
Artículo 29. Seguro de vida.....	33
Artículo 30. Seguro médico.....	33
Artículo 31. Tráfico telefónico.....	33
Artículo 32. Tratamiento fiscal de los beneficios sociales.....	34
Artículo 33. Plan de pensiones.....	34
Artículo 34. Préstamos.....	34
Artículo 35. Acción social.....	35
CAPÍTULO IX Permisos.....	35
Artículo 36. Parejas de hecho.....	35
Artículo 37. Permisos retribuidos.....	35
Artículo 38. Permisos especiales.....	38
CAPÍTULO X Responsabilidad social.....	39
Artículo 39. Responsabilidad social de la empresa.....	39
CAPÍTULO XI Trabajo en remoto.....	40
Artículo 40. Aspectos generales.....	40
CAPÍTULO XII Régimen disciplinario.....	44
Artículo 41. Aspectos generales.....	44
CAPÍTULO XIII Prevención de riesgos laborales.....	44
Artículo 42. Principios generales.....	44
Artículo 43. Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales.....	45
Artículo 44. Protección de la maternidad.....	46
CAPÍTULO XIV Igualdad y conciliación.....	47

Artículo 45. Promoción de la igualdad.	47
Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad y conciliación.....	48
Artículo 47. Reducción de jornada.	48
Artículo 48. Acumulación de jornada en caso de reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave.	49
Artículo 49. Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género.	51
Artículo 50. Evaluación de desempeño.	52
Artículo 51. Excedencias. Excedencia voluntaria.....	52
Artículo 52. Suspensión del contrato por cuidado de menor.	53
Artículo 53. Prestación complementaria en situaciones de baja por nacimiento.	56
CAPÍTULO XV Derechos de representación colectiva y sindicales.....	56
Artículo 54. Secciones sindicales.	56
Artículo 55. Delegados/as sindicales. Garantías y derechos complementarios.....	56
Artículo 56. Comités de empresa y delegados/as de personal. Garantías y derechos complementarios.	57
Disposición transitoria.	58
Disposición adicional. Estabilidad en el empleo.	59
Disposición final.	60
ANEXO I.	60
ANEXO II.....	67
II Plan de igualdad.	67
1. Nuestro Compromiso.	67
2. Contexto del Plan de Igualdad.....	68
3. Definiciones previas.....	69
4. Objetivos del Plan de Igualdad.	71
5. Ámbitos de actuación.	72
6. Responsabilidades en igualdad.....	84
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE.....	85

CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE, SAU

CAPÍTULO I Aspectos generales

Artículo 1. **Ámbito de aplicación personal y territorial.**

1. El presente convenio resulta de aplicación a la empresa Orange Espagne, SAU (en adelante, «la empresa» o «la compañía»), y a todos sus empleados/as en todos sus centros de trabajo a nivel nacional, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

2. Están excluidos del presente convenio las personas que desempeñen cargo de directores/as, managers, gerentes, secretarías/os de presidencia, del consejero/a delegado/a y de miembros del comité de dirección y conductor/a de dirección.

3. El personal que ocupe puestos comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, en razón a la propia naturaleza de los puestos tienen condiciones particulares:

3.1 No le serán de aplicación los conceptos regulados en el capítulo IV.

3.2 En materia de jornada, sin perjuicio del respeto de la jornada en cómputo anual pactada en el presente convenio, existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes.

Artículo 2. **Ámbito temporal.**

La vigencia del presente convenio colectivo será de cuatro años a contar desde el pasado 1 de enero de 2019 y, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2022, 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.

Artículo 3. Comisiones mixtas.

3.1 Se constituye una comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo a la cual se otorgan las siguientes competencias:

1. Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del convenio puedan surgir entre las partes.

2. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral e inspección de trabajo, las partes firmantes del convenio se obligan a someter a la consideración de la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente convenio.

3. En caso de persistir el desacuerdo las partes acudirán a la vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos a la que a tal efecto se adhieren, solicitando la mediación ante los órganos establecidos por el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA). Asimismo, los firmantes del presente convenio se someten al SIMA para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, sin renunciar por ello a las posteriores vías que faculte la ley en caso de desacuerdo ante tal organismo de mediación y arbitraje.

4. Conocer y recibir información de los aspectos relativos al empleo en la empresa, así como respecto de la implantación del sistema de teletrabajo en la empresa.

5. Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones.

6. Conocer y recibir información referente a los sistemas de gestión del desempeño y retención del talento, así como al plan de objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos.

7. Recibir información referente a la política de viajes de la empresa con antelación al establecimiento de la misma.

8. Otras que la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo pueda establecer previo acuerdo entre las partes, entre las que por su importancia se menciona la clasificación profesional, incluida la información y seguimiento de los puestos de nueva creación, así como las divergencias que pudieran plantearse a algún colectivo como consecuencia de la determinación de los objetivos individuales.

Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

3.2 Se constituye una comisión paritaria de formación, cuyas competencias serán las concernientes a la participación y recepción de información en materia de formación del personal.

Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

3.3 Se constituye, asimismo, una comisión paritaria comercial que estudiará la problemática propia de este colectivo, incluyéndose la relativa a las posibles modificaciones justificadas en los objetivos una vez comenzado el semestre.

Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Las comisiones citadas en el presente escrito se reunirán una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II Clasificación profesional

Artículo 4. Criterios generales.

1. En razón de la actividad desarrollada, los trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio serán incluidos/as en uno de los cinco grupos profesionales del sistema de clasificación. Estos cinco grupos han sido identificados según los factores de responsabilidad, conocimientos, formación, autonomía, iniciativa, nivel de contribución y experiencia.

2. El criterio de la titulación es orientativo de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.

3. En el anexo I se relacionan los distintos puestos de trabajo y su adscripción al grupo profesional correspondiente.

Artículo 5. Grupos profesionales.

Grupo 0.

Responsables, coordinadores/as y especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando con un alto nivel de autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores/as.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en objetivo y contenido.

Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.

Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

Grupo 1.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.

Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

Grupo 2.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores, con un menor nivel de autonomía.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.

Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.

Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.

Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.

Se enfrentan a problemas complejos, aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

Grupo 3.

Especialistas en las actividades específicas de carácter técnico y/o soporte asignadas.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.

Requieren pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.

No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener capacidad de exposición.

Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de situación no rutinaria.

Se enfrentan a problemas complejos y variados, que exigen conocimientos fundados para su resolución. Deben poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.

b) Formación básica orientativa: formación profesional de grado superior, medio o bachillerato, o experiencia equivalente.

Grupo 4.

Son puestos que desarrollan actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

Habilidades técnicas básicas. Se requieren competencias básicas de interrelación y trato con otras personas.

A partir de procedimientos y precedentes similares, deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada.

Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Son puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y sus resultados.

b) Formación básica orientativa: formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia equivalente.

CAPÍTULO III Sistema retributivo

Artículo 6. Estructura salarial.

La estructura salarial en la empresa se compone de salario bruto fijo anual, de los distintos complementos recogidos en el capítulo IV y de la retribución variable a la que se hace referencia en el último párrafo del presente artículo.

En lo que se refiere al salario bruto fijo anual, podrá ser percibido en 12 ó en 14 mensualidades, pudiendo voluntariamente los trabajadores/as optar por percibir las pagas extraordinarias prorrateadas mes a mes en su nómina correspondiente, mediante manifestación expresa y en la forma y plazos establecidos por la política de la Compañía, entendiéndose la falta de manifestación expresa como opción por el percibo de las pagas extras en un solo abono en la nómina correspondiente a cada una de ellas (verano y Navidad).

Se establece un nivel salarial mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ningún empleado/a perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

Los niveles recogidos en la siguiente tabla se corresponden con los niveles salariales en vigor para 2019, llevando ya incorporadas dichas cantidades el IPC real del ejercicio 2018.

	Salario mínimo - Euros	Salarios objetivo - Euros
Grupo 0.	27.143,84	39.794,68
Grupo 1.	25.828,33	38.148,92
Grupo 2.	22.180,82	32.762,11
Grupo 3.	18.294,45	27.006,00
Grupo 4.	17.463,95	25.795,80

Las cantidades expresadas en la tabla anterior sólo incluyen el salario bruto fijo anual. Se excluyen expresamente de este concepto las retribuciones en especie, el plus de transporte o cualquier otro complemento, ayuda, plus o suplido, y la retribución variable. Se incluyen en este concepto los pluses o mejoras voluntarias y la exclusividad. Siempre que se hable de salario o sueldo se entenderá que se refiere al salario bruto fijo anual, a menos que se indique otra cosa.

Para los ejercicios siguientes del ámbito temporal del presente convenio, los niveles salariales mínimos y objetivos establecidos en esta tabla se revisarán anualmente con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, una vez conocido el dato oficial, sin perjuicio de que las adecuaciones que correspondan se lleven a cabo conjuntamente con el proceso general de revisión salarial.

Adicionalmente, cada empleado/a dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15 %.

Artículo 7. Incrementos salariales anuales.

1. El proceso de revisión salarial recogido en este capítulo, con carácter general, se llevará a cabo en el mes de abril, una vez cerrado el proceso de revisión del variable del semestre anterior, teniendo fecha de efectos de 1 de enero de cada año.

2. La revisión salarial anual se aplicará de acuerdo a los rangos o tramos salariales siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a:

a. Salarios brutos fijos anuales inferiores o iguales a 27.143,83 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 3 % sobre su salario real fijo bruto anual, o del IPC real del ejercicio anterior, si éste fuera superior.

b. Salarios brutos fijos anuales superiores a 27.143,83 euros e inferiores o iguales a 30.000 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 1,5 % sobre su salario real fijo bruto anual, o del IPC real del ejercicio anterior, si este fuera superior.

c. Salarios brutos fijos anuales superiores a 30.000 euros e inferiores o iguales a 35.000 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 1,25 % sobre su salario real fijo bruto anual, o del IPC real del ejercicio anterior, si este fuera superior.

d. Salarios brutos fijos anuales superiores a 35.000 euros e inferiores o iguales a 47.136,80 euros (la cantidad de 47.136,80 euros incluye variable real). Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 1,25 % sobre su salario real fijo bruto anual, siempre que se haya producido un incremento del EBITDA de la Compañía con respecto al año anterior.

e. Salarios anuales superiores a 47.136,80 euros (salario bruto fijo anual más variable real). Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 1 %, no consolidable, aplicada sobre el salario mínimo de su grupo profesional, siempre que el grado de cumplimiento del EBITDA para el año anterior superase en un 18% el objetivo de EBITDA previsto por la Empresa, o bien superase en un 25% el porcentaje promedio de evolución de EBITDA de los últimos cuatro años.

3. Para la revisión salarial se tendrá en cuenta lo siguiente:

a. Los rangos o tramos salariales se revisarán anualmente con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo.

b. La cantidad mencionada de 47.136,80 euros se revisará también con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, y se incrementará a 50.000 euros en el año 2022, si no se hubiera llegado todavía a esta cantidad con las actualizaciones del IPC, aplicándose ya para la revisión salarial del año 2022. Esta cantidad incluye la suma del salario fijo a 31 de diciembre del año anterior, teniendo en cuenta un grado de ocupación del empleado/a del 100%, es decir, en jornada ordinaria a tiempo completo, más el promedio de las consecuciones de variable del año natural anterior del empleado/a. En caso de que por alguna razón no se disponga de la información de alguno o de los dos semestres, o que el promedio de los dos semestres supere el 100 %, se tomará como porcentaje de consecución para ese período el 100 %.

c. Las revisiones salariales referenciadas al IPC real del ejercicio anterior quedarán limitadas anualmente si el citado IPC alcanzara o superara el 5%, aplicándose, en ese caso, un 5% como porcentaje máximo de revisión salarial.

d. El objetivo de EBITDA previsto año a año se conocerá por las partes firmantes antes del 31 de enero de cada año, guardándose en todo momento la confidencialidad debida.

e. Bolsa especial. A la firma del presente convenio se llevará a cabo una revisión salarial especial para aquellos trabajadores/as con una retribución total bruta inferior o igual a 60.000 euros (salario fijo bruto anual más variable real) que no hayan tenido revisión salarial en los últimos cuatro años, es decir, de 2016 a 2019, ambos inclusive. Esta revisión salarial será del 1% sobre el salario fijo bruto anual, con carácter consolidable.

Asimismo, podrán beneficiarse de esta revisión del 1% en el año 2021, los trabajadores/as con una retribución total bruta inferior o igual a 60.000 euros (salario bruto fijo anual más variable real) que no hayan tenido revisión salarial en los últimos cuatro años, es decir, de 2017 a 2020, ambos inclusive.

CAPÍTULO IV Complementos salariales

Artículo 8. Complementos salariales.

1. Los complementos regulados en el presente capítulo compensan y retribuyen las condiciones específicas propias de determinados puestos que por su propia naturaleza o por razones organizativas están necesaria y obligatoriamente sometidos a distintos regímenes de trabajo o de distribución de jornada.

Los complementos salariales incluidos en el presente acuerdo no tendrán carácter consolidable por lo que se dejarán de percibir en el supuesto de un cambio de puesto no sujeto al régimen que da lugar a su percepción y quedan sometidos a la efectiva existencia del régimen específico de prestación de servicios por el cual se abonan.

2. La estructura de complementos queda establecida en los siguientes artículos de este capítulo. Para cada concepto se relacionan los puestos de cada área que son susceptibles de percibirlo, siempre y cuando concurren todas y cada una de las circunstancias que dan derecho a su devengo. Los importes reflejados en este acuerdo tienen vigencia desde el primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio. Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo con el IPC real del año anterior, siempre

que éste sea positivo, excepto en aquellos casos en los que se especifique algo diferente.

Artículo 9. Localización y disposición e intervención.

1. Se entiende por localización y disposición (denominado comúnmente guardias) el modo en que la empresa organiza los recursos humanos disponibles para atender las averías o necesidades difícilmente previsibles o urgentes de intervención que sean precisas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Su base fundamental es la atención de sucesos imprevistos. En los casos en que sea necesario desplazamiento para resolver el incidente éste se efectuará por cuenta de la empresa.

La jornada de trabajo en cómputo anual y los cuadrantes de distribución de la misma se expondrán en cada uno de los centros de trabajo. Para la elaboración de los cuadrantes se tendrán siempre en cuenta los descansos legalmente establecidos.

2. La situación mencionada en el punto primero se retribuye con arreglo a un esquema unitario e indivisible que consta de dos partes:

A. La entrada en situación de localización y disposición de cualquier empleado/a dará lugar a una retribución bruta por semana para el año 2019 de 271,07 euros brutos.

B. Si estando en situación de localización y disposición tiene lugar cualquier hecho que origine una intervención por parte del empleado/a, se establece una retribución bruta adicional que se contiene en la tabla reflejada en este punto del presente artículo. La entrada en la tabla se efectuará en función del número de horas totales de intervención efectuadas durante la semana.

Se establece un tope de tiempo de intervención semanal retribuida de 15 horas, momento a partir del cual la compensación se efectuará con tiempo de descanso en relación de una hora por dos horas.

La localización y disposición se establecerá por semana completa, salvo casos en los que la permanencia en dicha situación sea por intervalos menores de tiempo, en cuyo supuesto se remunerará proporcionalmente.

El tiempo mínimo de intervención a computar será de una hora.

Tiempo de Intervención semanal	Importe - Euros
h<4	84,87
≥4h<8h	145,98
≥8h<12h	209,34
≥12h<15h	316,85
≥15	Remuneración 1:2

C. La empresa tendrá como objetivo prioritario la organización y racionalización del trabajo y la óptima distribución de las situaciones de localización en el área técnica. Se analizarán en la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo los posibles incrementos del volumen de intervenciones.

3. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de pascua. Los empleados/as que se encuentren en situación de disponibilidad en las mencionadas fechas, además de la retribución prevista en el punto segundo del presente artículo, tendrán derecho al disfrute de dos días de descanso.

Cuando en una semana laboral ordinaria figure algún día festivo distinto de sábado, domingo o festivo especial, reconocido en el calendario laboral del centro de trabajo, se establecerá una retribución adicional al punto segundo consistente en 113,16 euros brutos por cada día festivo.

La retribución contemplada en este punto y la compensación con descanso mencionada en el punto tercero de este artículo, son incompatibles entre sí.

4. Los descansos a que se hace referencia en este artículo serán disfrutados por el trabajador/a dentro de los 4 meses siguientes a la fecha en que fueron generados.

5. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Sistemas de información:

Analista de sistemas.

Analista senior de sistemas.

Jefe/a de proyecto.

Jefe/a de proyecto senior.

IT service manager.

Finanzas y Control:

Técnico/a senior seguridad.

Técnico/a seguridad.

Técnico/a de comunicaciones.

Red:

Técnico/a especialista senior o&m – cc.

Técnico/a especialista o&m – cc.

Técnico/a senior o&m – cc.

Técnico/a o&m – cc.

Técnico/a senior o&m – tmc región.

Técnico/a o&m – tmc región.

Técnico/a especialista senior o&m – smc.

Técnico/a especialista o&m – smc.

Técnico/a senior o&m – smc.

Técnico/a tmc soporte regional senior.

Técnico/a tmc soporte regional.

Grandes Cuentas (Operaciones Grandes Cuentas):

Jefe/a Proyecto.

Jefe/a Proyecto Senior.

Jefe/a Proyecto ETOP.

Jefe/a Proyecto Senior ETOP.

Técnico/a Proyecto.

6. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, complemento de sábados domingo y festivos, plus de disponibilidad en áreas no técnicas, plus de emergencia y retén para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

Artículo 10. Trabajos programados.

1. Estos trabajos programados se retribuirán de acuerdo con la siguiente escala:

45,27 euros brutos por trabajo programado de duración inferior o igual a 4 horas.

56,58 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 4 horas e inferior o igual a 6 horas.

73,55 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 6 horas.

2. En el caso de que el trabajo programado tenga una duración superior a 8 horas, se compensará adicionalmente con 1 día de descanso.

3. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Red:

Técnico/a especialista senior o&m – cc.

Técnico/a especialista o&m –cc.

Técnico/a senior o&m –cc.

Técnico/a o&m tmc región senior.

Técnico/a o&m tmc región.

Técnico/a tmc soporte regional senior.

Técnico/a tmc soporte regional.

Operador/a supervisión de servicios senior.

Operador/a supervisión de servicios.

Ingeniero/a experto/a redes (solamente en ingeniería de red).

Ingeniero/a especialista de red (solamente en ingeniería de red).

Ingeniero/a de red senior (solamente en ingeniería de red).

Ingeniero/a de red (solamente en ingeniería de red).

Jefe/a de proyecto senior (solamente en ingeniería de red).

Jefe/a de proyecto (solamente en ingeniería de red).

Finanzas y Control:

Jefe/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento).

Jefe/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento).

Técnico/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento).

Técnico/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento).

Técnico/a de Seguridad (Seguridad Física).

Personas, Comunicación y RR.II.:

Técnico/a de Servicios (Eventos).

4. Los trabajadores/as de ingeniería de red (Red), Eventos (Personas, Comunicación y RR. II) y Seguridad Física (Finanzas y Control) que realicen trabajos programados en sábados, domingos o festivos tendrán un incremento del 25% con respecto a los importes del apartado 1 del presente artículo.

5. La percepción de este complemento será incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

Artículo 11. Complemento de rotación de jornada (mañana/tarde).

1. El personal sujeto a rotación de jornada (generalmente mañana y tarde) disfrutará de un complemento específico que consistirá en la cantidad de 124,48 euros brutos mensuales.

2. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos.

Grandes Cuentas:

Gestor/a corporate.

Gestor/a facturación / prelife.

Jefe/a de equipo corporate.

Jefe/a de equipo facturación / prelife.

Coordinador /a outsourcing.

3. Se establece un plus de rotación específico para el colectivo que rote en mañana y tarde de lunes a domingo, con los descansos intersemanales establecidos, por importe de 176,72 euros brutos al mes exclusivamente para las siguientes áreas y puestos:

Red:

Operador/a supervisión de servicios.

Operador/a supervisión de servicios senior.

Técnico/a especialista o&m – smc.

Técnico/a senior o&m - smc.

Artículo 12. Complemento de sábados, domingos y festivos.

1. Los empleados/as que excepcionalmente deban prestar servicio en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a percibir una compensación de 47,52 euros brutos por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas. El descanso correspondiente se trasladará a otro día y deberá disfrutarse dentro del período de 14 días a contar desde la fecha en la que se llevó a cabo el trabajo.

2. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de pascua. Los empleados/as que trabajen en las mencionadas fechas tendrán derecho adicionalmente a un día y medio de descanso.

3. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Finanzas y Control:

Analista de facturación.

Analista de facturación senior.

Analista de facturación experto.

Técnico/a de administración de ventas / sistemas de comisiones.

Grandes Cuentas:

Gestor/a facturación / prelife.

Jefe/a de equipo facturación / prelife.

4. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, localización y disposición e intervención, plus de emergencia y retén para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

Artículo 13. Complemento de retén para incorporarse al trabajo en situación de rotación de jornada para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

1. Se establece un importe semanal de 67,88 euros brutos para compensar la situación de retén en la que se encuentren determinadas personas durante la misma con objeto de cubrir las necesidades del servicio e incorporarse al mismo.

2. Adicionalmente se compensará con 16,97 euros brutos por cada retén activado.

3. La empresa facilitará un teléfono móvil para el desarrollo de este servicio.

4. Este complemento podrá ser de aplicación a:

Grandes Cuentas:

Gestor/a corporate.

Gestor/a facturación / prelife.

Jefe/a de equipo corporate.

Jefe/a de equipo facturación / prelife.

Coordinador /a outsourcing.

5. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, localización y disposición e intervención, complemento sábados, domingos y festivos y plus de emergencia.

Artículo 14. Plus de emergencia.

1. Para los empleados/as dedicados a la supervisión de servicios que realicen su trabajo en régimen de rotación de jornada se establecerá un cuadrante de emergencia, de forma que se distribuya entre los operadores/as de supervisión de servicios la incorporación inmediata al turno en el supuesto de ser necesario por requerimiento del servicio o de personal en fin de semana o festivos, periodos en los que el número de recursos se haya ajustado a un operador. El personal que permanezca en situación de emergencia de fin de

semana o festivos percibirá el plus de emergencia. Dicho plus se percibirá única y exclusivamente por fin de semana o festivo en el que se permanezca en dicha situación. El importe del plus asciende a 77,45 euros brutos el fin de semana y a 38,75 euros brutos el festivo.

2. Se establece un plus de activación de emergencia específico para los casos en que, por necesidades del servicio, se requiera la efectiva incorporación al turno correspondiente durante los fines de semana o festivos, por importe de 15,63 euros brutos por activación.

3. Este plus será de aplicación a:

Red:

Operador/a supervisión de servicios.

Operador/a supervisión de servicios senior.

Técnico/a o&m – smc.

Técnico/a especialista o&m – smc.

Técnico/a senior o&m - smc.

4. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del Área de Grandes Cuentas.

Artículo 15. Plus de disponibilidad en áreas no técnicas.

1. Para aquellos puestos que excepcionalmente deban resolver incidencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo en atención a sucesos imprevistos, se establece una compensación semanal a dicha situación de 130,12 euros brutos por semana de disponibilidad. Este importe incluye también la compensación derivada de las actuaciones necesarias para la solución de los sucesos imprevistos, mediante el uso de comunicaciones telefónicas o telemáticas.

2. Este plus será de aplicación a:

Grandes Cuentas:

Jefe/a de equipo corporate.

Coordinador/a outsourcing.

Jefe/a de equipo facturación / prelife.

Finanzas y control:

Responsable de gestión de fraude.

Analista experto riesgo y fraude.

Analista riesgo y fraude senior.

Analista riesgo y fraude.

Analista de facturación experto.

Analista de facturación senior.

Analista de facturación.

Jefe/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento).

Jefe/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento).

Técnico/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento).

Técnico/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento).

3. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención y complemento de sábados, domingos y festivos.

Artículo 16. Plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET).

1. Se establece un Complemento de Griet de 5.000 euros brutos/año. Este complemento absorbe y compensa el complemento que venían percibiendo los Griets hasta la firma de este Convenio.

2. Este complemento compensa la situación de disponibilidad en que pudiera encontrarse este colectivo, entendiéndose como tal disponibilidad tanto los tiempos de espera y expectativa en que deberá estar localizable como los tiempos de intervención en caso de ser requerido para atender las necesidades del servicio.

3. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención, complemento de sábados, domingos y festivos, trabajos programados, plus de emergencia y de rotación de jornada

Artículo 17. Complemento de pasos a producción (Releases).

1. Para la realización de pasos a producción, aquellos empleados/as designados/as por el/la responsable, de acuerdo con el Governance que define previamente los trabajos y las personas, como pueden ser los trabajadores/as pertenecientes al sistema de trabajo de las tribus, tendrán derecho a percibir la compensación económica siguiente:

	Release presencial		Release remoto	
	Release presencial diario	Release presencial festivo	Release remoto diario	Release remoto festivo
Hasta 4 horas.	45,27	56,58	36,21	45,27
Hasta 6 horas.	56,58	70,72	45,27	56,58
> 6 horas.	73,35	91,94	58,85	73,35

Adicionalmente, se compensará cada hora de trabajo en esta modalidad por una hora de descanso dentro de los 4 meses siguientes a la fecha en que fueron generados.

2. La percepción de este complemento será incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención, trabajos programados, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

CAPÍTULO V Movilidad geográfica y funcional y kilometraje

Artículo 18. Movilidad geográfica.

1. Supone todo cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de provincia. La empresa podrá exigir la acreditación del cambio de residencia.

1.1 Se entenderá traslado forzoso aquel que viene impuesto por la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1.2 Se entenderá como traslado voluntario el solicitado por el trabajador/a, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.

2. Los empleados/as que pudieran ser objeto de traslado forzoso a instancias de la empresa, por razones organizativas, productivas, económicas o técnicas recibirán las siguientes compensaciones:

1. Ayuda a vivienda: pago de 1.000 euros brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo del empleado/a, durante 2 años.

2. La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.

3. La empresa asumirá el coste de la agencia para búsqueda de vivienda contra presentación de factura y un desplazamiento ida y vuelta como máximo para el empleado/a y cónyuge para la búsqueda de vivienda.

4. Indemnización: pago del 10 % del salario fijo bruto anual, no consolidable. Esta indemnización será abonada prorrateando su cuantía en las 24 mensualidades siguientes a la que se verifique el traslado y mientras el trabajador/a siga siendo empleado en la empresa.

5. Si el empleado/a volviese a su localidad de origen dejaría de percibir la ayuda a vivienda y no se le abonaría la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de cobrar.

6. Dentro de la comisión correspondiente, se atenderán con preferencia las solicitudes de retorno a su localidad de origen del personal que haya sido afectado por un traslado forzoso, siempre que las circunstancias por las que dicho traslado forzoso se produjo hubieran desaparecido y/o la plaza ocupada por el afectado pudiera ser sustituida con un perfil ajustado en conocimiento y experiencia a la plaza ocupada.

Artículo 19. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional ordinaria no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad del trabajador para el desarrollo de nuevas funciones previa realización, si ello es necesario, de procesos de formación o adaptación.

2. En caso de realización temporal de funciones de grupo profesional superior el trabajador/a tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución mínima fijada para éste último. En caso de desarrollo temporal de funciones de grupo profesional inferior, el trabajador/a mantendrá el derecho a su retribución de origen.

3. En los restantes supuestos de movilidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 20. Kilometraje.

El valor del kilometraje se establece en 0,27 euros brutos por kilómetro durante la vigencia de este convenio. No obstante, el importe se incrementará a 0,28 euros brutos por kilómetro cuando se exceda de 1.000 kilómetros computados mensualmente (mes natural).

CAPÍTULO VI Vacantes y formación

Artículo 21. Provisión de vacantes.

1. Una de las maneras de impulsar la promoción dentro de la empresa es la gestión de las vacantes que surgen en su seno. Teniendo en cuenta este objetivo, la provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguientes:

1.1 Se difundirá en la web corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, así como su fecha de publicación. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de RR.HH., en el plazo que se especifique para cada caso.

1.2 Entre las solicitudes recibidas la Dirección de RR.HH. determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar, se atenderán las solicitudes internas de traslados y las de promoción interna. Asimismo, y, en segundo término, se valorarán las solicitudes del personal excedente que, habiendo finalizado su excedencia y solicitado el reingreso, reúna el perfil adecuado al puesto de trabajo y aplique a la vacante. Ofertada la posición a personal excedente éste dispondrá un plazo de 10 días para manifestar su aceptación, en caso contrario perderá el derecho.

1.3 La Dirección de RR.HH. podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

1.4 Se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo con carácter trimestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente artículo. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes en casos de urgente necesidad.

Artículo 22. Formación.

1. La formación facilita tanto a la empresa como a los empleados/as la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. La empresa y en concreto quienes desempeñan funciones de mando o dirección, se comprometen a dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna.

2. Todos los empleados/as de la empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición.

3. La empresa y los representantes de los trabajadores/as son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores/as.

4. La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los empleados/as de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

5. La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los empleados/as con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando la igualdad de oportunidades. Cada empleado/a podrá optar directamente a una acción formativa del catálogo anual de formación e-learning que ayude a su desarrollo personal y profesional dentro de su horario laboral. Asimismo, la formación necesaria e imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

6. La comisión paritaria de formación asume las competencias de recibir información del Plan de Formación y PIF presentados por la empresa ante organismos públicos. Realizará, entre otras, el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año, facilitándose información por la empresa en tiempo, forma y contenido apropiados.

7. La comisión paritaria de formación se reunirá con una periodicidad trimestral para analizar los principales indicadores y evolución de la formación.

8. Durante la vigencia del presente convenio se analizará en el seno de esta comisión la posible puesta en marcha de alguna fórmula de incentivación para reconocer la labor de las personas que imparten formación internamente.

CAPÍTULO VII Tiempos de trabajo y descansos

Artículo 23. 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/a.

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 adaptación del horario dentro del turno elegido.

4. Derecho a la desconexión digital: la digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a las personas que integran esta organización a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

Por esta razón, Orange, como empresa socialmente responsable, no puede dejar de promover buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando una política que permita gestionar la utilización de las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as. Corresponde a toda la organización la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir este derecho a la desconexión, implicándose en el cambio cultural

necesario. Por tanto, la formación y sensibilización en toda la escala jerárquica deberán ser claves para que este compromiso sea real.

El equilibrio entre el tiempo de trabajo y de descanso resulta, por tanto, un aspecto fundamental en un mercado altamente competitivo, que debe conducir a fomentar entornos en los que, exigiéndose la máxima eficacia y productividad en los tiempos de trabajo, permitan una desconexión real fuera de los tiempos de servicio, de manera que la persona pueda gozar no sólo del merecido descanso sino también del desarrollo personal y familiar.

Orange desea promover medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal. La desconexión digital se configura, por tanto, como una válida herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, tendente a garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que potencia la Compañía.

Los empleados para Orange son su activo más importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política. Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas.

Para alcanzar la verdadera efectividad de las medidas todos los empleados deben implicarse tanto en el desarrollo de sus funciones como en el cumplimiento responsable de las políticas de conciliación. Así, con carácter general, el cumplimiento de las funciones de cada uno de los empleados de Orange deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz. De esta forma, Orange potenciará acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización sobre el buen uso de las tecnologías.

La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

Para favorecer un efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación familiar/ personal, se evitará convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral, excepción hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia, en cuyo caso el convocante expresará las citadas razones en la convocatoria de la reunión.

Asimismo, Orange recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los periodos de descanso, vacaciones

y permisos. En este sentido, se aplicarán las políticas y directivas que provengan del Grupo.

El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los periodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio.

Orange recuerda que no hay obligación a responder durante estos períodos.

No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares.

Artículo 24. Trabajos programados.

1. Se entiende por trabajos programados aquellos que por necesidades operativas no puedan ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas). Los trabajos programados se planificarán semanalmente de lunes a viernes, preavisándose de los mismos con una antelación de 72 horas. No obstante, el personal del departamento de trabajadores/as de ingeniería de red (Red), Eventos (Personas y Comunicación y RR.II) y Seguridad Física (Finanzas y Control) o aquellos que asuman sus funciones podrán realizar trabajos programados de lunes a domingo.

Las excepciones a la realización de los trabajos de lunes a viernes o al preaviso mínimo de 72 horas estarán justificadas por necesidades del servicio imprevistas o requerimientos de los clientes. De las excepciones se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo.

En caso de trabajo no sujeto a jornada partida, el trabajo programado se encomendará preferentemente al personal que preste sus servicios en horario de mañana.

2. Las horas invertidas en el trabajo programado tienen la consideración de jornada, y su compensación con tiempo (1:1) se realizará, en su caso, preferentemente en la jornada siguiente. Asimismo, y de común acuerdo con el responsable del servicio, las horas correspondientes al trabajo programado podrán acumularse para disfrutarse en otro momento, debiéndose realizar el descanso compensatorio dentro de un período de tres meses inmediatamente siguiente a su realización.

3. En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso un descanso de 9 horas (artículo 22.2 del Real Decreto 1561/95). En caso de no poder alcanzar este descanso de 9 horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para llevarlo a cabo.

4. Este régimen será de aplicación a las áreas y puestos y con las condiciones recogidas en el artículo 10 del presente convenio y será incompatible con los sistemas de turnicidad, nocturnidad, localización y disposición e intervención, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de Grandes Cuentas.

Artículo 25. Vacaciones.

1. El personal de la empresa disfrutará por año natural de 23 días laborables de vacaciones. El incremento de los días de vacaciones constituye una compensación a la redistribución de la jornada intensiva.

2. Adicionalmente, los empleados gozarán de un día más de vacaciones por cada 10 años de antigüedad cumplidos, con el límite máximo de 2 días por este concepto.

3. El disfrute de estas vacaciones se producirá preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

3.1 Los trabajadores/as con hijos/as en edad escolar tendrán prioridad para que el periodo anteriormente mencionado pueda ser disfrutado de forma que coincida con las vacaciones escolares.

3.2 Los trabajadores/as deberán disfrutar un periodo de vacaciones ininterrumpido de al menos 10 días laborables.

3.3 Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural. Como excepción y siempre que las necesidades de cada uno de los grupos lo justifiquen, podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

3.4 La situación de incapacidad temporal durante las vacaciones se registrará por lo establecido en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores. Por tanto, en caso de coincidencia de la incapacidad temporal con el período de vacaciones, el trabajador/a podrá disfrutar de las mismas en período distinto en los términos fijados en el citado artículo del estatuto.

3.5 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores, apartados 4, 5 y 7, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Adicionalmente, se establecen como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado, domingo o festivos serán sustituidos en el calendario laboral por dos días laborables del periodo navideño.

Artículo 26. Días de libre disposición.

1. Se conceden dos días de libre disposición que podrán ser disfrutados durante el año natural y en ningún caso serán compensados económicamente en caso de baja del empleado/a.

2. La posibilidad de disfrute de estos días estará condicionada a las necesidades del servicio.

3. En el caso de que los días de libre disposición no puedan ser disfrutados por denegación expresa de la petición efectuada, dichos días podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

CAPÍTULO VIII Beneficios sociales

Artículo 27. Ayuda por comida.

1. Se establece una ayuda por comida por importe de 9 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.

Artículo 28. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

La empresa completará al 100% el salario bruto fijo anual de los empleados/as en situación de incapacidad temporal para el desarrollo de su trabajo, incluyendo la de riesgo por embarazo, hasta el día de la extinción de la situación de incapacidad temporal.

Artículo 29. Seguro de vida.

La empresa ofrece a todos los empleados/as una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta.

El importe de la indemnización será de 2 anualidades del salario bruto anual, en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por causas naturales y de 4 anualidades del salario bruto anual en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por accidente.

A efectos de este seguro se considera salario bruto anual el salario fijo bruto efectivamente percibido, así como la retribución variable sujeta a objetivos pactada en contrato.

Las exclusiones, así como las condiciones de adhesión del seguro serán las fijadas en la póliza suscrita por la empresa de las cuales se facilitará información a los empleados/as.

Artículo 30. Seguro médico.

Los empleados/as dispondrán de un seguro médico contratado por la empresa con una compañía aseguradora privada. De este seguro serán también beneficiarios su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos menores de 25 años de conformidad con la política de la empresa.

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.

Artículo 32. Tratamiento fiscal de los beneficios sociales.

La empresa asume el impacto fiscal de ciertos beneficios sociales actuales, en concreto los derivados del tráfico telefónico, seguro de vida y seguro médico.

Artículo 33. Plan de pensiones.

La empresa dispone de un plan de pensiones de empleo para su plantilla, con las siguientes características:

a. Serán partícipes del plan aquellos trabajadores/as en activo con una antigüedad superior a un año en la empresa y que así lo soliciten de acuerdo con las especificaciones del plan.

b. Se trata de un plan financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del empleado/a según se establece a continuación:

I. Si el empleado/a realiza una aportación del 1 % del salario regulador la empresa realizará una aportación del 2 %.

II. Si el empleado/a realiza una aportación del 3 % del salario regulador la empresa realizará una aportación del 4 %.

III. El salario regulador límite es el que se recoge en el reglamento del plan de pensiones.

Artículo 34. Préstamos.

El personal que cuente con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo cuyo gasto deberá ser acreditado por razones de especial gravedad. Entre otras, las siguientes:

Enfermedad grave de familiar de primer grado. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho. Gastos de defunción de familiares de primer grado.

El préstamo sin interés contará con las siguientes condiciones:

Será de 1 a 3 mensualidades del salario fijo mensual, con un límite de 6.000 euros. El préstamo concedido se descontará en 12 meses.

Se concederá un número máximo de préstamos, utilizando como tope el 0,5 % de la plantilla del semestre anterior.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta que no se haya liquidado el préstamo anterior.

El ingreso a cuenta de la remuneración en especie que genera el préstamo será repercutido al empleado/a.

La concesión se realizará por orden de petición y previa valoración por parte de la empresa de las causas que lo justifican, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, que las contingencias no estén cubiertas por póliza suscrita con una entidad aseguradora.

Artículo 35. Acción social.

1. En materia de acción social, se establece una comisión paritaria de acción social compuesta por las partes firmantes del acuerdo, que anualmente acordará los programas para todos los empleados/as de la empresa y podrá incluir un criterio inversamente proporcional a cada capacidad económica según se deduzca de la posición en la empresa como factor de proporcionalidad en el reparto de ayudas sin exclusión de ningún colectivo.

2. Dicha comisión estará compuesta por 5 vocales en representación de la empresa y 5 en representación de los trabajadores/as, en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

3. Para el año 2019, el presupuesto de acción social estará dotado de 553.941,20 euros. Para los ejercicios siguientes, durante la vigencia del convenio, este presupuesto se incrementará con el IPC real del año anterior.

4. Se establecen como programas prioritarios y con cargo al presupuesto, la atención a empleados/as con hijos con una minusvalía física o psíquica superior o igual al 33 % y la ayuda mediante cheque guardería.

CAPÍTULO IX Permisos

Artículo 36. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de las condiciones que se recogen para los matrimonios, siempre que estén inscritos en el Registro Oficial correspondiente, salvo el disfrute del permiso por matrimonio el cual no podrá disfrutarse en más de una ocasión en el plazo de tres años.

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 al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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.

Artículo 38. Permisos especiales.

Se podrá solicitar una única medida por empleado/a anualmente, salvo casos excepcionales, y su disfrute estará condicionado, en todos los casos, a las necesidades del servicio y a la aprobación de la dirección de la empresa. Estas medidas se deberán solicitar con un plazo de antelación de un mes.

38.1 Vacaciones adicionales no retribuidas.

Con carácter anual se podrán solicitar 15 días laborables de vacaciones no retribuidas, adicionales al período de vacaciones actualmente vigente para todos los empleados/as.

En los días de disfrute de estas vacaciones no se percibirá el salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, reduciéndose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se hayan disfrutado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización y únicamente por la cuota empresarial. Estos días no afectarán al cómputo de la paga extra ni de la retribución variable por objetivos, manteniéndose durante los mismos el disfrute de los beneficios sociales y no haciéndose entrega de ayuda de comida.

38.2 Permisos no retribuidos.

Se podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de 4 meses y un mínimo de 1 mes con reserva de su puesto de trabajo. El permiso de duración máxima de 4 meses podrá ser disfrutado en dos periodos de dos meses cada uno. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal. En cualquier caso, estas peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y documentadas y quedarán sometidas a la efectiva aprobación por parte de la Compañía.

Durante el disfrute de este permiso no se percibirá salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, prorrateándose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se haya disfrutado el permiso. Igualmente, estos días de permiso no retribuido minorarán la parte proporcional de la paga extra, así como de la retribución variable por objetivos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización, y únicamente por la cuota empresarial. Durante estos días se

mantendrá el disfrute de los beneficios sociales y no se hará entrega de ayuda de comida.

38.3 Reducción de jornada.

Se podrán solicitar reducciones de jornada de trabajo entre el 25 % y el 40 %, con la disminución proporcional del salario (salario fijo, complementos de puesto, pagas extras y retribución variable por objetivos). El horario de trabajo se establecerá dentro del horario laboral anualmente establecido. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal.

La reducción de jornada, así como el retorno a jornada completa, habrán de solicitarse por un período mínimo de 4 meses y máximo de 12 meses, no siendo posible la reincorporación a jornada completa durante la jornada intensiva de verano o mes previo al comienzo de la misma.

Una vez aprobada la solicitud, el Departamento de RR.HH. contactará con el trabajador para formalizar la reducción y cambiar el tipo de contrato a tiempo parcial mientras perdure esta situación.

CAPÍTULO X Responsabilidad social

Artículo 39. Responsabilidad social de la empresa.

39.1 La empresa apuesta por el fomento de prácticas propias de una empresa socialmente responsable, impulsando la mejora social mediante la inversión en el desarrollo del capital humano y la promoción de programas de acción social y favoreciendo el respeto al medio ambiente que ha de regir la actividad de la empresa para contribuir a la protección y al desarrollo sostenible de la sociedad, avanzando en su ahorro energético y mejorando la eficiencia del consumo.

Entre otras, han sido puestas en marcha una serie de iniciativas, que incluyen el tratamiento de residuos, el reciclaje de papel y el ahorro en su uso y en las impresiones a color, el reciclaje de terminales, la eficiencia energética y el desarrollo de un plan de movilidad sostenible, así como la colaboración con entidades sin ánimo de lucro para fines sociales.

39.2 Movilidad sostenible.

La generalización de un modelo de transporte urbano basado fundamentalmente en la utilización del vehículo privado ha generado

importantes inconvenientes entre los que cabe señalar la contaminación del aire y la saturación de las vías de comunicación.

Orange, como empresa socialmente responsable, ha decidido apostar por el cuidado del medioambiente y de sus empleados, fomentando un uso responsable de los medios de transporte.

Por todo ello y con objeto de fomentar una movilidad sostenible Orange procederá a implementar iniciativas que promuevan esta práctica, fomentando el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados, incluyendo la posibilidad de promover medidas de carácter económico o de cualquier otra naturaleza. De conformidad con lo anterior, las partes firmantes impulsarán dichas medidas.

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, 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 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.

En aquellos supuestos en los que el empleado haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar el segundo día semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la Compañía.

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 dos 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).

CAPÍTULO XII Régimen disciplinario

Artículo 41. Aspectos generales.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones legales.

La comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo, se encargará de elaborar un listado de faltas y sus correspondientes sanciones de cara a la implantación de un procedimiento sancionador.

El régimen disciplinario propuesto por la comisión paritaria, para incorporarse al convenio, se someterá a la comisión negociadora, quien tendrá la competencia para negociar y, en su caso, aprobar su contenido y despliegue de efectos, previo registro y publicación en el B.O.E de la modificación del presente convenio.

CAPÍTULO XIII Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. Principios generales.

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. En este sentido y de acuerdo con el artículo catorce, apartado 2 de la Ley 31/1995, la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

3. Conforme al artículo 16, apartado 1 de la Ley 31/1995 y al artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43. Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Composición:

Sin perjuicio de las competencias y facultades de los distintos comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención, se constituirá un Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales (CCPRL), destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. El CCPRL será el órgano paritario constituido por 12 miembros: 6 representantes de la empresa y 6 representantes de los trabajadores/as; donde la dirección de la empresa ejercerá su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley 31/1995.

2. Reuniones:

El CCPRL se reunirá trimestralmente ó siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del CCPRL participarán, con voz pero sin voto, los representantes de los trabajadores/as y los representantes de la dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

3. Competencias y facultades:

El ámbito territorial de las competencias y facultades del CCPRL será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los comités de seguridad y salud o delegados/as de prevención que se constituyan o nombren en cada caso.

Serán competencias del CCPRL:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Esto incluye la prevención de los riesgos psicosociales.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el CCPRL estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer antes de su puesta en práctica los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales.

c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

f) Conocer cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención en la empresa.

4. La empresa articulará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores/as autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente en lo que a consulta y participación se refiere.

Artículo 44. Protección de la maternidad.

1. Las empleadas en situación de embarazo o parto reciente podrán comunicar de manera formal dicha situación al Servicio de Prevención al objeto de valorar individualmente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a riesgos específicos, o el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

2. En el caso de detectarse riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se tomarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos.

3. De forma general y sin menoscabo de la evaluación específica que deba realizarse en cada caso:

Los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos serán actividades prohibidas para trabajadoras embarazadas.

La manipulación manual de cargas supone una situación de alto riesgo para trabajadoras embarazadas.

Los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en periodo de lactancia.

CAPÍTULO XIV Igualdad y conciliación

Artículo 45. Promoción de la igualdad.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, expresado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, principios todos ellos inspiradores del Plan de Igualdad actualmente vigente en la empresa.

Políticas de igualdad.

La retribución y el acceso a los puestos en igualdad de condiciones son dos de los pilares fundamentales de la política de igualdad profesional mujeres-hombres de Orange.

La remuneración debe basarse en criterios no discriminatorios y no puede estar relacionada con el género sino, en todo caso, con el nivel de formación, de competencias y de experiencia adquirida, así como con el tipo de responsabilidad ejercida.

Por otra parte, mujeres y hombres deben poder acceder a todos los puestos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad.

Orange afirma su voluntad de implementar esta política de igualdad profesional entre mujeres y hombres con puestos equivalentes y apunta a los siguientes objetivos:

Reducir las diferencias salariales que pudieran existir entre mujeres y hombres, pese a desarrollar idénticas funciones, para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable en un futuro próximo.

Asegurar la igualdad salarial mujeres - hombres para las nuevas contrataciones. Ofrecer a todas y a todas las mismas posibilidades de evolución profesional.

La igualdad salarial concierne a todos los elementos de la retribución.

Orange se compromete a hacer progresar el carácter mixto de sus equipos, a todos los niveles, y, en particular en los puestos de responsabilidad, así como en los puestos técnicos donde también debe avanzar en la tasa de feminización.

Como parte del Plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos, de identificar diferencias de salario entre las mujeres y los hombres en situación comparable, anualmente Orange, a través de la comisión de igualdad, deberá examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas.

En esta materia, también se aplicará el «Acuerdo mundial sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres dentro del Grupo Orange» de 17 de julio de 2019, en todos aquellos aspectos que mejoren y/o complementen lo estipulado en el presente convenio

Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad y conciliación.

1. Se crea una comisión paritaria de igualdad y conciliación integrada por:

7 vocales en representación de los trabajadores/as.

7 vocales en representación de la empresa.

2. La comisión paritaria de igualdad y conciliación estudiará la adopción de posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Esta Comisión analizará los supuestos y requisitos necesarios para determinar y resolver discrepancias en supuestos de solicitud de adaptación horaria con o sin reducción de jornada.

4. La comisión paritaria de igualdad y conciliación asume las competencias legalmente establecidas en materia del diseño y desarrollo del Plan de Igualdad en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 47. Reducción de jornada.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, como mínimo de un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Los trabajadores/as en jornada partida cuyo porcentaje de reducción solicitado por guarda legal sea igual o superior al 25 % podrán pasar a desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido.

3. No obstante lo anterior, los trabajadores/as de la empresa que ocupen puestos de trabajo cuya jornada de trabajo se realice en jornada partida y soliciten una reducción de jornada de 1/8 por guarda legal, podrán desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido, bajo las siguientes condiciones:

a. Tanto la reducción de jornada como el retorno a jornada completa habrán de solicitarse, salvo excepciones debidamente motivadas, por un período mínimo de cuatro meses, siempre que se refieran al mismo sujeto causante de la reducción.

b. En caso de discrepancia sobre las excepciones debidamente motivadas, se someterá a la comisión paritaria de igualdad.

4. Atendida la distribución anual de la jornada, así como la incidencia que sobre dicha distribución tienen los períodos de jornada intensiva, cualquier solicitud de reducción de jornada o de reincorporación a jornada completa deberá comportar necesariamente la regularización y ajuste correspondientes con objeto de que en cómputo anual se respete el porcentaje real de reducción disfrutado respecto de la jornada anual.

5. En la determinación de objetivos individuales regirá, como uno de sus principios, el criterio de proporcionalidad con relación a la jornada del trabajador/a.

Artículo 48. Acumulación de jornada en caso de reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 párrafo tercero del estatuto de los trabajadores, para la aplicación del derecho a reducción de jornada para el cuidado de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave (incluidas en el listado de enfermedades del anexo regulado en la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que regula la prestación económica a cargo del INSS para estos casos, o de las que pueda incluir la norma que lo modifique o sustituya), durante su hospitalización y tratamiento continuado, cuando la

enfermedad implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, el trabajador/a podrá solicitar la acumulación del tiempo de reducción de jornada en jornadas completas de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Solo se podrá solicitar la acumulación en los casos de enfermedades especialmente graves de un hijo menor de 18 años de entre las recogidas en el catálogo del anexo anteriormente citado, o norma que lo modifique o sustituya, siempre que, ya sea por la especial gravedad de la enfermedad y/o por las circunstancias del entorno familiar del trabajador/a, sea aconsejable que éste disponga de tiempo acumulado, continuado o no, para el cuidado del menor.

2. El trabajador/a podrá solicitar, en cualquier momento a lo largo de la enfermedad del menor, la acumulación del tiempo de reducción de jornada en jornadas completas fijadas en determinados días a la semana durante un período concreto a determinar en cada caso. El resto de días de la semana trabajará a tiempo completo.

3. En casos excepcionales, dentro de los supuestos recogidos en el punto 1 de este acuerdo, podrá solicitarse la acumulación del tiempo de jornada reducida por semanas completas.

4. La acumulación se producirá respecto de la reducción de la jornada de, al menos, la mitad de su duración.

5. Se concederá la acumulación, caso a caso, por la dirección de la empresa, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos y teniéndose en cuenta para ello tanto las circunstancias especiales del empleado/a como las del menor que figuren en la declaración emitida por el facultativo del Servicio Público de Salud u organismo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

6. La concesión de la solicitud de acumulación instada por el trabajador/a se renovará semanalmente en sus propios términos y de forma automática si no hubiera manifestación expresa en contra por parte del trabajador/a o de la empresa, con un preaviso en ambos casos de quince días naturales.

7. En caso de concesión, tanto el número total de días a acumular como la distribución de los mismos y el inicio de la acumulación se decidirán de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, atendiendo en la medida de lo posible a los intereses del solicitante.

8. En el supuesto de que el trabajador/a quiera retornar a la jornada a tiempo completo o continuar con la reducción de jornada dejando de acumular

jornadas completas, deberá solicitarlo por escrito con un preaviso de quince días naturales, salvo casos excepcionales que serán valorados por la dirección de la empresa.

En estos casos, la empresa comunicará al empleado/a la jornada a realizar hasta final de año, una vez ajustado el número de horas de trabajo efectivo que corresponda en cómputo anual.

9. Deberá acreditarse que subsiste la necesidad del cuidado directo mediante la aportación de informes médicos con las condiciones y frecuencia que establece el Real Decreto 1148/2011 (o norma que lo sustituya o modifique) para el control por parte del INSS. Es decir, al mes de la primera solicitud y posteriormente cada dos meses.

Artículo 49. Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género.

Se deben conocer y observar las medidas legales que amparan a los empleados y trabajadoras víctimas de violencia de género, que acrediten dicha situación conforme a lo establecido legalmente, (Ley 1/2004, de 28 de diciembre).

Sin perjuicio de las medidas de protección integral contra la violencia de género reguladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el II Plan de Igualdad de Orange Espagne recoge medidas complementarias de carácter social y económico.

1. Jornada laboral: Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Suspensión del contrato.

3. Cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio localidad.

4. Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a lo efectos recogidos en el artículo 52 del estatuto de los trabajadores las motivadas por la situación física o

psicológica derivada de la violencia de género sufrida por un trabajador o trabajadora.

Artículo 50. Evaluación de desempeño.

No se realizará evaluación de desempeño a aquellos empleados/as que hayan estado de baja, independientemente del motivo, por un periodo superior a seis meses dentro de un mismo año natural.

Artículo 51. Excedencias. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Si durante el periodo de excedencia el trabajador/a realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la empresa, perderá su derecho al reingreso.

Excedencia por guarda legal.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, permanente o no, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. El periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada.

4. Reserva forzosa de puesto durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 52. Suspensión del contrato por cuidado de menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. El progenitor distinto de la madre biológica tendrá derecho a esta suspensión con el siguiente régimen transitorio:

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

En enero de 2020, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 12 semanas, de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la

acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La duración de esta suspensión se regirá por el siguiente régimen transitorio:

La suspensión del contrato de cada progenitor será de 6 semanas a jornada completa, ininterrumpidas y obligatorias desde la resolución judicial o decisión administrativa.

A partir de la entrada en vigor del RD Ley 6/2019 de 1 de marzo los progenitores dispondrán, junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, de un total de 12 semanas voluntarias e ininterrumpidas, a repartir entre ambos, de las que uno de ellos podrá disfrutar hasta un máximo de 10 semanas y el otro de las restantes, y siempre dentro de los 12 meses siguientes a la resolución.

Para el año 2020, los progenitores dispondrán, junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, de un total de 16 semanas voluntarias e ininterrumpidas, a repartir entre ambos, de las que uno de ellos podrá disfrutar hasta un máximo de 10 semanas y el otro de las restantes, y siempre dentro de los 12 meses siguientes a la resolución.

A partir del 1 de enero de 2021 la suspensión tendrá una duración total de 16 semanas por cada progenitor, en los términos señalados en el primer párrafo del apartado 2 del presente artículo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo, tendrán una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 53. Prestación complementaria en situaciones de baja por nacimiento.

La empresa complementará hasta el 100 % del salario fijo bruto anual de los empleados/as en situación de baja por nacimiento hasta el día de la extinción de la situación a que dio lugar el complemento. En todo caso, la empresa abonará como máximo la diferencia entre el importe teórico que le pudiera corresponder por la prestación por nacimiento, independientemente de que tenga derecho o no a percibirlo, y el 100 % de la retribución mensual fija.

CAPÍTULO XV Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 54. Secciones sindicales.

La interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa, y superior por ello a los ámbitos de centro de trabajo, será ostentada por las secciones sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal, y que cuenten con una representación igual o superior al 10 % de los delegados/as de personal y miembros de comité electos. Dichas secciones sindicales tendrán la legitimación prevista en el estatuto de los trabajadores para tratar y acordar, en su caso, sobre aquellas cuestiones de carácter colectivo que el estatuto atribuye a los representantes legales de los trabajadores/as. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados/as o miembros de comité que pertenezcan a cada una.

Artículo 55. Delegados/as sindicales. Garantías y derechos complementarios.

1. Los sindicatos que alcancen a nivel nacional en la empresa un porcentaje de representatividad igual o superior al 10 %, podrán designar de entre los trabajadores/as de la empresa hasta 3 delegados/as sindicales.

2. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en la empresa de entre un 25 % y un 40 % podrán designar hasta cuatro delegados/as sindicales, de los que podrán liberar de prestación de servicios hasta un máximo de dos.

3. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en la empresa superior a un 40 % podrán designar 6 delegados/as sindicales, de los que podrán liberar hasta un máximo de 5.

4. Con objeto de dar estabilidad dentro de la función de representatividad a los delegados/as que gozan de liberación de prestación de servicios, se entiende que esta tiene carácter estable y permanente por un período no inferior a 12 meses salvo que haya nuevas elecciones sindicales durante dicho período. Asimismo, y en atención a dicha circunstancia, la retribución variable a la que pudieran tener derecho se calculará con arreglo al nivel de consecución acreditado de acuerdo con la siguiente distribución del 100 % del porcentaje de objetivo que individualmente pueda acreditar cada uno de ellos:

50 % del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento de los objetivos de empresa.

50 % del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento del área al que se haya adscrito.

Artículo 56. Comités de empresa y delegados/as de personal. Garantías y derechos complementarios.

1. Los comités de empresa, delegados/as de personal y secciones sindicales podrán celebrar, previa autorización de la empresa, reuniones con los trabajadores/as en los centros de trabajo, dentro del horario laboral.

2. Se permite la cesión del crédito horario entre los representantes electos de los trabajadores/as de una misma organización sindical en la misma provincia de trabajo. Tanto el uso del crédito horario como la situación de posibles cesiones se deberán notificar a la dirección de la empresa. En este último supuesto dicha notificación deberá hacerse con una antelación de un mes. No computará dentro del crédito horario establecido para cada representante o delegado sindical el tiempo invertido en reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. La empresa pondrá además un único local a disposición de cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con un nivel de representación en el conjunto de la empresa igual o superior al 40 por 100 de los delegados/as de personal y miembros del comité electos.

4. Dentro de sus posibilidades la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

5. Los representantes de los trabajadores/as observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

6. La empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores/as, para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10 %:

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as.

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y sus interlocutores en la empresa (Recursos Humanos).

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y sus centrales sindicales.

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y los empleados/as individualmente. Estas comunicaciones nunca podrán ser masivas salvo autorización expresa previa de la empresa.

7. Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos con representatividad en la empresa de acuerdo con el artículo 48, podrán disponer de un espacio en la intranet de la empresa con funciones similares a las de tablón de anuncios. Igualmente se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la sección sindical.

8. El ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores/as, bien como representante electo o bien como delegado/a sindical o delegado/a de prevención, no podrá suponer en ningún caso perjuicio en su evaluación del desempeño ni en las consecuencias que de dicha evaluación se deriven. La Dirección de RR.HH garantizará el cumplimiento de este precepto por los medios que la empresa articule, informando de ello a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo. En el caso de que alguien, como consecuencia de sus funciones de representación sindical, esté liberado durante toda la jornada, su evaluación del desempeño se corresponderá con la media de su unidad de trabajo.

Disposición transitoria.

Los incrementos y garantías regulados en el artículo 7 para el 2019 serán únicamente de aplicación a aquellos empleados/as que acreditando un alta anterior a 31 de diciembre de 2018 permanezcan de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente convenio.

Disposición adicional. Estabilidad en el empleo.

El desarrollo de Orange se basa en la búsqueda de un equilibrio entre el fomento a la estabilidad en el empleo y la necesidad de garantizar la eficacia y la eficiencia de su participación en el mercado en el que opera. Se vincula la estabilidad del empleo con objetivos de mejora de la competitividad y reordenación del tiempo de trabajo.

Orange apuesta claramente por ofrecer empleo de calidad, que favorezca la estabilidad y el desarrollo personal y profesional de sus empleados/as, fomentando la contratación indefinida con carácter general, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que por su propia naturaleza el servicio esté limitado en el tiempo, supuestos en los que se podrá recurrir a la contratación temporal, velando en todo caso por un estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada momento.

El rechazo al empleo precario se traduce, asimismo, en el ofrecimiento de niveles salariales y beneficios sociales altamente atractivos en su mayoría.

Se rechaza, por tanto, expresamente el encadenamiento de contratos como fórmula para evitar la conversión de los contratos temporales en indefinidos, siendo por ello la unidad del vínculo el criterio fundamental para evitar una utilización inadecuada de la contratación temporal.

Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la DA 10.^a del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que los empleados/as afectados/as cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba el trabajador cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la comisión correspondiente del convenio colectivo de la adopción de la medida.

Dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo en la empresa, para el caso de que hayan de adoptarse medidas de carácter colectivo que puedan afectar al volumen de empleo, tras valorar siempre otras alternativas y sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral, se articularán medidas de información con los representantes de los trabajadores/as tendentes a evitar en

lo posible medidas traumáticas para el empleo. Este compromiso está encaminado a intentar mantener el volumen de empleo en Orange, en tanto no concurren factores que hagan necesaria la adopción de medidas necesarias y proporcionadas, tendentes a permitir la consecución de sus objetivos.

Disposición final.

El contenido en conjunto del presente convenio, considerado en su cómputo global y valorado hasta el final de su vigencia, compensa y sustituye cualquier esquema, condición o acuerdo que respecto de los distintos conceptos se estuviera aplicando con anterioridad, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible.

ANEXO I

Grupo 0:

Responsable.

Coordinador/a.

Abogado/a senior.

Analista de facturación experto/a.

Analista de negocio.

Analista experto revenue assurance.

Analista experto riesgo y fraude.

Analista senior control de gestión.

Analista senior de sistemas.

Analista senior mercado.

Architect voip ims networks and services.

Auditor/a interno senior.

Data engineer.

Data scientist.

Ericsson ran project manager.

Gestor/a canal pyme.

Gestor/a centro técnico.

Gestor/a de producto senior.
Gestor/a marca y comunicación.
Gestor/a proyectos senior.
Gestor/a rrhh.
Gestor/a senior publicidad y promoción.
Ingeniero/a preventa senior.
Ingeniero/a experto/a redes.
Ingeniero/a preventa experto/a.
Ingeniero/a red sr.
It service manager.
Jefe/a proyecto.
Jefe/a proyecto etop.
Jefe/a proyecto senior.
Jefe/a proyecto senior etop.
Técnico/a comercial senior grandes cuentas.
Técnico/a especialista senior o&m.
Técnico/a especialista senior o&m - cc.
Técnico especialista senior o&m - smc.
Técnico/a senior compras.

Grupo 1:

Abogado/a.
Agile coach.
Analista control de gestión.
Analista de facturación senior.
Analista de procesos senior.
Analista de sistemas.
Analista desarrollos web.

Analista mercado.
Analista planificación senior.
Analista reporting.
Analista senior créditos.
Analista senior fidelización.
Analista senior revenue assurance.
Analista senior riesgo y fraude.
Customer service manager Diseñador/a senior.
Ejecutivo/a senior cuentas pyme.
Ejecutivo/a senior preventa pyme.
Ejecutivo/a senior ventas pyme.
Especialista rrhh.
Especialista senior servicios.
Gestor/a canal distribución.
Gestor/a estrategia de ventas senior.
Gestor/a producto.
Gestor/a producto senior contenidos.
Gestor/a proyectos.
Gestor/a publicidad y promoción.
Gestor/a senior canal on-line.
Gestor/a senior operaciones comerciales.
Gestor/a senior servicios fidelización.
Gestor/a servicios.
Ingeniero/a preventa.
Ingeniero/a especialista red.
Jefe/a atención al canal.
Jefe/a atención al cliente.

Jefe/a de equipo corporate.
Jefe/a de equipo facturación/prelife.
Jefe/a de equipo senior-at. cliente empresa.
Jefe/a de servicio.
Operador/a supervisión servicios senior.
Specialist data engineering.
Specialist data scientist.
Supervisor/a de logística.
Supervisor senior canal de ventas.
Técnico/a comercial grandes cuentas.
Técnico/a comercial senior.
Técnico/a compras.
Técnico/a control comercial ggcc.
Técnico/a de proyecto senior.
Técnico/a especialista o&m.
Técnico/a especialista o&m-smc.
Técnico/a especialista o&m - cc.
Técnico/a o&m tmc senior - región.
Técnico/a postventa etop senior.
Técnico/a provisión senior.
Técnico/a proyecto senior etop.
Técnico/a senior canal pyme.
Técnico/a senior coordinación económica.
Técnico/a senior económico-financiero.
Técnico/a senior facturación y cobros.
Técnico/a senior gestión emplazamientos.
Técnico/a senior marca y comunicación.

Técnico/a senior negocios con operadores.

Técnico/a senior relaciones sectoriales.

Técnico/a senior seguridad.

Técnico/a senior servicios.

Técnico/a senior formación distribución y call center.

Técnico/a sr. supervisión de servicio etop.

Técnico/a tmc soporte regional senior.

Grupo 2:

Analista cobros.

Analista créditos.

Analista de facturación.

Analista de procesos.

Analista de riesgos y fraude.

Analista fidelización.

Analista logística.

Analista postventa.

Analista recobro.

Coordinador atención al cliente.

Coordinador outsourcing.

Diseñador.

Ejecutivo/a cuentas pyme.

Ejecutivo/a preventa pyme.

Ejecutivo/a ventas pyme.

Especialista servicios.

Gestor/a canal on-line.

Gestor/a corporate.

Gestor/a estrategia de ventas.

Gestor/a facturación/prelife.
Gestor/a producto - contenidos.
Gestor/a servicios fidelización.
Gestor/a trade marketing senior.
Ingeniero red.
Jefe/a de equipo - at.cliente empresas.
Operador supervisión servicios.
Redactor/a senior.
Secretario/a dirección.
Supervisor/a canal de ventas.
Técnico/a administrativo/a.
Técnico/a admon.vtas - sist.comisiones.
Técnico/a canal pyme.
Técnico/a comercial.
Técnico/a comunicaciones.
Técnico/a coordinación económica.
Técnico/a de gestión de emplazamientos.
Técnico/a de sistemas.
Técnico/a desarrollos web.
Técnico/a económico-financiero.
Técnico/a facturación y cobros.
Técnico/a formación distribución y call center.
Técnico/a gestión marca y comunicación.
Técnico/a marketing.
Técnico/a negocios con operadores.
Técnico/a o&m smc senior.
Técnico/a o&m senior.

Técnico/a o&m tmc - región.
Técnico/a o&m cc senior.
Técnico/a provisión.
Técnico/a proyecto.
Técnico/a proyecto etop.
Técnico/a regulación.
Técnico/a relaciones sectoriales.
Técnico/a reporting senior.
Técnico/a rrhh.
Técnico/a seguridad.
Técnico/a senior administración de ventas.
Técnico/a senior canal ventas.
Técnico/a senior control presupuestario.
Técnico/a senior mercado.
Técnico/a senior soporte al canal de venta.
Técnico/a servicios.
Técnico/a tmc soporte regional.

Grupo 3:

Gestor/a recobro.
Gestor/a trade marketing.
Técnico/a atención al cliente.
Técnico/a canal ventas.
Técnico/a control presupuestario.
Técnico/a créditos.
Técnico/a de administración de ventas.
Técnico/a operación y mantenimiento.
Técnico/a postventa.

Técnico/a reporting.

Técnico/a soporte.

Grupo 4:

Soporte administrativo.

ANEXO II

II Plan de igualdad

1. Nuestro Compromiso.

El proyecto de Orange es un proyecto humano en el que el compromiso con los profesionales gira en torno a la igualdad, la diversidad, la conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de su desarrollo profesional. Apostamos por ser una compañía en la que la diversidad está en el centro de nuestro negocio.

Este claro compromiso se traduce en proporcionar a las personas un entorno de trabajo saludable y seguro, favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales, basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento del mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas teniendo como principio inspirador el fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aseguramos así una gestión sin prejuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación e identidad sexual (colectivo LGTBI), estado civil, edad, capacidades físicas o responsabilidades familiares.

Nuestro enfoque global de diversidad que consiste en valorar los talentos y promover la inclusión de todos los profesionales, cualesquiera que sean sus singularidades, pone foco en los problemas específicos de la igualdad profesional de las mujeres / hombres.

Orange pretende ir más allá del mero cumplimiento con la legislación vigente en temas de igualdad y conciliación y apuesta firmemente por acometer y acabar de desarrollar un diseño e implantación de un conjunto de medidas enfocadas a garantizar la incorporación de mujeres en puestos técnicos y puestos de responsabilidad; garantizar en un futuro que cuenta con los líderes y las líderes necesarias para acometer nuestro proyecto brillantemente; anticiparse a la realidad social futura de oferta y cualificación de la fuerza de trabajo atrayendo

talento; aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor que tienen a los roles que ocupen en la organización; asegurar la retención de las mujeres durante más tiempo y en todos los entornos y niveles de decisión.

En definitiva, Orange tiene un claro y ambicioso compromiso con todos los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros posicionándose claramente en aspectos tan delicados como la violencia de género, manifestando su absoluto rechazo y el compromiso de dotar de todos los medios posibles para hacer frente a posibles situaciones de este tipo, basándose en la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Contamos con el «Distintivo de Igualdad en la Empresa» en Orange Espagne SAU, una marca de excelencia que reconoce a las empresas que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Además, nuestro compromiso con la conciliación de la vida profesional y personal queda avalado con el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (efr). Entre los objetivos marcados en este ámbito se encuentran el fortalecimiento de la diversidad en los trabajos técnicos, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, conseguir un equilibrio entre la vida personal y profesional o ayudar a los empleados a desarrollar su vertiente más solidaria.

2. Contexto del Plan de Igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres entró en vigor el 22 de marzo de 2007.

La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Las empresas con más de 250 empleados quedan obligadas por dicha ley a disponer de planes de igualdad orientados a garantizar el principio que se defiende.

Orange Espagne, en cumplimiento del mandato legal, realiza en el año 2009 un diagnóstico de la situación de la igualdad en la Compañía, atendiendo al cumplimiento de:

El principio de no discriminación, comprobando la inexistencia de discriminación directa ni indirecta, y que la toma de decisiones no se vea afectada por el género.

El principio de igualdad de oportunidades, análisis de la existencia de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

Para ello, se realizó un análisis:

Cuantitativo: todos los datos, desagregados por género, relativos a los distintos colectivos y de los distintos procesos de gestión de personas.

Cualitativo: todos los procesos del área de Recursos Humanos desde la perspectiva de que garantizaran la igualdad de trato y oportunidades atendiendo al género.

Con los resultados de este análisis se identificaron las áreas que requerían alguna actuación y que fueron la base de la elaboración del Plan de Igualdad de Orange Espagne, que es firmado con la Representación Legal de los Trabajadores en el año 2010.

Pasados siete años desde la puesta en vigor del Plan de igualdad, Orange Espagne realiza un nuevo análisis de la situación de igualdad en la Compañía para determinar su evolución y, en base a los resultados, tomar si es necesario medidas correctoras y/o poner en marcha nuevas políticas, cuyos resultados son la base de este nuevo Plan de Igualdad.

3. Definiciones previas.

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre los y las profesionales de Orange Espagne, resulta necesario definir los siguientes términos:

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un

sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a

través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

4. Objetivos del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Orange persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los y las profesionales y la no discriminación por razón de sexo u cualquier otra causa será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

Sus principales objetivos son los siguientes:

Contar con una plantilla diversa y un entorno de trabajo en el que se fomente el talento y la participación de todos desde las distintas singularidades.

Reconocer y valorar la diversidad en Orange, transformando la misma en una ventaja competitiva de negocio.

Impulsar programas y medidas que aseguren la inclusión y el aprovechamiento de las capacidades de cada uno de los profesionales, fomentando el intercambio de conocimientos entre los mismos, generando valor añadido.

Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.

Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Diversidad y de la Igualdad en Orange y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.

Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Diversidad, Igualdad, Conciliación y un entorno de trabajo inclusivo, en el que se respete la aportación de valor de las personas, independientemente de su procedencia y colectivo (edad, LGTBI, religión...).

Garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de

asegurar su cumplimiento, a través de las funciones del Responsable de Igualdad y la Comisión de Igualdad.

5. Ámbitos de actuación.

5.1 Sensibilización y comunicación. Objetivo:

Asegurar el compromiso diario de Orange en la aplicación del Principio de igualdad de trato y no discriminación, apostando por la diversidad entre sus profesionales y fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.

Medidas:

Incluir en el portal del empleado, Vive Orange,» nuestra compañía, Orange España, Igualdad, Diversidad y Conciliación» la expresión del compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades y no discriminación expresados en este documento.

Mantener colaboraciones de sensibilización con la diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes (p.e. la campaña "No le pongas etiquetas, #PonleTalento»).

Publicar el Plan de Igualdad en el portal del empleado.

Realizar una primera campaña de información y divulgación del Plan de Igualdad.

Motivar a los empleados para participar con la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación.

Incluir en las encuestas de clima aspectos relacionados con la Diversidad, Igualdad y Conciliación.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad y su participación. Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla. Número de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad.

5.2 Acceso al empleo. Objetivo:

Reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

Medidas:

En el apartado de publicación de ofertas y en los portales de empleo contratados, utilizar un lenguaje inclusivo tanto en la denominación de los puestos como en las características de los perfiles demandados.

Mantener y renovar la formación en igualdad a las personas encargadas de la selección de personal.

Planificar con fuentes de reclutamiento (foros, asociaciones, universidades, grupos de opinión) para que se favorezca una búsqueda activa selectiva de mujeres en función de necesidades por edad, formación, experiencia, perfil ... (estadísticas de candidatos por género), informando a la Comisión de Igualdad sobre dichas fuentes.

Colaborar con el Programa de Colaboración público privada dirigido a mujeres con estudios STEM del Instituto de la Mujer participando activamente en la oferta de prácticas en Orange.

Poner foco en el reclutamiento y selección de mujeres con estudios STEM, con el fin de lograr una mayor incorporación femenina en puestos técnicos y tecnológicos.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Número de candidatos y candidatas por puesto.

Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.

5.3 Formación. Objetivo:

Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad en general y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).

Medidas:

Fomentar la participación de las mujeres en los cursos de formación impartidos por la empresa, tanto en lo referente a los presenciales como a los cursos impartidos en formato on-line, adecuando las sesiones formativas al horario en reducción de jornada.

Mantener la formación en Igualdad para toda la plantilla.

Desarrollar formación en diversidad trabajando asimismo otros aspectos además de género, fomentando una cultura inclusiva.

Desarrollar acciones formativas que faciliten el trabajo y entendimiento en grupos de trabajo con integrantes de distintas generaciones.

Ofrecer una oferta formativa flexible y extensa a la que se pueda acceder en igualdad de oportunidades y que se adapte a las necesidades, incorporando nuevos cursos en los catálogos formativos.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregadas por género.

Número de horas de formación impartidas dentro y fuera de las jornadas laborales reducidas.

Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral.

5.4 Desarrollo profesional y promoción. Objetivo:

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional, así como garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas:

En los programas internacionales del Grupo Orange (Etalent, Orange Up International, Orange Project Manager), compromiso de potenciar la participación de mujeres.

Impulsar proyectos y acciones de desarrollo para focalizar colectivos de mujeres con potencial.

Incluir en los programas de formación y desarrollo del colectivo de Management y Manager Orange la participación de mujeres de alto potencial.

Desarrollar e implantar para este mismo colectivo, acciones de asesoramiento de desarrollo que faciliten la promoción a puestos de responsabilidad, así como programas específicos de mentoring o coaching.

En supuestos de igualdad de condiciones en las promociones, se tendrá en cuenta el sexo menos representado.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Número de mujeres en programas especiales de formación o desarrollo y específicamente del pool de potencial.

Número de promociones realizadas por unidad organizativa y puesto, diferenciando puestos de responsabilidad, desagregados por sexo.

5.5 Retribución. Objetivo:

Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Medidas:

Realizar periódicamente análisis salariales sobre las retribuciones medias desde la perspectiva de género.

Elaborar semestralmente análisis de las consecuciones individuales de los objetivos desde la perspectiva de género.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Indicador diversidad salarial con carácter anual.

Indicador de promedio de consecución individual de objetivos por grupos de convenio con carácter semestral.

Brecha retributiva por grupo de convenio con carácter anual:

Salario fijo.

Retribución total (fijo +variable).

Revisión salarial, promedio incremento total por género y por grupo de convenio con carácter anual.

5.6 Conciliación de la vida personal y laboral. Objetivo:

Potenciar y extender herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.

Medidas:

Desarrollo de un programa de trabajo flexible que facilite la conciliación de la vida profesional y personal, permitiendo adaptar el horario laboral a las necesidades de los profesionales y elegir el lugar de trabajo.

Se amplían las franjas de flexibilización de los horarios a las siguientes:

Horario de entrada: de 7:30 a 10:00 h.

Horario comida: entre las 14:00 y las 16:00 horas (duración de 30 a 90 minutos).

Horario de salida: a partir de las 17:00 h. en jornada a tiempo completo, en función de la hora de entrada y del tiempo de comida. Los viernes se podrá salir a partir de las 14:30 h, cumplida la jornada de 7 horas.

El trabajo en remoto se podrá realizar en alguna de las siguientes modalidades:

Teletrabajo planificado: en función de las necesidades del área y del equipo de trabajo se determinarán los días de trabajo fuera del centro de trabajo.

Teletrabajo ocasional: motivado por una necesidad puntual de la persona, previa notificación y gestión interna, salvadas las necesidades de negocio.

Medidas enfocadas a la ayuda para el cuidado de mayores dependientes:

Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso por el tiempo estrictamente necesario para que el empleado/a acompañe a familiares de hasta segundo grado, en aquellos supuestos en que el horario de consulta del especialista coincida necesariamente con el del trabajador/a, siempre que aporte justificante médico.

Posibilidad de reducir la jornada con la subsiguiente reducción proporcional de salario, en el supuesto de tener a cargo y cuidado directo de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida. En el supuesto de que se trate de ambos progenitores, se establece la posibilidad de reducción de jornada de hasta un 75% y/o posibilidad de disfrutar de hasta 12 horas a la semana en teletrabajo, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad valore la posibilidad de su ampliación en situaciones excepcionales, teniendo en cuenta las circunstancias especiales de cada supuesto y con respeto, en todo caso, del deber de sigilo y del principio de confidencialidad.

Nacimiento y adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. El progenitor distinto de la madre biológica tendrá derecho a esta suspensión con el siguiente régimen transitorio:

A partir de la entrada en vigor del RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

En enero de 2020, en caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 12 semanas, de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo (16 semanas), incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo

entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La duración de esta suspensión se regirá por el siguiente régimen transitorio:

La suspensión del contrato de cada progenitor será de 6 semanas a jornada completa, ininterrumpidas y obligatorias desde la resolución judicial o decisión administrativa.

A partir de la entrada en vigor del RD Ley 6/2019 de 1 de marzo los progenitores dispondrán, junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, de un total de 12 semanas voluntarias e ininterrumpidas, a repartir entre ambos, de las que uno de ellos podrá disfrutar hasta un máximo de 10 semanas y el otro de las restantes, y siempre dentro de los 12 meses siguientes a la resolución.

Para el año 2020, los progenitores dispondrán, junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, de un total de 16 semanas voluntarias e ininterrumpidas, a repartir entre ambos, de las que uno de ellos podrá disfrutar hasta un máximo de 10 semanas y el otro de las restantes, y siempre dentro de los 12 meses siguientes a la resolución.

A partir del 1 de enero de 2021 la suspensión tendrá una duración total de 16 semanas por cada progenitor, en los términos señalados en el primer párrafo del apartado 2 del presente artículo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo, tendrán una

duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Fomentar la corresponsabilidad familiar a través de campañas formativas e informativas.

Fomentar el uso de medidas de conciliación a los hombres (campaña divulgativa).

Elaboración de un corner o folleto informativo (o figura similar) de todas las medidas que existan en la empresa para conciliar.

Mantener la posibilidad de solicitar las medidas del «Orange apuesta por ti» bajo los mismos requisitos y en las mismas condiciones que el programa actual y en cualquier caso siempre sujeto a la aprobación de la Dirección en función de las circunstancias y necesidades del servicio, siendo los potenciales solicitantes de estas medidas aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal.

Las medidas son las siguientes:

Vacaciones adicionales no retribuidas Permisos no retribuidos

Reducciones de jornada.

Difundir la posibilidad legal de disfrutar el periodo de baja por maternidad a tiempo parcial y así poder alargar los días naturales de disfrute por esta situación.

Aplicación de la sentencia del Supremo para los permisos de nacimiento, matrimonio y fallecimiento de familiares en los casos en que coincidan con descanso semanal del trabajador/a o con días festivos en tanto no haya otra doctrina o normativa que establezca criterios distintos.

Reforzar la práctica de reuniones preparadas y eficientes que permitan una mejor gestión cualitativa y cuantitativa del tiempo de las personas, así como garantizar un equilibrio de la vida personal y profesional, con un límite para la fijación de reuniones de hasta las 16:00 horas.

Guías de apoyo a los profesionales para que puedan gestionar de una forma más eficiente su tiempo y trabajo: Guías de trabajo eficiente y de gestión de e-mails.

Indicadores de gestión y seguimiento.

Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.

Número de personas con excedencia por razones familiares, desagregada por sexo. Número de personas con excedencia forzosa, desagregada por sexo.

Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal.

Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal, por tipo de formación y desagregado por sexo.

Número de personas en teletrabajo por unidad organizativa, y por tipo de modalidad, desagregado por sexo.

5.7 Prevención de riesgos laborales. Objetivo:

Adoptar la perspectiva de género y edad en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y de la mujer embarazada en particular.

Medidas:

Asegurar actualización periódica del listado de actividades y puestos de trabajo evaluados que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente por parte del Servicio de Prevención.

Realizar un registro y análisis de cada uno de los casos individuales de mujeres que precisan de adaptación de sus condiciones de trabajo (lugar, tareas, tiempo de trabajo, etc.), sin perjuicio de que no todos los casos requerirán cambio de puesto y las medidas se tomarán en función del análisis del caso concreto ya que no siempre una adaptación conllevará un cambio de puesto.

Realizar medidas de acción en la difusión de los procedimientos de prevención que afecten a posibles riesgos en el trabajo en situaciones de maternidad y lactancia.

Desarrollar programas de bienestar para mejorar los hábitos de vida y practicar métodos saludables, con tres ámbitos de actuación:

Ageing: para conocer técnicas que ayuden en el cuidado de la salud a cualquier edad. Mind: para ofrecer técnicas y metodologías para tener una buena salud psicosocial. Heart: para divulgar hábitos de salud cardiovascular.

Indicadores de gestión y seguimiento.

N.º de puestos sin riesgos para embarazadas/n.º de puesto de trabajo evaluados.

N.º de situaciones de riesgo para la mujer embarazada o de parto reciente comunicadas.

N.º de acciones correctoras implementadas.

5.8 Violencia de género. Objetivo:

Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Medidas:

Adherirse a la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género», mediante la firma del correspondiente acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad, evidenciando firmemente el compromiso de Orange en la materia.

colaboraciones de sensibilización con la diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes.

Iniciativas de la empresa: desde el área de RED han puesto en marcha un nuevo requisito técnico:

En el ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, en el año 2017 se creó una comisión compuesta por varios fabricantes de telefonía móvil que trabajó con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en una iniciativa que sirviera para eliminar el registro o histórico de llamadas al 016, ya que, aunque no se trata de una funcionalidad reglada por ley, implica un grave riesgo para las víctimas.

A efectos de operador, desde el área de RED de Orange, adhesión a esta iniciativa incluyendo un nuevo requisito técnico obligatorio que vela por el cumplimiento de esta funcionalidad en todos los nuevos Smartphones Android, y

que también aplicará a las actualizaciones de Sistema Operativo Android de los teléfonos comerciales.

Proteger y apoyar a las personas declaradas víctimas de violencia de género mediante las siguientes medidas:

Toda trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación dentro del esquema de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 8 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Ayuda económica de 500€, actualizable según IPC, para el primer traslado de la trabajadora víctima de violencia de género.

Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogables hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.

Número de adhesiones o colaboraciones acordadas, con carácter semestral.

5.9 Cuadro de mando de igualdad Objetivo:

Integrar en la gestión de Recursos Humanos la perspectiva de género y asegurar que se dispone de la información estadística necesaria, desagregada por

sexos, para una correcta gestión y seguimiento de la Igualdad y de la evolución e impacto de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

Medidas:

Normalización de un informe de gestión, de periodicidad semestral, que recoja los siguientes indicadores desagregados por sexo:

Distribución de la plantilla por Empresa/unidad organizativa/nivel de puesto.

Distribución de la plantilla por edad.

Distribución de la plantilla por antigüedad.

Distribución por tipo de contrato: indefinido, obra, eventual ...

Distribución por tipo de jornada: tiempo completo/tiempo parcial.

Desvinculaciones: por tipo de baja.

Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Número de incorporaciones por nivel de puesto.

Número de incidencias/quejas realizadas a través del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en aquellos supuestos en los cuales se tomen medidas especiales se informará, anónimamente a la Comisión de Igualdad de las medidas adoptadas.

Adicionalmente se incluirán los indicadores específicos de medición de la evolución e impacto de las medidas recogidas en este Plan, que vienen detallados en cada uno de los ámbitos objeto de actuación.

6. Responsabilidades en igualdad.

Responsable de Igualdad:

Nombrado por Orange, es el responsable último del Plan de Igualdad. Asegura la organización y coordinación de la puesta en marcha del Plan.

Esta responsabilidad será ejercida por el Director General de Personas, Comunicación y RR. II.

Funciones: organización y coordinación del Plan.

Equipo permanente de Igualdad:

Responsable de poner en práctica el Plan de Igualdad.

Comisión paritaria de Igualdad y Conciliación.

Funciones: asegurar la continuidad de los resultados y la inclusión de las medidas adoptadas en las políticas generales de la empresa.

Equipo de trabajo:

Responsable de poner en práctica el Plan de Igualdad.

Comisión paritaria de Igualdad y Conciliación.

Funciones: diseño, aplicación y seguimiento del plan y su evaluación.

[Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE](#)



CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNA SAU

orange™



servicios@servicios.uso.es



www.fs_uso.es



Federacion de Servicios USO



@USO_Servicios

SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA

