

PROPUESTA UGT DE TELETRABAJO

Transcribimos la oferta de acuerdo presentada ayer 20 de septiembre de 2021 en la primera reunión de negociación sobre teletrabajo tras constituir la comisión negociadora.

La propuesta se divide en 4 bloques diferenciados:

- Tiempo en teletrabajo
- Elementos para teletrabajar
- Escenario general y emergencia
- Compensación de gastos

TIEMPO EN TELETRABAJO

Apostamos por el teletrabajo como referencia de nuestra jornada laboral, ha quedado demostrado tanto en el confinamiento estricto como en fechas posteriores que es perfectamente posible teletrabajar siempre y acudir a la oficina cuando sea necesario.

En cualquier caso, el tiempo de teletrabajo debe ser superior al presencial como norma general por lo que no debería ser inferior a 3 días semanales en teletrabajo.

De no aceptarse la primera opción:

- Debe mantenerse la opción de días o equivalente en horas para permitir teletrabajar las tardes a quienes lo necesiten para conciliar, lo cual está firmado en Convenio.
- Debe mantenerse el día adicional para quienes hayan perdido un permiso por enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad, lo cual está firmado en Convenio.
- Debe mantenerse el teletrabajo ocasional y la segunda residencia como lugar de teletrabajo posible.
- Debe mantenerse el teletrabajo 100% para trabajadores o con convivientes sensibles.

ELEMENTOS PARA TELETRABAJAR

Debemos dotar a la plantilla de los elementos necesario para tener un teletrabajo profesional. Los elementos mínimos que debe facilitar la empresa, añadidos al portátil y terminal móvil que ya tenemos, son:

- Silla ergonómica
- Pantalla de 17" mínimo o elevador de portátil *
- Teclado y ratón inalámbricos
- Auriculares/micrófono inalámbricos

* Optamos por proponer 2 opciones a elegir ya que una pantalla adicional implica más cableado y sus consiguientes riesgos, pero por salud visual algunas personas pueden preferirla.

ESCENARIO GENERAL Y EMERGENCIA

Debemos adaptarnos de manera inmediata a situaciones críticas que puedan presentarse. Tanto a nivel global en la empresa (como la pandemia que estamos sufriendo), como en centros o territorios localizados (temporales invernales, incendio de una sede ...).

- Escenario 0, o general: sería el presentado en el anterior punto.
- Escenario 1, o de emergencia: al activarse todo el personal afectado pasará automáticamente a teletrabajo 100% hasta nueva comunicación. Es en este punto donde hay que analizar el número de efectivos en los equipos denominados "esenciales" y determinar la compensación económica de quienes deban ir físicamente en caso de ser posible y/o necesario. Proponemos a la vista de la experiencia anterior que el efectivo de emergencia por departamento esencial sea de 1 persona y se compense como intervención cada hora presencial.

COMPENSACIÓN DE GASTOS

El teletrabajo transfiere a quienes teletrabajan gastos corrientes (luz, agua, climatización...) que tiene la empresa. Es por ello que proponemos la creación de un complemento de 60€ al mes.

De igual manera proponemos la subvención del 100% de la conexión de Fibra/ADSL ... necesaria para el teletrabajo.



 **FeSMC**
Comunicaciones
orange
Pº Club Deportivo, 1 28223
Pozuelo de Alarcón - Madrid
Parque Empresarial La Finca
Sala Nueva Delhi Ed. 13 Pta. 2
Tel: 912522798
www.ugt-orange.es
ugt.seccionsindical@orange.com

JOSE MARÍA ALCALÁ ESTEBAN
SECRETARIO GENERAL UGT ORANGE

23/09/2021

Recibido 23/09/2021
RRLC
