



**SITUACIÓN
CORONAVIRUS**



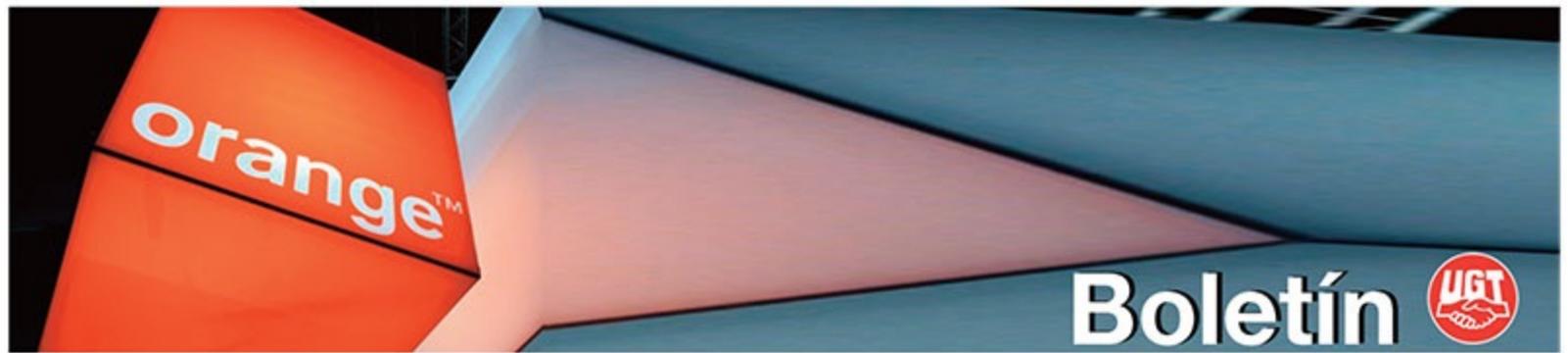
**INCORPORACIONES
VOLUNTARIAS**



**NUEVO
TELETRABAJO**



ORGULLO 2020



SITUACIÓN CORONAVIRUS

Resumen de los principales datos facilitados por la empresa a **UGT** en **OES** y **OSFI**, y temas tratados en los últimos días:

- **CASOS POSITIVOS:** 10 casos confirmados con la prueba y actualmente 0 casos incluidos por cuestionario. Hay 1 persona más con síntomas compatibles con un positivo.
- **RECUPERADOS:** 92
- **PERSONAL EN OFICINA:** 200 aprox (veníamos de unos 50)
- **EQUIPOS CRÍTICOS:** con las incorporaciones voluntarias y el fin del estado de alarma no tiene sentido mantenerlos. Así se lo trasladamos hace semanas a la empresa, una medida excepcional debe acabar cuando acaba la excepcionalidad y además tenemos equipos de guardia para actuar fuera del horario laboral.
- **OBJETIVOS VENTA DIRECTA:** los equipos que mantienen objetivos individuales no han podido desarrollarlos desde el inicio de la crisis a mediados de Marzo. Por eso pedimos a RRHH su revisión y nos respondieron que el Q2 se revisaría para contemplar esta situación. El problema es que los mensajes en el área y lo que se transmite a los equipos es justo lo contrario y RRHH debe aclarar qué está pasando.



INCORPORACIONES VOLUNTARIAS

Antes del inicio de este proceso **4 representantes de UGT**, 3 de CCOO y 1 de USO estuvimos revisando las oficinas de Madrid para comprobar el acondicionamiento de cara a la vuelta puntual de voluntarios. El sistema es gemelo para todas las sedes, por lo que lo que vimos en La Finca no sólo estará en todos los edificios de Madrid si no en el resto de territorios.

IMPORTANTE: según la nueva normativa el distanciamiento ya no será de 2m sino de 1,5m.



RRHH sigue recalcando que quienes quieran seguir teletrabajando y no ir a la oficina deben seguir pudiendo hacerlo y es la norma general.

Cuando alguien solicita ir a la empresa analiza si le permite asistir según sus patologías o circunstancias particulares, **NO TODAS LAS PETICIONES SE ACEPTAN**. A quienes les confirmen que pueden ir les indican día, hora y lugar y las instrucciones de salud que deben seguir. No vamos a desglosar cada uno de los puntos, serían páginas con detalles y detalles, pero cabe destacar:

- La empresa analiza si nos permite ir a la oficina.
- Si no se pasa la prueba o si la temperatura corporal no están dentro de los márgenes no podremos acceder.
- Debemos desinfectarnos con gel antes de entrar.
- Debemos usar la mascarilla durante la jornada laboral según recomienda la empresa.
- Debemos ocupar uno de los puestos marcados y usar siempre el mismo registrando en viveOrange el puesto concreto.
- Debemos seguir los itinerarios marcados en el suelo y toda la señalización al efecto.
- Debemos usar las escaleras y evitar en lo posible ascensores.
- Debemos evitar las salas de reunión, las cuales reducen el aforo drásticamente.
- Se clausuran fuentes de agua y se limitan los vending.

Visto lo visto la recomendación es clara: seguir teletrabajando 100%.

Otra cosa es que necesitemos ir 1 día puntualmente, y para eso nosotros hemos trabajado intentando garantizar todos los protocolos, medidas, recursos... con la empresa. Pero sinceramente no pensamos que trabajar de manera permanente en la oficina en esas condiciones sea bueno para la salud en el contexto actual.

No podemos usar sólo las gafas del 11 de junio, porque vendrá el otoño, y los rebrotes... Para nosotros el teletrabajo debe ser la norma general. Un teletrabajo diferente al actual, adelantándonos a lo que los legisladores ya están planteando.

NUEVO TELETRABAJO

Seamos claros para fijar el debate en el punto adecuado:

Sin teletrabajo Orange se hubiera ido a pique en esta crisis.

Quienes decían que no era posible teletrabajar más de 1 día han sido superados por la realidad.

El teletrabajo se ha reivindicado no solo como medida de conciliación sino como la mejor medida de protección de la salud en esta crisis.

Para **UGT** el debate ya no es "*queremos más teletrabajo*", eso ya está superado. El debate ahora es **implantar el teletrabajo como la norma y que la presencia en la oficina sea lo excepcional.**

Y lo que venimos reclamando desde 2010: **compensación de los gastos** en nuestras casas (línea de datos, energía, mobiliario ...) que representan una mínima parte de lo que se ahorran las empresas a no pagar alquileres, suministros, energía ...



Esto implica un nuevo acuerdo para adaptarse a la "nueva normalidad". Y como siempre **UGT** lidera la propuesta y se ofrece a un gran pacto en este sentido. **Somos el sindicato que ha apostado claramente por el teletrabajo como norma general**, y que ir a la oficina sea lo excepcional. **No nos limitamos a pedir 1 día más o a decir que no se puede.**

No podemos estar manteniendo la empresa a flote a base de teletrabajo para que luego no hayamos aprendido nada y volvamos a lo de siempre. **El teletrabajo 100% no puede ser sólo para beneficiar a la empresa cuando hay problemas, nosotros también lo demandamos.**

La pandemia ha generado una perspectiva distinta sobre el teletrabajo, hasta su irrupción era una demanda sindical como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, frente a la reticencia de las empresas para su implantación, influidas por una cultura "presencial" tradicional.

Pero la situación ha cambiado notable y radicalmente este escenario, en cuanto que el teletrabajo se ha impuesto a una gran mayoría de personas trabajadoras, con o sin su consentimiento, en respuesta a la necesidad de proporcionar una respuesta urgente a la pandemia, de forma que las empresas han visto modificada su visión sobre esta manera de trabajar, asumiendo sus ventajas y valorando su indudable capacidad para contribuir a solucionar los retos de la nueva realidad laboral.

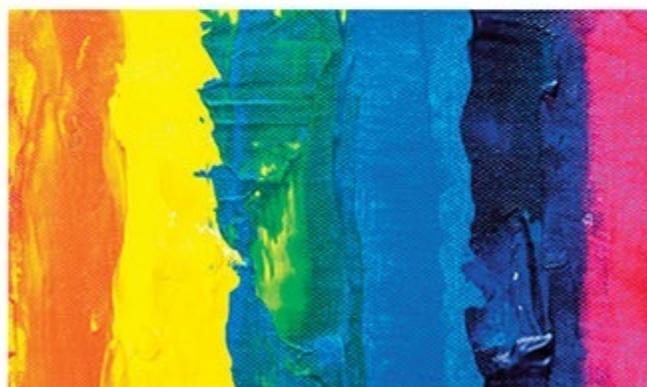
Se ha establecido un cambio de paradigma respecto al teletrabajo anterior a la pandemia y el surgido de la crisis, tanto por el aumento exponencial del número de personas susceptibles de teletrabajar, como por el reconocimiento de las empresas de la valía y utilidad de esta modalidad de prestación laboral, y por la evidencia de que el teletrabajo proporciona la respuesta más adecuada y eficaz a la nueva situación lo que, a nuestro entender, obliga a una optimización sindical de los acuerdos que hasta la fecha han regulado el teletrabajo, en tanto que se establecieron para una realidad anterior, en unas condiciones de crecimiento paulatino y pautado de dicha prestación, supeditada a la mayoritaria actividad presencial, frente a la actual realidad, que ha demostrado, como la propia empresa reconoce, que prácticamente todas las actividades son teletrabajables, salvo algunas muy específicas.

UGT está negociando con el Gobierno una normativa que regule este nuevo escenario, pero ofrecemos a **Orange** la posibilidad de liderar los cambios y de sentar las bases del nuevo teletrabajo, de liderar y marcar el camino. De ser referencia.

ORGULLO 2020

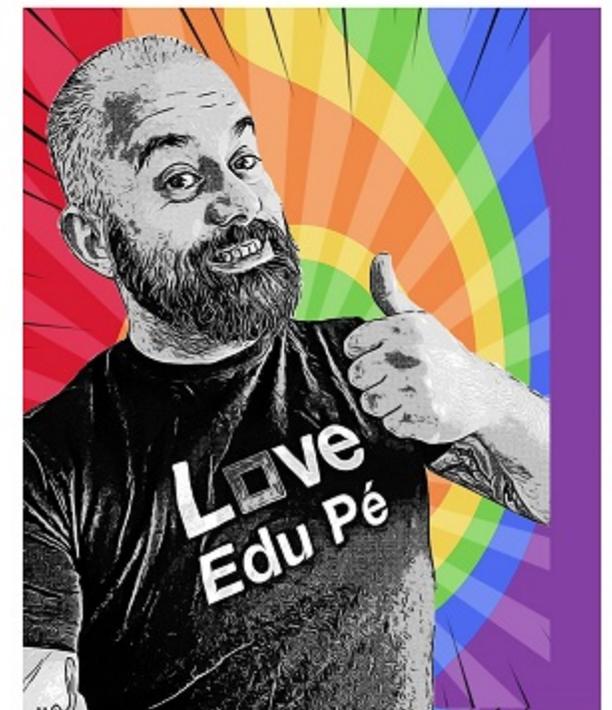
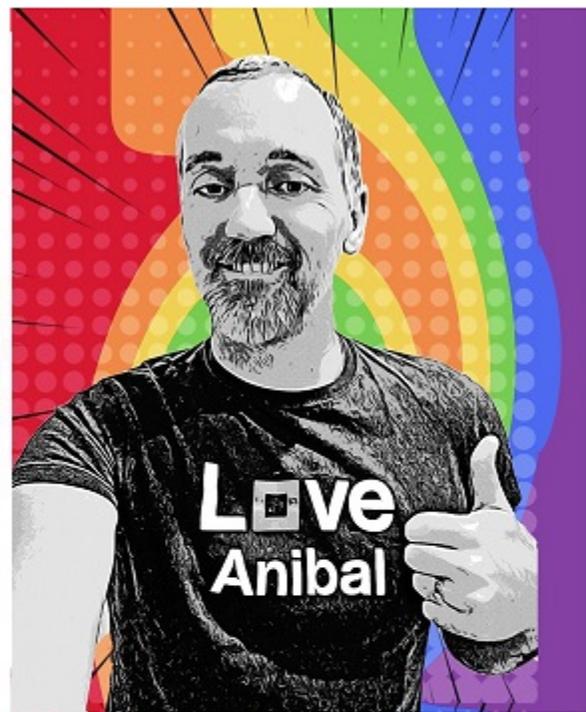
El Comité Organizador del Orgullo Estatal LGBTI ha decidido celebrar el Orgullo Estatal LGTBI de manera virtual entre el 1 y 5 de julio, fechas previstas antes de la crisis del Covid-19. Además, realizarán acciones online el día 28 de junio, Día del Orgullo LGTBI.

El Orgullo Estatal quiere homenajear a toda la ciudadanía y trasladar un mensaje global de fuerza, apoyo, visibilidad y esperanza, especialmente, a todas las personas del colectivo LGTBI que más están sufriendo esta emergencia socio-sanitaria actual.



Tras las revueltas de Stonewall, en 1970 se celebraron las primeras manifestaciones del Orgullo. Hoy, 50 años después y, tras un largo camino no exento de momentos difíciles, en el contexto actual, el Orgullo se reinventa una vez más, y transforma la forma pero no el fondo.

El Orgullo es visibilidad y reivindicación, y eso no hay pandemia que lo pare.



COMUNICACIONES