



**PREPARANDO  
LA VUELTA**



**REGISTRO  
SALARIAL**



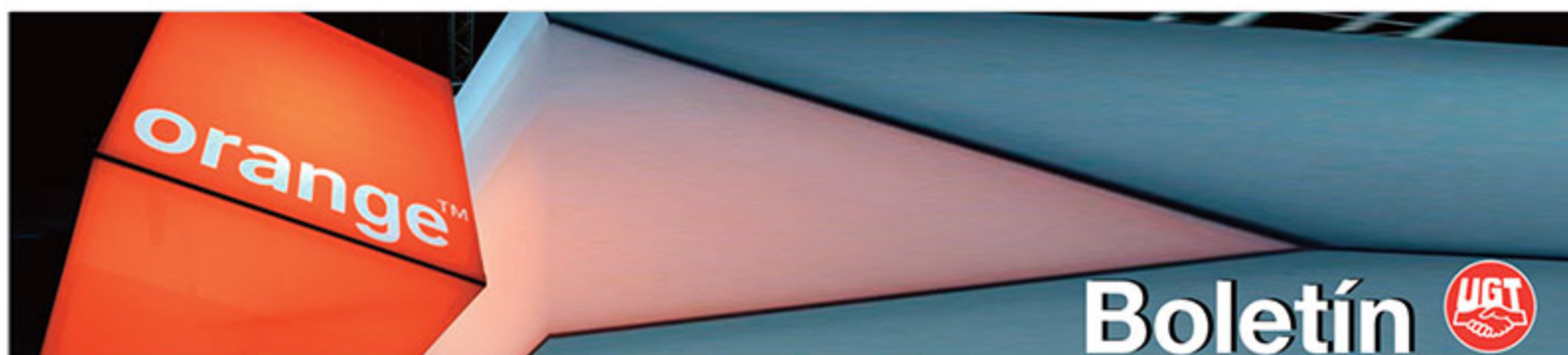
**AYUDAS  
SANITARIAS**



**AYUDA A COMIDA**



**PLAN DE  
PENSIONES**



## PREPARANDO LA VUELTA

Quienes voluntariamente no quieran teletrabajar a partir del 1 de septiembre no tendrán que hacer nada salvo pasar los controles de seguridad y sanitarios como todo el mundo.

Para la inmensa mayoría que quiere acogerse al teletrabajo ampliado (hasta 3 días completos o equivalentes en horas a la semana, o 100% de teletrabajo para vulnerables y personas a cargo) deben seguirse los pasos indicados en el link habilitado en ViveOrange y utilizar Google Chrome:



<https://newvo.orange.es/group/viveorange/guia-rapida>

**TODOS DEBEMOS TENER REALIZADO EL CURSO**

**TODOS DEBEMOS TENER FIRMADO EL ACUERDO INDIVIDUAL**

**TODOS HEMOS TENIDO QUE ENTREGAR LAS COPIAS DE AMBOS DOCUMENTOS**

Si ya lo tenemos hecho no hay que repetirlo, simplemente modificar nuestro esquema de teletrabajo planificado indicando la segunda residencia, si la necesitamos. Quien no lo haya hecho debe pasar previamente por esos pasos indicados en el Plan de Trabajo Flexible de ViveOrange.

Podemos solicitar 5 días de teletrabajo si formamos parte de un colectivo vulnerable o tenemos personas a cargo con vulnerabilidades. Para ello tenemos que cumplimentar la encuesta indicada en cada caso ya que nos solicitarán los justificantes pertinentes en cada situación.

En la modalidad de hasta 3 días o equivalente en horas simplemente marcamos en el esquema de teletrabajo planificado las franjas horarias que necesitamos. El tope son 3 jornadas completas de 8,5 horas de trabajo por lo que el contador deberá contar como máximo con 25,5 horas semanales. Recordad que la franja horaria de la comida no consume esa bolsa de horas.

### **Recordatorio segunda residencia:**

RRHH nos ha trasladado que aunque no se actualice esta cuestión en la información general de teletrabajo, **MIENTRAS DURA ESTA CRISIS PODEMOS TELETRABAJAR EN SEGUNDA RESIDENCIA CON CUALQUIER CONEXIÓN A INTERNET DE CALIDAD, NO NECESARIAMENTE DE ORANGE.**

## Complemento movilidad sostenible:

Se recupera a partir del 1 de Septiembre **PERO DEBE SOLICITARSE NUEVAMENTE COMO YA SE HIZO EN SU DÍA Y ANTES DE FIN DE SEPTIEMBRE YA QUE NO SE VA A PAGAR AUTOMÁTICAMENTE**. Se pagará como anteriormente a mes vencido por lo que el primer pago correspondiente al mes de Septiembre se hará en la nómina de Octubre.

## Reflexiones:

Creemos que las preguntas que nos surgen dentro del grupo de delegados, delegadas, afiliados y afiliadas de **UGT**, son las mismas que todos y todas os hacéis, lógicamente.

Desde que la empresa nos informó a mediados de este mes de imponer la vuelta a partir del 1 de septiembre y de no atender nuestras peticiones de mantener el teletrabajo voluntario al 100% por motivos de salud como piedra angular, pero también de conciliación, el panorama sanitario a nivel nacional no ha mejorado precisamente.

Advertimos que decidir en Julio cómo volvemos al trabajo en Septiembre era precipitado y que las conversaciones en este sentido debían haberse producido tras el verano.

Casi toda España ha impuesto el uso obligatorio de la mascarilla SIEMPRE aunque se guarde la distancia de seguridad. Se están confinando zonas geográficas. Hay un verdadero problema con el seguimiento de los casos positivos y los posibles contactos.

La prudencia está brillando por su ausencia, y no nos referimos sólo a lo que vemos en la calle o en las noticias. También dentro de **Orange**, si la prudencia se hubiera impuesto nuestros planteamientos para mantenernos protegidos con 100% de teletrabajo ni se hubieran cuestionado.

## REGISTRO SALARIAL



La empresa, cumpliendo la normativa y las peticiones que desde **UGT** les hemos hecho durante años en la Comisión de Igualdad, nos facilitó el registro salarial de **Orange**.

Algunas compañeras y compañeros han contactado con nosotros ya que determinadas informaciones han hecho pensar a muchas personas que podían saber si su salario respecto al de sus compañeros está o no alineado, pero eso no es así.

**Nadie puede saber con la normativa y el registro actual si gana más o menos que el compañero o la compañera de al lado usando este**

**registro**. Es un dato sensible y por ello el registro agrupa las medias de salarios con variable, reducciones de jornada, complementos salariales, grupos profesionales y franjas de edad.

Es decir, **podemos tener una idea** de si nuestro salario con respecto a la media de mi grupo profesional y edad está o no alineado, incluyendo además el tema de complementos salariales, **y si la diferencia es muy elevada**.

**Orange** reconoce que tenemos una brecha salarial de género y trabajamos coordinados para que se reduzca y elimine en el menor tiempo posible.

**UGT** necesitó 2 años para convencer a la Comisión de Igualdad para que introdujéramos un indicador que nos permitiera medir la brecha salarial de género y el ritmo de reducción. Hasta entonces no había nada. Ahora con el cambio legislativo de 2019 tenemos una herramienta aún más potente para conseguir el objetivo.

Siempre nos gustaría ir más rápido, tener ya superado este problema, pero no siempre es fácil y lo importante es que no estamos dando pasos atrás sino hacia delante. Ahora toca dar más impulso a la reducción de la brecha y trabajar juntos para conseguirlo.

**Con una garantía absoluta a la confidencialidad y a tus datos podemos, si lo deseas, informarte de tu situación salarial**. Es nuestro deber hacerlo, no es ni un favor ni un beneficio, es vuestro derecho.

## AYUDAS SANITARIAS

La empresa nos ha notificado que dada la situación de generada por la pandemia, con un estado de alarma de varios meses, las prórrogas de plazos para que nadie perdiera la ayuda, el elevado número de solicitudes y las consiguientes incidencias ... es imposible que antes de fin del verano puedan abonarse.

Por tanto, **tras el verano** los representantes de **UGT** en la Comisión de Acción Social de **OES** y **OSFI** nos reuniremos con la empresa para **determinar el importe** de abono de las ayudas sanitarias.



## AYUDA A COMIDA



En el semanal del 12 de Junio, tal y como podéis ver en este [ENLACE](#) se indicaba expresamente "Te recordamos que **en el período de jornada intensiva no se percibe la ayuda por comida en ningún caso.**"

Como muchos recordaréis, en años anteriores cuando alguien debía quedarse una o varias tardes **cumplimentaba una hoja excell para proceder a regularizar ese gasto en comida a partir de Septiembre** (en Agosto no se da nunca esta ayuda oficialmente). Pero este año como veis **la directriz de la Dirección de Orange es que todos cumplamos de manera estricta la jornada intensiva** por lo que os instamos a que **NADIE INCUMPLA ESTA DIRECTRIZ.**

No cumplir una norma clara y directa de la Dirección de una empresa puede dar lugar a **consecuencias laborales nefastas para quienes la incumplan**, incluyendo a responsables y managers que obligaran a hacerlo y no velen por cumplir las normas que imponen sus superiores.

Este verano no es como los anteriores, y la Dirección de **Orange** exige el cumplimiento de la intensiva en verano al bloquear de manera absoluta cualquier ayuda a comida durante la intensiva.

Desde **UGT** anhelamos que esa exigencia sea para siempre y se respete la intensiva.

## PLAN DE PENSIONES

La pandemia ha afectado a todos los ámbitos, y el Plan de Pensiones no es una excepción. Pero el análisis del mismo certifica que **tenemos un gran Plan de Pensiones, sólido, robusto** y capaz de aguantar algo tan duro desde el punto de vista económico como lo que nos ha tocado vivir.

Gracias a la Gestora y a quienes formamos parte de la Comisión de Control, tanto del Plan de Pensiones como del Fondo, **hemos diseñado una cartera y unas protecciones muy potentes.**

Cualquiera puede consultar las fuertes caídas en bolsa y en muchos Planes de Pensiones y compararlas con la evolución de la rentabilidad de nuestro Plan que tras la caída de finales de Febrero y principios Marzo **comenzó a remontar a mediados de ese mes con una tendencia que se mantiene:**

Divisa **EUR**

Riesgo de inversión **●●●●●●**

Datos a 21/07/2020

Valor liquidativo **33,579296 €**

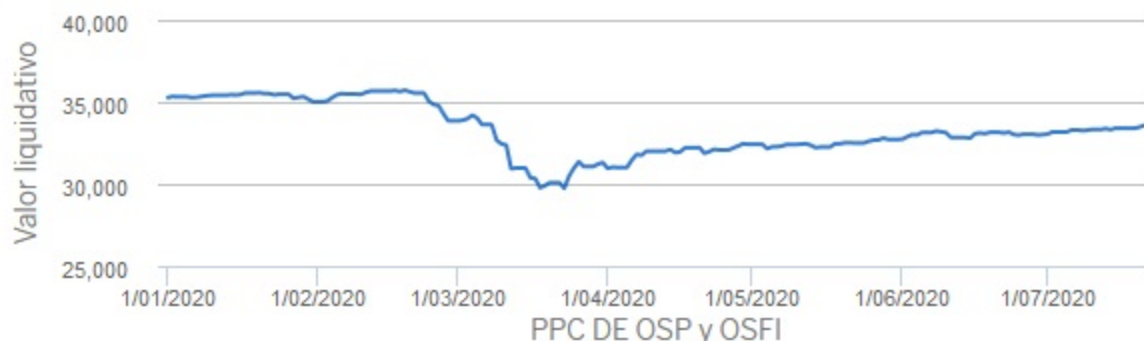
Rentabilidad mes en curso **1,71 %**

Rentabilidad año en curso **-4,80 %**

Rentabilidad últ. 12 meses **-2,64 %**

Período consultado: 01/01/2020 - 21/07/2020

Última actualización: 21/07/2020



Desde:

01/01/2020

Hasta:

21/07/2020

Sin hablar de la enorme rentabilidad que suponen las aportaciones de la empresa mes a mes. El Plan de Pensiones **Orange** es un beneficio que no deberíamos dejar de disfrutar.