



GRUPO COORDINACIÓN COVID



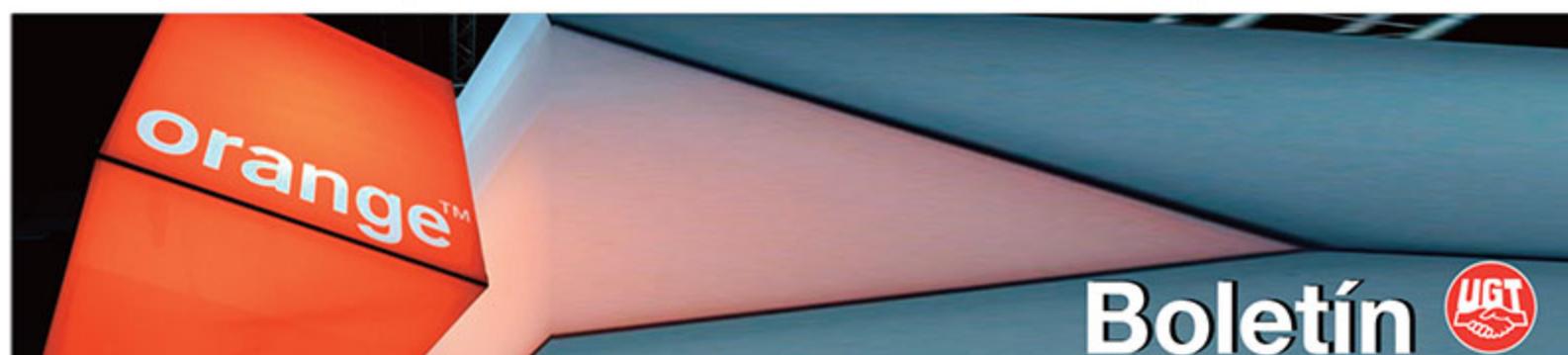
DESCONEXIÓN DIGITAL



SITUACIÓN ECONÓMICA



ACCIÓN SOCIAL



GRUPO COORDINACIÓN COVID

Todas las personas que formamos parte de **UGT** en **Orange**, desde los delegados y delegadas hasta las personas afiliadas a nuestro sindicato, estamos muy preocupados por el continuo empeoramiento de la pandemia en nuestro país y la decisión de nuestra empresa de un retorno masivo desde el 1 de septiembre.

Decisión gestada en Junio y confirmada en Julio a pesar de nuestras continuas recomendaciones de aplazar esta decisión y seguir teletrabajando al 100% toda la plantilla para analizar en otoño como evolucionaba la enfermedad.



Y no era un capricho o una manera de aprovechar para seguir teletrabajando. Creemos que la mejor manera de asegurar la salud de todos y todas es mantener el teletrabajo hasta que la situación sanitaria cambie claramente y no tenga vuelta atrás.

Consideramos también que empresas potentes como la nuestra son las que deben estar a la vanguardia de estas decisiones, dar ejemplo, marcar la pauta... para que otras muchas más pequeñas sigan el ejemplo y entre todos y todas seamos capaces de aportar lo máximo para salir de esta crisis.

Pero la realidad es que a partir de la semana que viene tendremos que volver algunos días a la semana a las oficinas (salvo quienes tengan autorizado el teletrabajo al 100% por ser personas sensibles o convivir con un caso similar).

Aumentará el riesgo en los desplazamientos, durante las horas de trabajo, en las reuniones, en los comedores, en los baños, en los ascensores... Y por ello debemos ser muy estrictos con las medidas de seguridad e higiene. No dejéis de consultar la guía en viveOrange:

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

Pero creemos que no es suficiente porque se van a dar muchas situaciones en las que necesitaréis resolver dudas, problemas o incidencias con el retorno, con vuestras solicitudes de teletrabajo, con los EPIs, con los puestos de trabajo, con el uso de las zonas comunes ...

Por ello hemos creado un grupo de coordinación COVID en el que podéis canalizar vía email estas cuestiones, con personas de **OES** y **OSFI**, y no sólo de Madrid. Estas personas se reunirán con RRHH los días 1 y 7 de septiembre para analizar el proceso de vuelta a las oficinas generalizado y podrán canalizar directamente con ellos vuestras situaciones personales. Las reuniones continuarán en días posteriores.

El objetivo es que nadie vuelva al puesto de trabajo sin tener todo perfectamente claro y que cualquier incidencia esté absolutamente resuelta.

Los contactos de este grupo de coordinación COVID son:

JUAN DUEÑAS SERRANO: juan.duenas@orange.com

M^a ISABEL FERNÁNDEZ CERVANTES: mariaisabel.fernandez@orange.com

GERMÁN ESTELLER ENCUESTRA: german.esteller@orange.com

JOSÉ M^a ALCALÁ ESTEBAN: josemaria.alcala@orange.com

Os recomendamos que para facilitar la gestión en el Asunto del correo indiquéis "GRUPO COORDINACIÓN COVID"

DESCONEXIÓN DIGITAL



No se está garantizando este derecho regulado en convenio y a nivel de Grupo.

Tanto es así que desde la dirección se han hecho llamamientos a los responsables para que controlen estas situaciones. Lo hemos leído todos en las comunicaciones de RRHH tras las encuestas del Pulso que se han hecho, donde **el problema de conciliación se ha agudizado cuando algunos han pensado que teletrabajar significa estar a disposición en cualquier momento.**

Si desde la empresa no se hace lo suficiente para que se cumpla este derecho **debemos poner nosotros todos los medios posibles.**

UGT propuso medidas, ya puestas en práctica con éxito en otras multinacionales, como por ejemplo impedir que se envíen correos fuera de horario laboral. Técnicamente es posible, pero la empresa no quería quitarles el gusto a algunos de enviar emails por las noches o en fines de semana.

Por eso propusimos que si alguien quería enviarlos lo hiciera, pero que quedaran en cola y se entregaran al iniciar la jornada laboral posterior. Pero tampoco querían porque el deseo de estas personas no es enviar emails, sino que sean atendidos. **Y por ahí no podemos pasar.**

Hay diferentes formas de cumplir con este derecho a la desconexión. Y os recomendamos algunos de ellos, muy simples, aprovechando la configuración del teléfono o el fuera de oficina de nuestro Outlook.

Configurar este fuera de oficina, por ejemplo, de lunes a viernes desde las 17h y hasta las 8h del día siguiente con el mensaje *"He terminado mi jornada laboral y atenderé este correo cuando vuelva"* u otro similar deja claro a quien lo envía que el mensaje no va a poder ser gestionado.

Incluso los fines de semana para dejar claro que desde las 15h del viernes y hasta las 8h del lunes, por ejemplo, *"No estoy disponible durante el fin de semana"*

Y con el teléfono se puede hacer también. Primero con la **sana costumbre de apagarlo cuando dejamos de trabajar.** Pero cuando no sea posible configurando el buzón de voz de manera similar y con mensajes equivalentes, y activándolo cuando dejamos de trabajar. Para que quien nos requiere en nuestro tiempo de descanso tenga claro que no estamos disponibles.

Hay equipos en nuestra empresa que están de guardia cuando es necesario, y se les paga por ello, aunque siempre hemos dicho que esa compensación económica es claramente mejorable.

El resto no estamos disponibles, y si quieren que alguien lo esté que se lo paguen.

SITUACIÓN ECONÓMICA

A nadie se le puede escapar que la situación económica está viéndose impactada de manera dramática por la pandemia. Y **Orange** no es una excepción.

Otra cosa es que los análisis económicos no se hagan de manera adecuada, sin ver lo que pasa alrededor, sin incorporar el factor COVID como el elemento distorsionador.

Analizar la evolución económica y financiera sin incorporar estas variables y tomar decisiones como si esto no deba replantear nada es un error a nuestro juicio.



Ya en el mes de Abril **UGT** pidió a la **Dirección que se replantearan los objetivos** económicos y financieros ya que la pandemia lo iba a condicionar todo y es absurdo mantener objetivos y estrategias como si no pasara nada.

Esperemos que la Dirección sea empática en este sentido, aunque un cambio de CEO en mitad de este reto no parece la mejor de las decisiones. Ya sabemos lo que pasa cuando un equipo que se está jugando los títulos cambia al entrenador.

Pero no nos cabría en la cabeza que con el enorme esfuerzo que está haciendo la plantilla no se nos reconozca. No nos cabría en la cabeza que siendo los máximos valedores de mantener a **Orange** a flote, compitiendo, en un sector feroz ... se nos penalizara.

Hacemos un llamamiento a la Dirección, al nuevo CEO, a todos los que tienen responsabilidades en la toma de decisiones a alto nivel para que **se cuide a la plantilla, se reconozca su esfuerzo y no se cargue en nuestros hombros las malas cifras** que no dejan de ser algo normal dada la situación de pandemia global y parón económico.

Como primer paso pedimos en Mayo una reunión para analizar la situación económica y financiera, y tras insistir este verano **nos hemos emplazado a reunirnos en Septiembre.**

ACCIÓN SOCIAL

Os recordamos que debido al estado de alarma, el confinamiento, el teletrabajo masivo estos meses ... ha sido imposible tener cerrado el trabajo de análisis de solicitudes para ayudas sanitarias. Ya os comentamos que será en septiembre cuando se analizará todo esto.

Por tanto **en las próximas semanas se determinará el importe de las ayudas sanitarias y el momento de abono**, y a continuación se analizará el lanzamiento de otras ayudas tras estudiar el presupuesto y que lógicamente también se están retrasando (estudios, celiacía ...)

