



**COVID Y
DESPIDOS**



**UGT EXIGE CAMBIOS
REGULATORIOS**



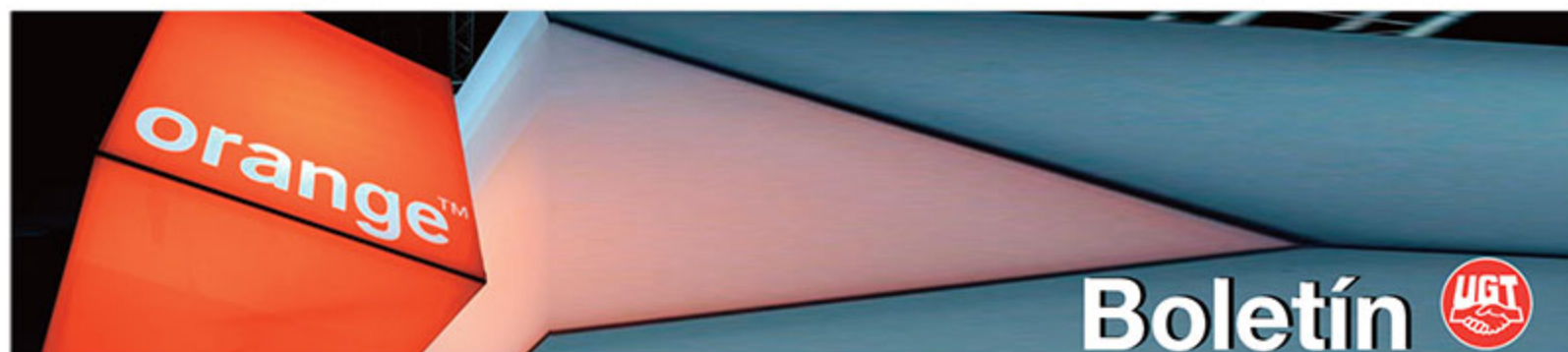
**REGISTRO
HORARIO**



**CALENDARIO
LABORAL 2021**



LOTERIA NAVIDAD



COVID Y DESPIDOS

Otro despido más este martes 27 en Madrid en la Tribu Jazztel de **una compañera con más de 55 años**, en una dinámica demencial que esta dirección está marcando desde el retorno a las oficinas. La gestión de personas es un claro déficit que se está instaurando en nuestra empresa y que a la larga repercutirá en el compromiso y dedicación: **si una empresa cuida el empleo, a su capital humano, el compromiso de este capital humano se refuerza, y viceversa si la dinámica es de inestabilidad en el empleo.**



Sobre la COVID, los datos actuales en **Orange** indican que tenemos 12 personas aún contagiadas tras más de 150 ya recuperados, y 19 en cuarentena. Los datos de la pandemia en España son realmente alarmantes y todos debemos contribuir a que esto pare, tenemos una responsabilidad tanto dentro de **Orange** como con la sociedad.

En estas semanas **desde UGT hemos trabajado para conseguir un teletrabajo 100% voluntario para todos y todas sin excepción.** Lamentablemente la empresa no ha querido dar este paso aún, pero seguiremos insistiendo.

Pero sí **hemos negociado y respaldado medidas que garanticen para los más vulnerables, para quienes más riesgo sufren, un esquema seguro.**

Lo hicimos en solitario en Madrid, consiguiendo mantener de manera indefinida al menos 3 días de teletrabajo y garantías superiores para muchos colectivos.

Posteriormente se sumaron en Barcelona el resto de la representación social.

Y en territorios afectados por restricciones donde UGT tiene el 100% de la representación se hizo desde el principio. UGT ha sido el sindicato que inició la semana pasada conversaciones con RRHH que fructificaron en la aplicación automática de estas medidas en cualquier territorio afectado por restricciones a la movilidad.

Porque no conseguir nuestro máximo objetivo de teletrabajo voluntario para todos y todas no puede entorpecer dar pasos hacia delante para garantizar a los más necesitados un entorno laboral aún más seguro. Sin pasos atrás.

Seguimos con un continuo diálogo que permita incrementar el esquema actual que os volvemos a recordar a continuación:

- **5 DÍAS SEMANALES, 100% DE TELETRABAJO**, para personal sensible con dolencias tipificadas en el catálogo.
- **5 DÍAS SEMANALES, 100% DE TELETRABAJO**, para quienes convivan con familiar sensible o que necesite atención.
- **5 DÍAS SEMANALES, 100% DE TELETRABAJO**, para quienes tengan hijos e hijas que no puedan asistir a clase debido a una notificación del centro educativo por positivos, cuarentenas ...
- **5 DÍAS SEMANALES, 100% DE TELETRABAJO**, para quienes utilicen el transporte público para ir a la oficina en zonas con restricciones a la movilidad.
- **MANTENIMIENTO DE 3 DÍAS SEMANALES, O EQUIVALENTE EN HORAS**, de teletrabajo de manera general para el resto de la plantilla en cualquier territorio o centro de trabajo.
- **VIGENCIA SIN FECHA DE FIN**, eliminando la incertidumbre sobre qué pasará el mes que viene.

Hasta que consigamos nuestro objetivo, hasta que todo el personal que resida en zonas con restricciones, **seguiremos negociando, negociando y negociando**.

UGT EXIGE CAMBIOS REGULATORIOS



Décadas de regulación fallida, ineficaz y desequilibrada están llevando a nuestro Sector a una situación límite. La destrucción masiva de empleo en todos los países y operadoras, caídas bursátiles generalizadas de todas las operadoras europeas, una necesidad de inversión millonaria a cada paso mientras los ingresos cada vez son menores, una competencia sin sentido sobre precios, la superpoblación artificial de operadores y marcas comerciales, especulaciones financieras sobre infraestructuras pasivas y constantes rumores desestabilizantes sobre fusiones nacionales o paneuropeas suponen un cóctel que coloca al Sector de las Comunicaciones en un momento histórico de máxima incertidumbre y gravedad.

Las personas trabajadoras no podemos ser ajenas a esta realidad, que no solo se refleja en los medios o en los índices bursátiles, sino que se aprecia, cada vez con mayor virulencia, en el día a día de las empresas. Debemos no sólo conocer qué está pasando, sino preguntarnos qué podemos hacer para que las consecuencias de esta lamentable regulación sectorial no acaben afectando a nuestros empleos y a la calidad de nuestras condiciones laborales.

Al mismo tiempo, la desgraciada pandemia ha confirmado algo que todos los que componemos este Sector ya sabíamos pero que había pasado desapercibido para una gran parte de la ciudadanía y, seguramente, para una gran parte de partidos políticos y reguladores. Somos un sector clave para la economía del presente y del futuro. Somos personas trabajadoras esenciales para construir una sociedad moderna. Somos personal cualificado, tecnológico, y representamos ese empleo digital que tanto se promociona. Por todo ello se nos debe reconocer nuestra valía de una vez por todas.

UGT, consciente de este contexto desde hace mucho tiempo, seguimos insistiendo en **poner en el centro del debate regulatorio a las personas y el empleo**. Debemos analizar y explicar con rigor qué está pasando en el sector y por qué, para, a continuación, trasladar a los diferentes foros propuestas viables y de calado.

En los próximos meses se abre ante nosotros una gran oportunidad ante tres elementos reguladores y legislativos fundamentales para el futuro de nuestro Sector. La promulgación de **la nueva Ley General de Telecomunicaciones, la licitación del segundo dividiendo digital y la puesta en marcha del plan España Digital 2025**, serán ocasiones en las que las personas trabajadoras podremos hacer llegar nuestra voz a legisladores y reguladores. Es el momento en que se van a estipular las normas competitivas para los próximos años, y los sindicatos no podemos permanecer callados.

En consecuencia, **la Unión General de Trabajadores va a desplegar una campaña informativa, acompañada de nuevas acciones legislativas y de contactos al más alto nivel, al objeto de defender los derechos de las personas trabajadoras, de priorizar el empleo de calidad por encima de intereses económicos, empresariales o gubernamentales, fijando las bases para seguir mejorando las condiciones laborales de las personas que componemos este sector.**

¡ES EL MOMENTO! ¡NO SE PUEDE ESPERAR MÁS!

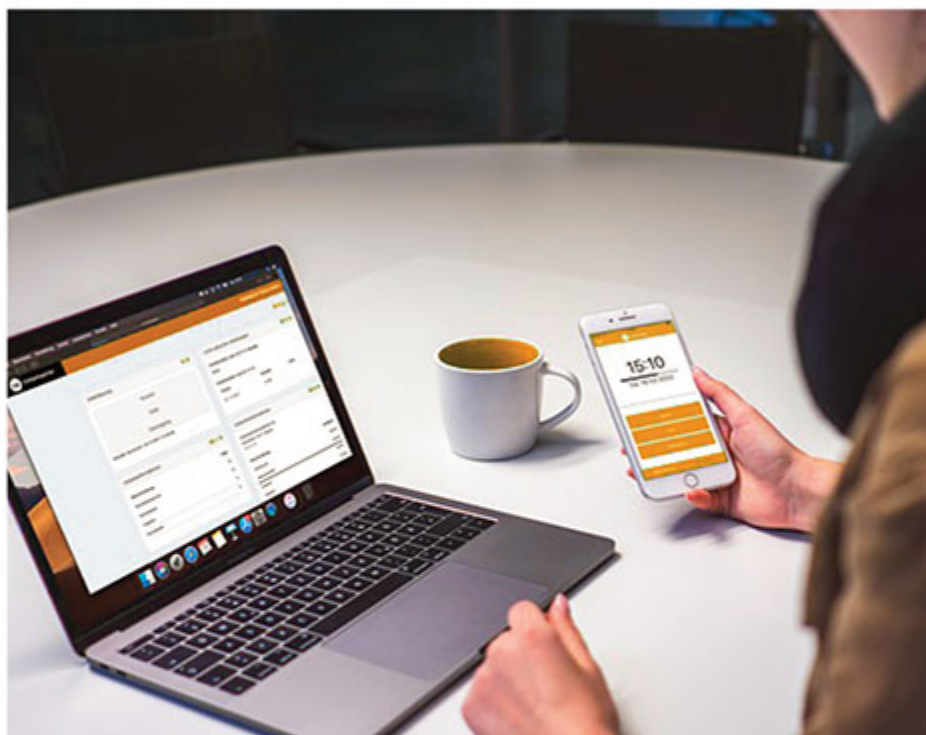
CAMBIEMOS LA REGULACIÓN SECTORIAL

REGISTRO HORARIO

La empresa nos convocó el pasado 20 de octubre a una reunión para retomar las conversaciones que quedaron congeladas en marzo debido al estado de alarma ya que la ley obliga a tener implantado un sistema de registro. Este pasado 28 de octubre hemos terminado de perfilar los detalles para que el sistema tuviera todas las garantías y fuera lo más sencillo posible dentro de la complejidad.

Si todo va bien el sistema empezaría a aplicarse desde el 3 de noviembre.

UGT ha elaborado una guía de uso que desde hoy mismo podéis solicitar a través de ugt.seccionsindical@orange.com además de consultarnos cualquier duda por pequeña que sea.



No obstante podéis consultar en este enlace toda la información, incluyendo el acuerdo literal que firmamos en el mes de febrero para garantizar los derechos de todos y todas:

<https://newvo.orange.es/group/viveorange/registro-de-jornada>

CALENDARIO LABORAL 2021

Desde **UGT** hemos trasladado a la empresa una propuesta de calendario laboral para el año que viene para que cuanto antes podamos conocer todos y todas los días laborables, el inicio y fin de la intensiva en verano, los días de libre disposición adicionales a los 2 de convenio ...

Con nuestra propuesta, y empezando la intensiva de verano a mediados de junio, contaríamos con los 23 días de vacaciones que conseguimos por convenio, 5 días de libre disposición (2 de convenio más 3 adicionales), los días de vacaciones por antigüedad (1 por 10 años, 2 por 20 años o más) y los dos festivos de empresa en periodo navideño (24 y 31 de diciembre).

Es decir, **además de los casi 3 meses de intensiva en verano y los 14 festivos** habituales contaríamos, si la empresa acepta nuestra propuesta, con **al menos 30 días adicionales para quienes tengan menos de 10 años de antigüedad, incluso llegar a 31 o 32.**

LOTERIA NAVIDAD

Lotería sin donativos, autogestionable y sin necesidad de desplazarte en ningún momento.

Desde **UGT** en **Orange** vamos a probar suerte un año más, y en esta ocasión para garantizar la salud e higiene en el contexto de la COVID19 y también para ahorrar desplazamientos y quebraderos de cabeza hemos diseñado un sistema muy sencillo.



La Adoración de los Magos
Tabla central del Triptico realizado por
Jheronimus van Aken, conocido como El Bosco
Museo Nacional del Prado, Madrid



Quienes queráis lotería debéis contactar con ugt.seccionsindical@orange.com indicando el número de décimos para tener una previsión.

Posteriormente os responderemos con un enlace y una clave para que podáis realizar la reserva o compra, como preferáis. Estas son las diferentes opciones:

- **Reserva y pago del número y recogida del décimo físico en la administración:** se puede abonar online mediante TPV virtual o en la administración de lotería al recogerlo.
- **Compra del décimo mediante TPV virtual con la opción envío por mensajería para recibir el décimo físico:** el décimo llega al domicilio en aprox. 24h pero tiene evidentemente gastos de envío.
- **Compra del décimo mediante TPV virtual con la opción de custodia en la administración:** se compra el décimo y se recibe un justificante por email. Esta opción no tiene gastos adicionales al importe de la lotería y en caso de premio se ingresa directamente en la cuenta bancaria facilitada.

No son aceptadas tarjetas de empresa ni tarjetas internacionales. Existe también la opción de pago por transferencia bancaria.

Hemos acordado este método ágil, seguro y adaptable al gusto de cada persona, para que más que nunca podamos compartir la lotería en todos los territorios con centros **Orange** sin la obligación de desplazarnos, sin colas y sin donativos.

Ánimo y suerte.