



# EL ALTAVOZ



septiembre 2021

## Acuerdo de



## Al carajo

SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

# Contenido



- 3 - Teletrabajo en Tecnológica, historia de un desencuentro.
- 5 - Aparco a mano armada.
- 7 - El engaño de las Guardias.
- 8 - Insistimos, mejor informar de los movimientos I+D.
- 9 - Los trabajadores siempre tienen derecho a reclamar los gastos de teletrabajo.
- 10- A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

# EL ALTAVOZ

septiembre  
2021

# TELETRABAJO EN TECNOLÓGICA HISTORIA DE UN DESENCUENTRO



El teletrabajo en Tecnológica ya empezó con mal pie. Antes de la aparición de la ley de teletrabajo (RDL 28/2020 y, posteriormente, ley 10/2021) ya existía un procedimiento de teletrabajo en la compañía, hecho de aquella manera, en la que algo que debería ser un derecho se limitaba de forma tan peregrina como que deberías tener un buen performance....

En cualquier caso, con la llegada de la pandemia de COVID19 y el estado de alarma subsecuente, se confirmó (a las malas, eso sí) que el teletrabajo no solo es una opción viable, sino que muy rentable, tanto para trabajadores como para empresa (los únicos que se han visto alterados son aquellos "jefezuelos" que han visto que, realmente, no eran necesarios para que su equipo fuera eficaz) De todo esto, y de la publicación por parte del gobierno del RDL 28/2020 sobre trabajo a distancia, surge la necesidad de establecer una política de teletrabajo. Y, como los líderes del negocio que somos.... llegamos tarde y mal. Se nos adelantó la banca, estableciendo un acuerdo de teletrabajo que no está del todo mal, habida cuenta de las imprecisiones y elipsis que tiene la ley publicada en el BOE. Con ese acuerdo en mente, UGT emplazó a la empresa a una negociación para establecer la política de teletrabajo de la compañía, a lo que acompañamos de una propuesta de política de teletrabajo (Ver [AQUÍ](#)). Fiel a su buen criterio, la empresa se negó a negociar otra cosa que no fuera la compensación económica, y solo para el escenario COVID, que es el único que ella contempla, a pesar de que tanto en el RDL como en la Ley actual se especifica claramente que ya está en vigor (tal y como multitud de empresas, dentro y fuera de nuestro sector han aplicado)

Tras muchos desencuentros entre empresa y sindicatos, se llegó al **NO ACUERDO** e **IMPOSICIÓN** por parte de la empresa de un "complemento salarial" de 30€ para todos y para siempre (en principio para COVID, pero ya sabemos cómo son de "generosos") Y decimos "complemento salarial" y no compensación, porque tal y como ha sido planteado y presentado por la empresa, no tiene cabida dentro de la ley de teletrabajo.

Tras este punto, y tras el paréntesis vacacional de navidades, se iniciaron las negociaciones entre empresa y RLts para lo que sería el acuerdo de la política de teletrabajo post COVID (de nuevo, demostrando la amplitud de miras y el liderazgo, se empezó esta negociación bastante después de la

fecha de **PLENA VIGENCIA** del RDL 28/2020, que fue el 22 de enero de 2021) Para ello, la empresa envió un documento en el que establecía la política (ver el documento [AQUÍ](#)) Tras analizarlo, **UGT** procedió a realizar una nueva versión del documento, incluyendo todas las enmiendas y modificaciones que consideramos adecuadas, y se las remitimos tanto a la empresa como al resto de sindicatos (ver [AQUÍ](#)), y se decidió por unanimidad de todas las partes, que se trabajaría sobre ese documento como base para la negociación.

Durante varios meses hemos ido desgranando, punto por punto, las modificaciones que **UGT** presentó, aceptándose unas, rechazándose otras, y el resto de RLts aportando algunas puntualizaciones enriquecedoras. Tras un sinfín de encuentros y desencuentros, se estableció un documento final de acuerdo por parte de la empresa, y se nos remitió a las RLts para su consideración, indicando que es un texto definitivo en cuanto a las bases (Ver [AQUÍ](#)). Desde **UGT** entendimos que, sin modificar los puntos fundamentales, era necesario realizar ciertas puntualizaciones, así como consultar determinados puntos que, a nuestro entender, no eran todo lo claros que debieran, por lo que enviamos dichas puntualizaciones a la empresa para revisarlas conjuntamente (ver [AQUÍ](#)) Tras un cierto "rebote" por parte de otro sindicato (más que nada porque no hizo bien sus deberes) se revisó nuestro documento, aceptándose determinados puntos y negándose a aceptar la empresa otros y se procedió a revisar las enmiendas presentadas por los otros, eso sí, emplazándonos la empresa a la última reunión (28 de julio de 2021) en la que deberíamos las RLts dar una respuesta de acuerdo o no al documento.

Y pasó lo inevitable, la empresa, siempre consciente de lo más necesario para sus trabajadores, se negó sistemáticamente a revisar el punto correspondiente a la dotación de medios y compensación de gastos, lo cual desde un principio ha sido considerado por **UGT** como una **línea roja**. Esto hizo que, a pesar de haber conseguido un documento medianamente decente y, entendemos, bastante beneficioso para el trabajador, no pudiéramos firmar dicho texto, habida cuenta de la no posibilidad de negociar algo tan importante y fundamental como es la compensación de gastos.



Y ahora, ¿Qué? Bien, eso es algo que solo la empresa puede responder. Entendemos que se establecerá una política de teletrabajo de forma unilateral. Solo podemos esperar que se tenga en cuenta el esfuerzo realizado por **TODOS** y en la redacción final que establezca, la empresa se tenga en cuenta todos los puntos presentados por **UGT** y que, en su momento, fueron aceptados, ya que eso hará de esta política una moderadamente buena política, que favorezca a los trabajadores.

# Aparco a mano armada

¡¡¡Manos arriba!!! ¡¡¡Esto es un aparco!!! ¡¡¡Digo..., un atraco!!!

Puede que, cuando se dé la tan famosa, por algunos gerifaltes esperada y según nuestra macroencuesta sobre teletrabajo no tan deseada, vuelta a la oficina, más de uno os encontréis con la necesidad, por el motivo que sea, de ir en vuestro coche a alguna de las oficinas.

Pues lo que os encontrareis al reservar una plaza de aparcamiento en los edificios de esta nuestra empresa será un atropello.



En el mail que se envió a todos los empleados con el *subject*: "*¿Vienes en vehículo a las oficinas? Esta información te interesa*", lo que de forma velada te están diciendo es: "*¿Vienes en vehículo a las oficinas? ¡¡¡Pues te vamos a sajar!!!*"

¿Y te preguntarás? ¿Cómo? ¿Qué me quieren atracar? ¿Mi propia empresa?

Para responderte solo vamos a poner ejemplos de lo que consideramos unos precios abusivos por el uso del parking de nuestra empresa quien, se supone, nos debería facilitar las cosas ¿no? O, por lo menos, no complicárnoslas más.

Ejemplos precios parkings Accenture:

Precio parking edificio Castellana: 15€ día = 315€/mes

Precio parking la Finca 8€ día = 168€ mes → coste plaza mensual = 75€ (75€/21 días laborables = 3,57€/día)

Como podéis ver los números no mienten, el precio por aparcar un día puntual en La Finca, por ir a proyecto para trabajar los días que no tengas teletrabajo (algún día pasará), ir a soporte local... o por el motivo que sea, en ese caso nuestra propia empresa nos dirá, saca la cartera, que te voy a sajar pidiendo casi el triple de lo que pido si es un alquiler mensual.

Que todos entendemos que un uso esporádico suele llevar un sobrecoste asociado, como las horas extra, por ejemplo, que se multiplican por 1,75 comparadas con una hora de trabajo normal. E incluso puede ser lógico, que el incremento sea un poco mayor para desincentivar el uso de vehículos privados, reducir la emisión de gases...

¿Pero que ese incremento sea más del doble? ¿Es razonable? ¿A tus propios empleados?

Quizás lo que deberíamos hacer nosotros, como empleados, es lo mismo cuando nos pidan los famosos "sobreesfuerzos puntuales" (y a veces no tan puntuales) exigiendo:

"A 1,75 de incremento **NO**, en todo caso a 2,25, como el incremento del parking de La Finca"

Y no ponemos el ejemplo del edificio de la Castellana porque eso ya... se va de madre

¡¡¡15€ día, 315€ al mes!!! Más caro que aparcar en parkings privados, o que una plaza de parking privado ¿En serio?

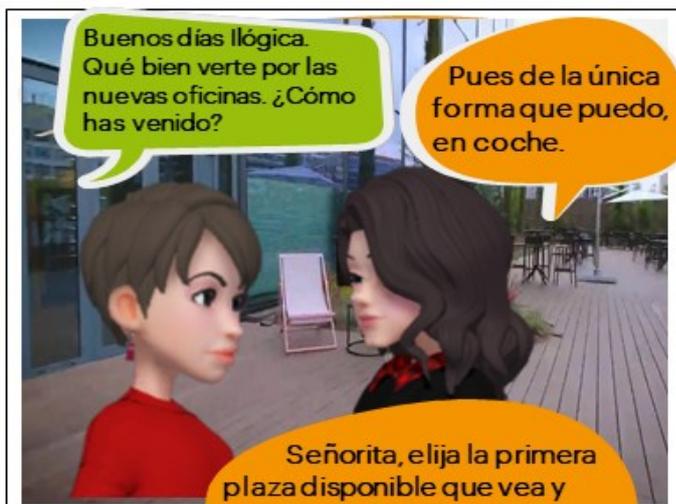
Y lo mismo con las guardias, que llevan sin incrementar el importe desde ... nunca.

Por lo que, cuando os pidan todos esos "Sobreesfuerzos" voluntarios, decid **NO**, y poned vuestras condiciones, como hace la empresa con el parking, y que pasen por caja ellos también.

Con medidas como estas no sabemos si lo que pretenden es desincentivar el transporte privado con precios altos o qué, pero si es eso lo que pretenden, ¿No sería mejor incentivar el transporte público, o el uso de bicicleta, patinete...etc.?

Ah no, que aquí les gusta mandarnos a proyectos que están en el culo del mundo, o a tomar por c\*\*o de nuestra casa, para que nos cueste 1h llegar (en coche claro, en transporte público serían 2h)

¿No sería mejor asignar a la gente a proyectos que están cerca de su casa para que puedan ir en bici, patinete o incluso andando? (¡¡¡Boom!!! Acaban de explotar cabezas de algunos padrinos y gerifaltes ahora mismo con ese concepto totalmente loco y revolucionario)



# El engaño de las Guardias

Las guardias son una queja continúa en cualquier ámbito laboral. Normalmente están mal pagadas y crean una falta de desconexión total y un continuo cambio de tu día a día que te hace antisocial.

Para poder ver en profundidad estas quejas, pongamos la típica tabla de pros y contra de:



## 1. Las guardias:

### Pros

Dinero (Que es poco y no ha cambiado desde que existe la política, pero puede ser importante para muchos, sobre todo si la guardia es todo el fin de semana (196€ desde viernes fin de jornada a lunes inicio jornada) o en días señalados como son el 25 de diciembre, 1 y 6 de enero que son 150€ adicionales, sí, que no te la cuelen, adicionales al importe habitual)

### Contras

Estar constantemente atento a un móvil, y a la batería de éste.

Solapamiento jornada y guardia.

Perdida de descanso

Poca compensación económica

Continua negociación de turnos y discusiones. Si ya te es difícil pedir las vacaciones, ni te cuento con guardia.

Oír el sonido del móvil cada 2x3, aunque no suene, te engaña tu cerebro.

## 2. Guardias con intervenciones:

### Pros

Adicionalmente al importe de la guardia, son horas extra, y si son festivos o findes se cobran a 1,75 en el caso de que te las paguen.

### Contras

No poder disfrutarlo como descanso, si estás cada dos por tres de guardia...

Llamadas nocturnas. No solo te levantan a ti, sino también a toda tu familia o compañeros de piso.

En el caso de disfrutar las horas extras como descanso, opción por defecto, no se distingue entre horas generadas en fin de semana, nocturnas, festivos...muy injusto la verdad.

En algunos proyectos, racanean si es media hora o 25 minutos, más discusiones.

Cansancio. Sueño, mucho sueño.

## Por qué siguen las quejas y cómo podemos parar esto

Opción radical, por parte del empleado: No aceptándolo, y si te presionan de más yéndote de la empresa.

Opción costosa, que no imposible, por parte de la empresa: Pagándolo mejor, subiendo las compensaciones, contratando más gente...

Opción rey midas, por parte de la empresa y el empleado: Profesionalizando estas guardias continuas. Adaptar horarios para ese tipo de trabajo. Muchas veces faltaría en más de un proyecto desplazar estos horarios y pagar nocturnidad.

Opción humanizada, por parte del proyecto: Llevar un seguimiento consensuado que establezca correctamente el descanso, desde el fin de la intervención al inicio de la jornada, que no se respeta muchas veces (cosa que es ilegal, por cierto).

Opción más humanizada aún, por parte de la empresa: No obligar a realizarlas, evitando así la fuga de cerebros o de personal por esta falta de desconexión y falta de compensación.

Muchas veces no todo debe ser estático sino dinámico, y más en nuestra profesión. Si algo no funciona, mejor es cambiarlo, ¿no?

## Insistimos, mejor informar de los movimientos I+D

Sabemos que a veces hasta que no nos toca no nos damos cuenta de algunas noticias. Y la recepción, desde hace años, de un SMS que muchos empleados han recibido avisándoles de que se ha producido una baja y un alta en la Seguridad Social es algo que ya hemos comentado en números anteriores de esta revista.



Recordar desde aquí que esta notificación simplemente informa sobre un cambio administrativo que la Seguridad Social realiza cuando somos desasignados de un proyecto en el que figurábamos como "investigadores/desarrolladores" en ciertos tipos de proyectos, por lo que la empresa percibe unas ayudas que no se repercuten al empleado.

Es lógico que los empleados se "asusten" y se pregunten por el motivo y consecuencias de estas notificaciones, cuando la empresa no les ha advertido previamente de su recepción, y de sus implicaciones.

Por tanto, seguiremos insistiendo y sugiriendo a la empresa que informe anticipadamente a los empleados bajo estas circunstancias, para evitar que se lleven el susto al ser desasignados y recibir este dichoso SMS. Un simple correo (que es gratis) sería suficiente para que el empleado esté prevenido y conozca los motivos por los que recibirá ese SMS tan inquietante y misterioso que, a muchos, les ha originado episodios de incontinencia al recibirlo.

# Los trabajadores siempre tienen derecho a reclamar los gastos de teletrabajo

En principio, el importe de los gastos de teletrabajo (ordenador, internet, electricidad...) lo tendría que determinar el convenio o acuerdo colectivo y, en su defecto, el acuerdo individual. Respecto a este tema, últimamente ha habido un par de sentencias y una de ellas se ha malinterpretado en numerosos medios. Hay incluso medios profesionales que han publicado que, a falta de acuerdo, no cabe la compensación de los gastos particulares derivados del teletrabajo. Pues un jamón con chorreras, porque la sentencia no dice eso ni de coña.

La sentencia dice exactamente todo lo contrario: *"En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados. O, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos."* Es decir que el acuerdo determina el importe de los gastos, pero

cuando no hay acuerdo entonces el importe de los gastos es el que justifique el trabajador. El trabajador puede reclamar los gastos de teletrabajo en ambos casos mediante demanda de reclamación de cantidad sin obligación de contratar abogado.

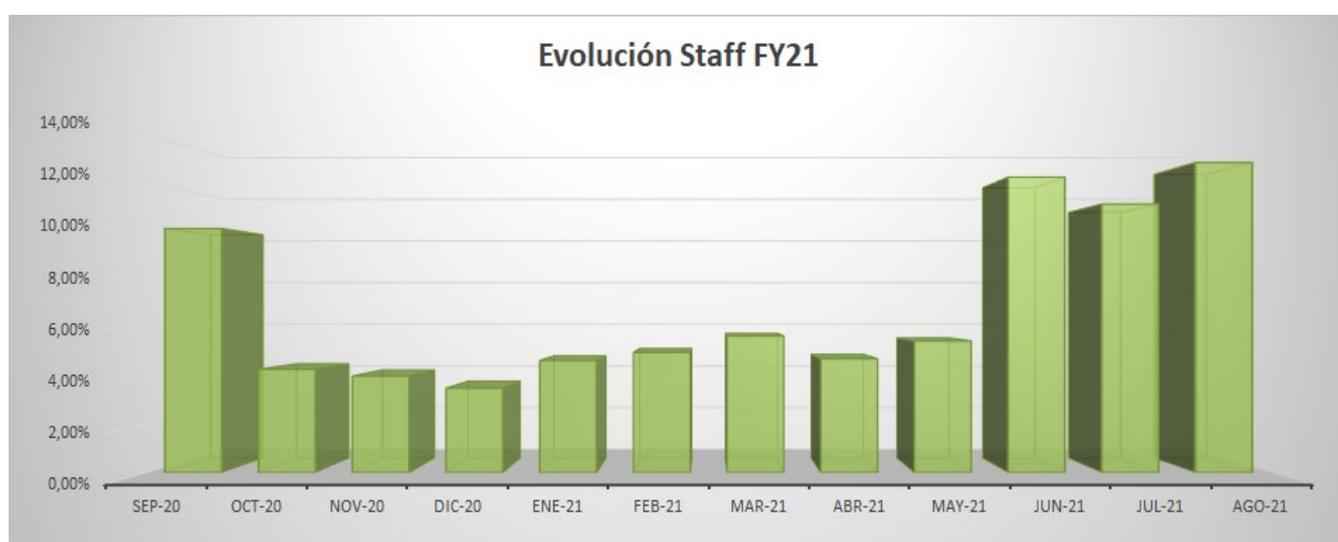
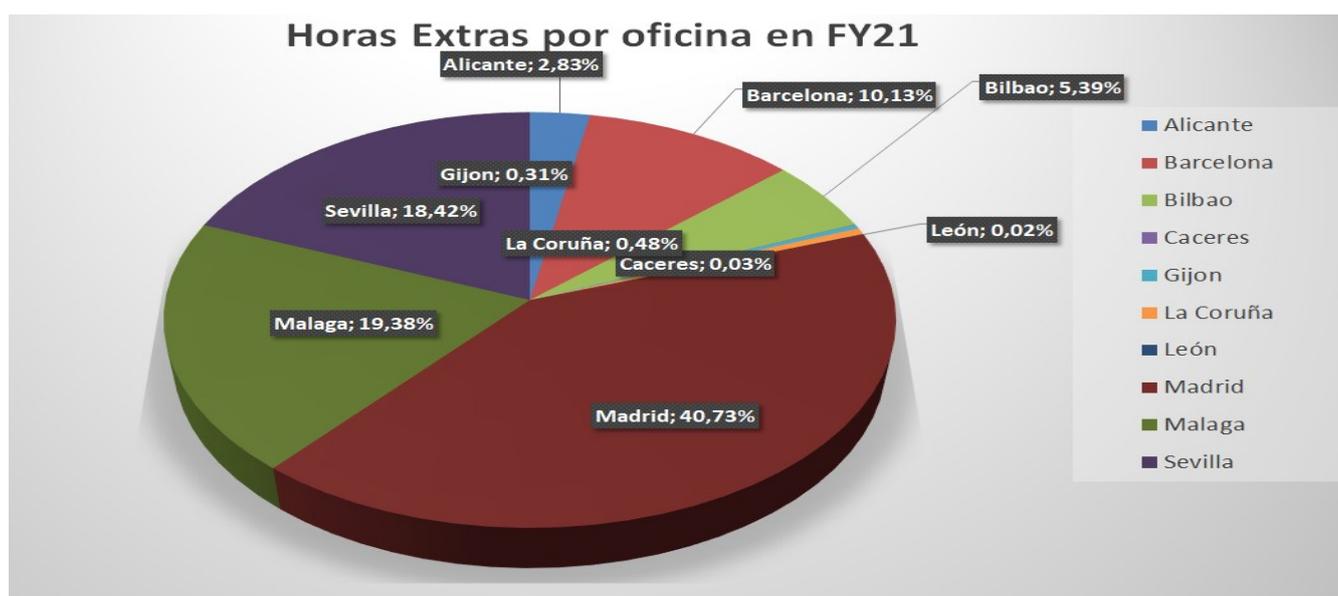
Dicho a la inversa, no existe nunca la situación en la que el trabajador tenga que correr con los gastos y medios derivados del teletrabajo, porque la Ley lo prohíbe expresamente. De hecho, existen otras sentencias que dicen que exigir al trabajador la aportación y el mantenimiento de los medios de teletrabajo es un abuso de derecho empresarial porque vulnera el principio de ajenidad en los medios que caracteriza las relaciones laborales, especialmente cuando el uso de medios del trabajador pudiera comprometer su privacidad y/o datos personales. Por tanto, el trabajador no tendría nunca que poner gratuitamente los medios ni pagar los gastos, ni aunque así lo dijera un acuerdo con los sindicatos o representantes de los trabajadores.

Más sencillo aún: los trabajadores nunca tienen obligación de usar gratuitamente sus teléfonos y ordenadores y la empresa no puede darles a los clientes el nº de teléfono personal o email personal del trabajador sin la autorización de este.



# A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



# Humor 2.0 (o más...)

## Mueren calcinados cientos de negacionistas del volcán de La Palma

LOS DEMÁS NEGACIONISTAS NIEGAN QUE ESTOS NEGACIONISTAS HAYAN MUERTO

Esta mañana, cerca de doscientos negacionistas del volcán de La Palma han muerto calcinados por la lava cuya existencia han negado hasta el último momento. "No me estoy quemando, esto forma parte de una gran mentira alimentada por la prensa", aseguraba hace dos horas Benito Carpalero, un hombre de 42 años, cuando la lava le abrasaba las piernas hasta provocarle la muerte.

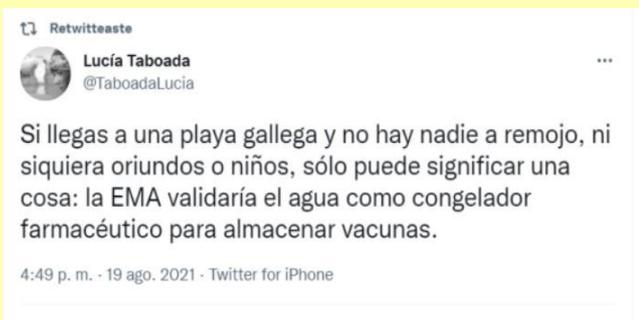


Los negacionistas del volcán reconocen que el volcán existe: "A ver, no somos unos locos", se defienden. Sin embargo, consideran que el hecho de que se encuentre en erupción sí es claramente una invención "de los de arriba". "Nos manipulan como quieren y lo triste es que la mayoría de borregos hacen todo lo que les mandan", explicaba una joven que se negó a abandonar su casa cuando la lava del volcán llegó hacia ella, mándola en el acto.

"Si la gente deja sus casas porque las élites se lo ordenan, alegando que no sé qué volcán está erupcionando, ¿qué no podrán obligarles a hacer en el futuro?", se preguntan estos negacionistas. Aunque han muerto cientos de ellos calcinados, los demás negacionistas niegan que esos negacionistas hayan muerto. "Esa gente nunca ha existido, nos quieren asustados y amordazados", denuncian.

Además de las personas que niegan la erupción del volcán, ya han empezado a aparecer las primeras personas que aseguran que la erupción ha sido creada por las élites, encabezadas por Bill Gates y George Soros, con la intención de exterminar al 50% de la población mundial. "Debemos defendernos de esta terrible amenaza", insisten.

### Encontrado en las Redes.....





## contacta con nosotros



Paseo de la Finca 2, edificio 2 planta 1, Sala Galapagar (Junto a Soporte Local)



647307871 • Ext sala 57074



seccion.sindical.ugt@accenture.com - ugt.tecnologica.madrid@gmail.com



647 307 871



@UGTCoritelMad



facebook.com/ugttecnologiamad



ugttecnologiamad



**TECNILÓGICA**  
Parte de **Accenture**

CONSÚLTANOS TUS  
DUDAS LABORALES  
SOBRE EL COVID19



WhatsApp

Dudas sobre  
medidas de prevención en la empresa

632205515

Dudas sobre  
ERTEs y despidos

632184059

Dudas sobre  
gestión de bajas laborales y permisos

638618897

Dudas sobre  
vacaciones y otros

669763172

L - V 9:30 a 13:30 y 15:00 a 19:00 ¡No se contestarán las preguntas fuera de este horario!  
Antes de escribir consulta toda la información que ya hemos publicado... ¡seguro que ahí encuentras una respuesta!



@UGTCoritelMad



facebook.com/ugttecnilogicamad



ugttecnilogicamad

- Podéis contactar con UGT-Tecnológica a través de los siguientes canales:
- E-Mail:

Oficina de Barcelona: [comite.Barcelona@accenture.com](mailto:comite.Barcelona@accenture.com)

Oficina de Bilbao: Sofia [sofia.garay@accenture.com](mailto:sofia.garay@accenture.com)

Carlos [carlos.tejada.arana@accenture.com](mailto:carlos.tejada.arana@accenture.com)

Silvia [silvia.diego.zugasti@accenture.com](mailto:silvia.diego.zugasti@accenture.com)

Oficina de Madrid: [seccion.sindical.ugt@accenture.com](mailto:seccion.sindical.ugt@accenture.com)

Oficina de Malaga: [comite.Malaga@accenture.com](mailto:comite.Malaga@accenture.com)

Oficina de Sevilla: [comite.Sevilla@accenture.com](mailto:comite.Sevilla@accenture.com)

Otras oficinas: [seccion.sindical.ugt@accenture.com](mailto:seccion.sindical.ugt@accenture.com)

**UGT es el único sindicato con  
representación en todas las  
oficinas de Tecnológica**



# Sección Sindical Coritel / FES-UGT

## ¿Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Las ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, son numerosas:

### Información y asesoramiento permanente

- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboristas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo
- Prevención de riesgos laborales
- Formación continua adaptada a los puestos de trabajo
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral

### Otros servicios

- Vacaciones, viajes y hoteles
- Campamentos infantiles de verano
- Ocio: residencias, tiempo libre
- Establecimientos concertados
- Seguro de Accidentes en caso de muerte, a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT

**Recuerda que la cuota sindical es desgravable en la Declaración de Hacienda**





**¡¡ NEGOCIACIÓN YA!!**

**NO + SUBIDAS**

**0,0**

**POR TI    POR MÍ    POR TOD@S**



**TECN**  
**ILÓGICA**

**0,0**