EL ALTAVOZ

enero 2021

SECCIÓN SINDICAL TECNILÓGICA / FESMC-UGT

Contenido

3 - La nomina de enero. ¿Te corresponde trienio este año?

4 - Resultados de la encuesta sobre teletrabajo

7 - Reunión con la empresa: Trabajo a distancia

8 - Show me the money (¿Dónde está la pasta?)

10 - A la rica estadística

11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

enero
2021

La nómina de enero. ¿Te corresponde trienio este año?

La antigüedad en la nómina

Si este año cumples trienio puedes que estés deseando ver cuántos euros vas a cobrar de más por el concepto de antigüedad. Nuestro convenio establece por este concepto 5 trienios del 5% del sueldo base, seguidos de otros tres del 10%, más uno último del 5%.

Si entraste en uno de estos años: 1994, 1997, 2000, 2003, 2006, 2009, 2012, 2015 ó 2018 te corresponde una subida por antigüedad.

¿Dónde está la pasta?

Pero... entré en uno de esos años pero sigo sin ver que mi nómina haya subido nada. La antigüedad es absorbible, esto es, que si en el concepto de mejora voluntaria, que es la cantidad de pasta que te paga la empresa por encima del convenio, hay una cierta cantidad, te restarán de ésta la misma cifra que subirá el de mejora voluntaria. Las gallinas que entran por las que salen.

¿Y si tengo la Mejora Voluntaria a 0 o con una cantidad inferior a lo que me sube la antigüedad?

Pues a la empresa no le queda más remedio que subirte el sueldo. Pero si estás en esta situación no te sientas afortunad@, ya que te están pagando lo mínimo por categoría y años de servicios prestados.

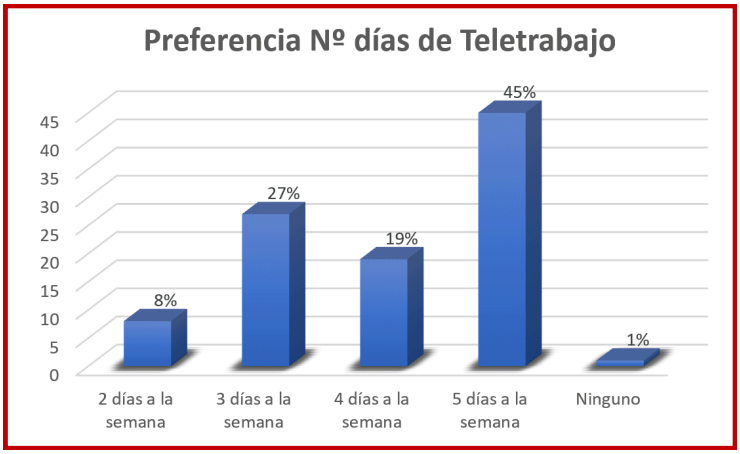
Resultados de la encuesta sobre teletrabajo

Os recordamos los resultados de la estadística sobre teletrabajo que lanzamos desde UGT a finales de diciembre, en la que os pedíamos participar para conocer vuestra opinión sobre diferentes aspectos relacionados con esta modalidad de trabajo que la empresa está obligada a facilitar a sus trabajadores, y sobre la que, en breve, deberá ofrecer una serie de condiciones, respetando el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**, de trabajo a distancia, bajo las cuales los trabajadores podrán acogerse a esta modalidad de trabajo remoto.

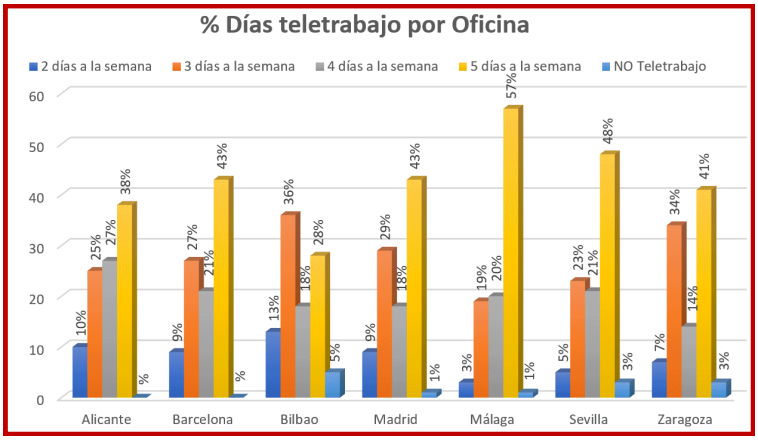
Antes de pasar a los datos, agradecer la impresionante respuesta obtenida al conseguir la participación de más de **2000** empleados y la rectificación que nos ha hecho llegar un compañero de Bilbao,

A continuación, os trasladamos el resultado y análisis obtenido de la misma:

Con la primera pregunta de la encuesta pretendíamos conocer el número de empleados a favor del teletrabajo, así como la preferencia en cuanto al número de días a realizar durante la semana en esta modalidad. Un aplastante resultado del **99%, a favor del teletrabajo** en sus diferentes modalidades, es suficientemente concluyente para determinar que **casi la totalidad de los empleados se encuentra a favor de teletrabajar**.

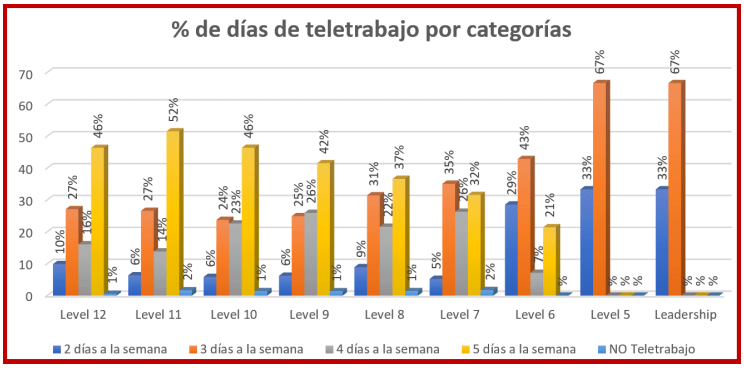


El resultado nos ha sorprendido, relativamente, aunque no era ni mucho menos inesperado, dada la dinámica actual que venimos manteniendo con un teletrabajo total a causa de la pandemia. Con respecto al número de días durante los cuales los encuestados preferirían teletrabajar, la opción de realizar teletrabajo durante los **5 días** de la semana ha sido claramente la más votada, con un resultado cercano al **50%**. Curiosamente, la modalidad de **4 días** de teletrabajo no ha sido la segunda opción más votada, sino que los empleados han mostrado su interés por la modalidad de **3 días** de teletrabajo como la segunda opción preferida.

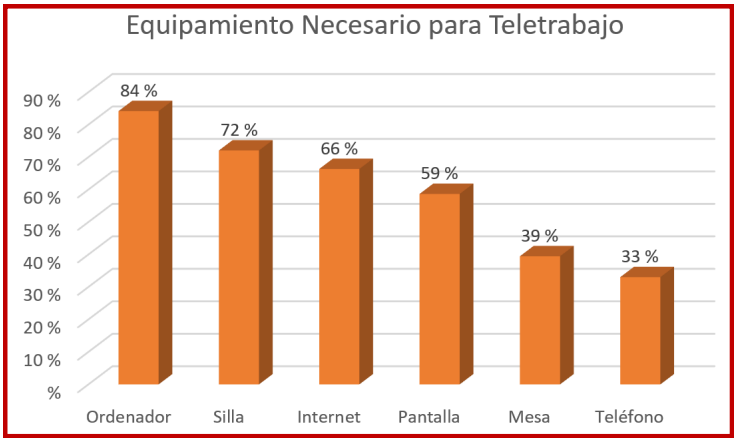


Con el fin de poder detectar cualquier posible variación en la preferencia sobre el número de días de teletrabajo, analizamos los datos por oficina, confirmando que la modalidad de teletrabajo durante los **5 días** de la semana es la preferida en todas las oficinas menos la oficina de Bilbao, seguida de la modalidad de **3 días** a la semana. Destacar **Málaga** como la oficina donde mayor porcentaje, **57%** de empleados, apuesta por la modalidad de teletrabajo total.

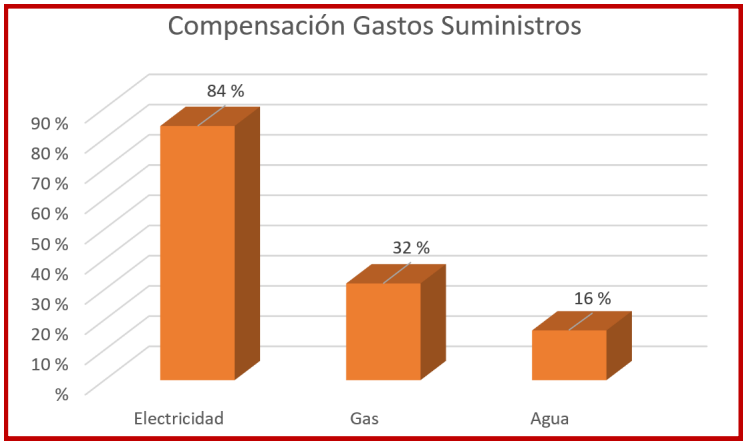
Igual de interesante ha sido realizar el análisis por categorías. En este caso la conclusión obtenida para esta parte del análisis de la estadística ha sido que es inversamente proporcional el level con respecto a la prioridad de días de teletrabajo. Conforme se escala en la cadena de mando, la preferencia mayoritaria de **5 días** de teletrabajo se va reduciendo progresivamente hasta llegar a la categoría de **Manager (Level 7),** donde se postula la preferencia de **3 días** de teletrabajo como la opción predilecta. Esta preferencia se acentúa aún más en las más altas categorías participantes de la muestra (**Senior Managers y Directors**), lo que nos lleva a confirmar, quizás, que el presencialismo continúa estando muy arraigado en ciertos levels de esta compañía, posicionándose claramente en la opción de teletrabajo híbrido.

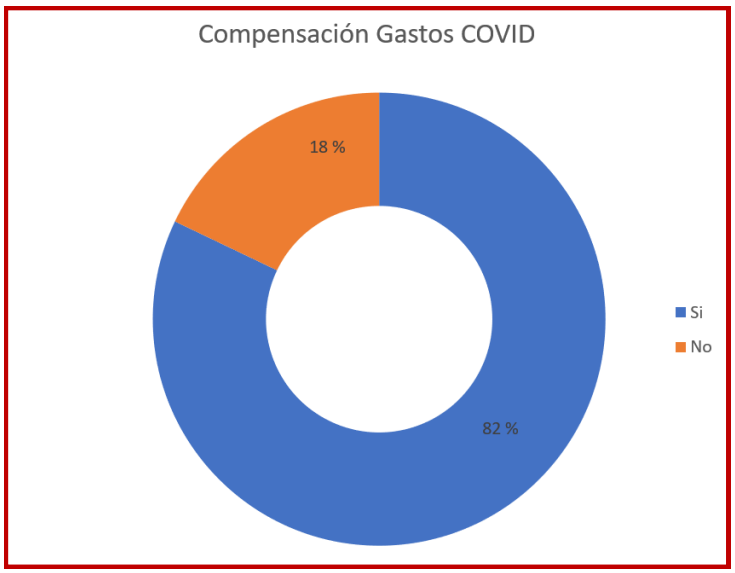


En la siguiente pregunta, queríamos conocer los elementos que considerabais más imprescindibles para realizar teletrabajo, y que la empresa debería proporcionar. El ordenador ha sido, lógicamente, la opción más votada, seguida de la silla ergonómica. Elemento este último que desde **UGT** estamos demandando a la empresa por considerarlo fundamental para el desempeño en el trabajo remoto. Internet, segunda pantalla, mesa de escritorio y teléfono móvil han sido las siguientes opciones seleccionadas por vosotros como necesarias.



Vuestra opinión sobre la necesidad de obtener una compensación (parcial) por el gasto de suministros en nuestras viviendas al realizar teletrabajo, era fundamental, aunque también previsible. El **84%** de los participantes consideran que el **gasto eléctrico** debería ser compensado y, en menor medida, el **gas (32%)** y el **agua (16%)** No obstante, nos interesaba también conocer qué otros gastos considerabais que deberían ser compensados por la empresa, obteniendo en este caso diferentes propuestas:





- **Internet**, en el caso de que la empresa no proporcionase una conexión dedicada.
- **Móvil o tarifa de datos**, en el supuesto de que la empresa no ofreciera ningún otro tipo de solución de conectividad.
- Pago parcial del alquiler, limpieza…

La última pregunta de la encuesta la reservamos para preguntar sobre vuestra opinión acerca de la compensación que la empresa debería hacer por los meses en los que nos hemos visto obligados a trabajar desde casa, corriendo con los gastos derivados de esta forma de trabajo. Esta reivindicación que desde UGT hemos venido exigiendo, y continuamos peleando con la empresa, ha sido votada por un apabullante **82%** de los participantes, quedando patente por parte de los empleados la necesidad de que la empresa debería ofrecer algún tipo de contraprestación por el esfuerzo y los gastos asumidos.

Ahora solo falta esperar a que la empresa tenga en cuenta estos resultados y habilite cuanto antes el trabajo a distancia de acuerdo a la ley. Como siempre trabajamos para vosotros y con vosotros.

Reunión con la empresa: Trabajo a distancia

El miércoles 27 de enero las RLT de Tecnilógica acudimos a la reunión solicitada por la empresa para conocer su propuesta de teletrabajo.

Cuál ha sido nuestra sorpresa al encontrarnos solamente con una **propuesta económica** (que, todo sea dicho, no se corresponde con una regulación de la ley de teletrabajo, sino una "chapuza" de la empresa para callar bocas y conciencias), **COMPLETA, ABSOLUTA Y TOTALMENTE insuficiente**, incluso insultante; y, sobre la regulación necesaria para poder realizar el trabajo a distancia según indica la nueva ley, ni rastro.

Hemos vuelto a tener una nueva reunión con la empresa, el pasado 3 de febrero, pero seguimos sin llegar a un acuerdo.

Estamos emplazados a una nueva reunión en la próxima semana en la que presentaremos de nuevo nuestra propuesta a la empresa, donde no solamente incluimos el tema económico, sino también el resto de temas necesarios para regular el trabajo a distancia.

Noticias UGT

Show me the money
(¿Dónde está la pasta?)

Hoy os queremos hablar de un tema muy importante, y que puede que ni siquiera la empresa lo sepa, ya que, con la vorágine de decretos, pandemia, ... ha pasado de tapadillo desde que se publicó allá por 2018

Hablamos de la directiva europea 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios ¿y que dice esta directiva?

Pues básicamente lo que dice es que allí donde fueres haz lo que vieres, y eso se refiere también al salario y los derechos, es decir, si te mandan a la Cochinchina, y allí cobran el doble que en España, durante el tiempo que estés trabajando en la Cochinchina te deberán pagar como si fueran un empleado de la Cochinchina, en este caso el doble ficticio el doble que en España.

Y aún más, si en la Cochinchina la jornada laboral es de 7 horas, tu jornada laboral también debería ser de 7 horas, y así con todo.

A continuación, os ponemos un resumen de lo que dice esta directiva, con algún caso práctico para que no penséis que es una paja mental nuestra.

"Todo trabajador desplazado por su empresa para trabajar temporalmente en un país miembro de la Unión Europea tiene derecho a las mismas retribuciones que los trabajadores del país de destino"

"El importe de la retribución depende del país de la UE donde se trabaje, no de dónde sea la empresa o el trabajador."

"Por el contrario, la empresa de origen no tendría derecho a bajarles el sueldo a sus trabajadores en caso de que el salario en el país de destino fuera inferior."

El motivo de esta directiva está claro, evitar que las empresas europeas de países con salarios altos contratarían constantemente a empresas europeas de países con salarios bajos, por ejemplo:

¿quién podría impedir que un hospital luxemburgués o suizo contratara médicos mediante una ETT española con salarios Españoles?

¿Quién podría impedir que una empresa francesa de transportes hiciera toda su actividad subcontratando a otras empresas búlgaras de transportes?

Si no existiera esta directiva, todas las multinacionales crearían empresas del grupo en los países con menores salarios y desde allí mandarían trabajadores a sus otras empresas del grupo de los países con salarios altos.

Pero la directiva citada no permite el truco y obliga a garantizar a los desplazados las condiciones de trabajo que en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo estén establecidas por ley o por convenio colectivo. No solo la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias, sino también otros derechos por ley o convenio relativos a otras materias, entre las que cabe destacar:

- La jornada máxima y los descansos mínimos.
- Las vacaciones anuales retribuidas.
- Los derechos por embarazo o maternidad.
- Las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.
- Los gastos de viaje, manutención y alojamiento en que hayan incurrido los trabajadores desplazados cuando estos deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en el Estado miembro en cuyo territorio estén desplazados, o cuando su empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo.

Y ahora la pregunta del millón.... ¿por qué pocas o ninguna empresa española respeta este derecho laboral?

Pues por lo de siempre: porque ni lo saben, ni les importa, ni quieren hacerlo, especialmente porque si no lo hacen no pasa absolutamente nada casi nunca y cuando pasa algo una vez se compensa sobradamente con todas las demás veces en las que no pasa nada.

Y ahora viene el momento ¡¡¡Show me the money!!! (segunda pregunta del millón)

¿Cómo saber cuánto me tiene que pagar si me desplazan al extranjero?

Tendréis que acudir a compañeros de trabajo o a sindicatos del país de destino. Podéis tener en cuenta que, yendo a lo fácil, en el peor de los casos podríais reclamar el salario mínimo del país de destino. Solo con eso quizá ya cobraríais más que con vuestro salario de convenio español.

Además, esta directiva también permite demandar a la empresa española ante los juzgados del país de destino, tanto mientras estuvierais trabajando allí como después.

Así que ahora, si habéis sido desplazados desde la entrada en vigor de esta directiva podéis reclamar esos importes, y si vais a ser desplazados en el futuro... ya sabéis, reclamad vuestros derechos.

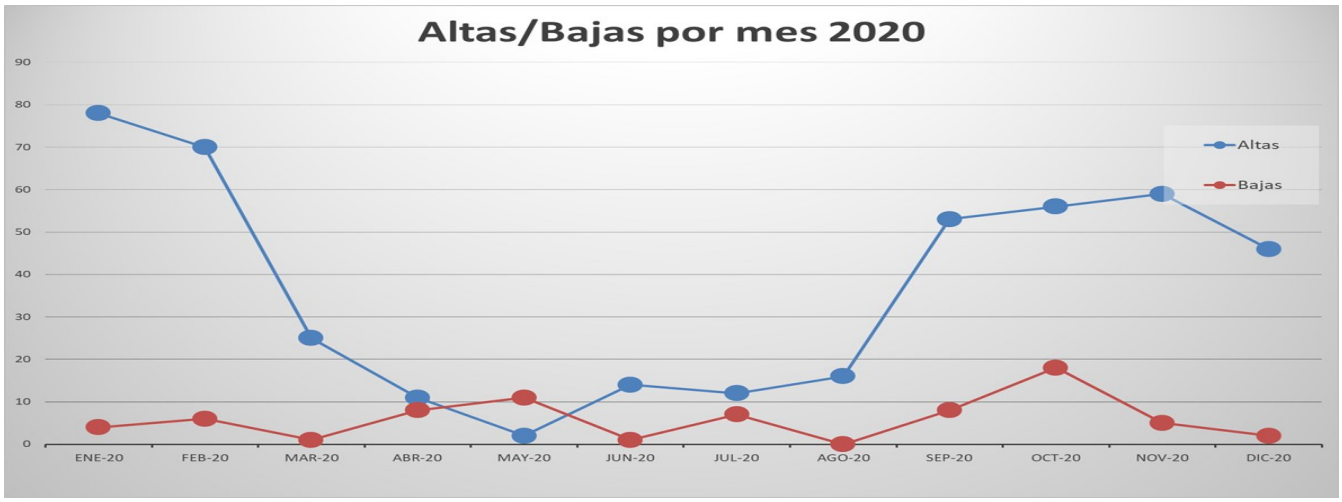
Fuente: Laboro (https://laboro-spain.blogspot.com/2021/01/derecho-salario-desplazamiento-union-europea.html)

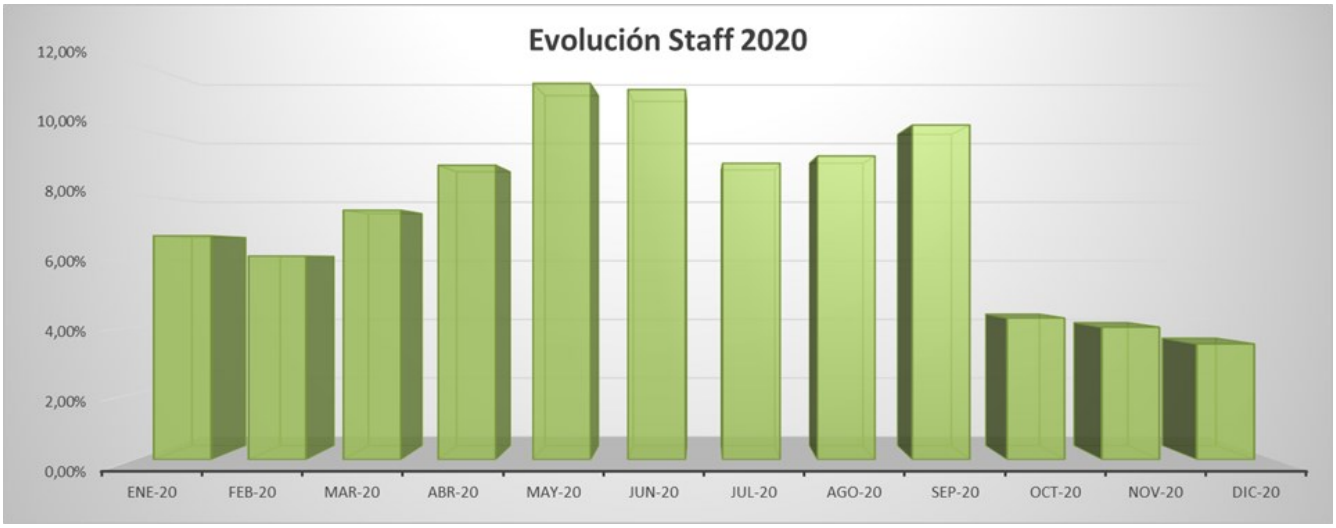
Os ponemos a continuación la directiva completa, por si la queréis revisar.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:





Humor 2.0 (o más...)

Madrid suspende la vacunación de los sanitarios por falta de sanitarios

"NO HAY SANITARIOS PARA VACUNAR NI SANITARIOS A LOS QUE VACUNAR", RECONOCE EL CONSEJERO DE SALUD

«No hay sanitarios suficientes para administrar la vacuna ni sanitarios suficientes a los que administrársela». Así de tajante se expresaba esta mañana en la Asamblea regional el consejero del ramo, Enrique Ruiz Escudero, para justificar la interrupción del plan de vacunación del personal sanitario.

El consejero ha culpado al Ministerio de Sanidad y su «mal hacer» de la situación que debe afrontar el Gobierno regional, que se centrará por ahora en las residencias de mayores, «aunque de ellos también quedan cada vez menos».

La presidenta de la Comunidad de Madrid, Isabel Díaz Ayuso, anunció hace tres semanas que se despediría a parte de los sanitarios contratados para que hubiera suficientes dosis para vacunar a estos profesionales. La estrategia no ha sido efectiva, como se ha hecho patente, pues hay menos sanitarios que dosis.

Ruiz Escudero no ha querido confirmar ni desmentir si las dosis que no se han podido administrar a los sanitarios por falta de sanitarios se aprovecharán para vacunar a políticos del Ejecutivo regional.

Encontrado en las Redes.....

contacta con nosotros

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

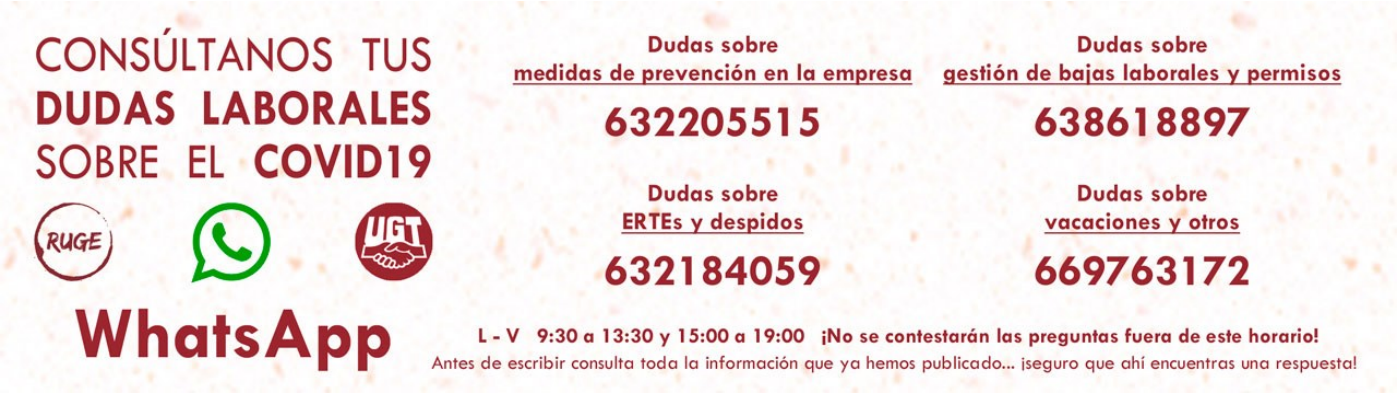
647307871 • Ext sala 57074

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

647 307 871 @UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

TECNILÓGICA Parte de Accenture



@UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

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

Oficina de Barcelona:	comite.Barcelona@accenture.com
Oficina de Bilbao:	Sofia sofia.garay@accenture.com Carlos carlos.tejada.arana@accenture.com Silvia silvia.diego.zugasti@accenture.com
Oficina de Madrid:	seccion.sindical.ugt@accenture.com
Oficina de Malaga:	comite.Malaga@accenture.com
Oficina de Sevilla:	comite.Sevilla@accenture.com
Otras oficinas:	seccion.sindical.ugt@accenture.com

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

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 laboralistas, 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 contínua 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 Declaracion de Hacienda

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

UGT

TECN ILÓGICA

0,0