



EL ALTAVOZ



enero 2022

Acuerdo de teletrabajo



¿Ande andará?

Contenido



iiii**CONSEGUIDO!!!!**
Rebaja en el parking de La Finca.
Por fin la empresa nos hace caso.

- 3 - **FUCKS Teletrabajo.**
- 4 - **Os han engañado con el teletrabajo.**
- 5 - **Cómo quedáis los trabajadores subcontratados tras la reforma laboral de Yolanda Díaz.**
- 8 - **La negociación se extiende hasta abril.**
- 9 - **A la rica estadística**
- 10 - **Humor 2.0 (o más...)**

EL ALTAVOZ

enero
2022

FUCKS Teletrabajo

¡¡¡Feliz año!!! Sabemos que ya es tarde porque ya se ha pasado San Antón, fecha hasta la que pascuas son, pero como no nos hemos comunicado antes con vosotros.... No queríamos dejar pasar la oportunidad de felicitaros un nuevo y ¿esperanzador? año.

En estas fechas quien más quien menos tendrá una lista o como mínimo algún que otro objetivo a cumplir para este nuevo año:

- Ponerse en forma
- Tener más tiempo libre
- Conseguir una subida de sueldo
- ...

La empresa, al igual con nosotros, aunque no lo creamos, también tiene su lista de objetivos:

- Obtener más beneficios
- Obtener más beneficios
- Obtener más beneficios
- ...

También sobre estas fechas, es donde se suele hacer balance del cumplimiento de los objetivos del año anterior, y en el caso de esta casa...os podemos adelantar el resultado de este balance sobre el cumplimiento de objetivos:

- Obtener más beneficios → **Cumplido**
- Política de igualdad → **Hoy nooooooooo, mañaaaaanaaaaa!!!!!**
- Política de teletrabajo → **Hoy nooooooooo, mañaaaaanaaaaa!!!!!**
- Cualquier cosa que no sea obtener más beneficios o beneficie al empleado → **Hoy nooooooooo, mañaaaaanaaaaa!!!!!**

Uno de los objetivos de la empresa para el pasado 2021 era la creación de una política de teletrabajo pero, al igual que nosotros, cuando nos apuntamos a un gimnasio para ponernos en forma o perder unos kilos, y pasados un par de meses en los que ni pisamos el gimnasio, decimos: ¡¡¡Que le den!!!

Pues en esta casa han dicho: ¡¡¡Que le den al teletrabajo!!! ¡¡¡Fucks Teletrabajo!!!

Y es que parece que en esta casa no están por la labor de sacar una política de teletrabajo, no quieren abordar uno de los temas mas importantes para los trabajadores.

Desde la empresa llevan tiempo dando largas (desde que por ley deberían tenerla) cuando se pregunta sobre la política del teletrabajo, por lo que la conclusión que podemos sacar es, la empresa dice: "FUCKS teletrabajo".

Y es que si lo que quieres dejar de ser es un teletrabajador ilegal y formalizar esta situación con la empresa, lo que tienes que hacer es, por este orden, solicitar lo antes posible el teletrabajo a RRHH, y si no lo obtienes entonces denunciar esta situación.



Os han engañado con el teletrabajo

Es duro decirlo, pero es así.... O, ¿de qué otra manera se puede decir cuando la empresa, a sabiendas, no realiza los pasos establecidos por la ley para la firma de un acuerdo o contrato de teletrabajo?

A todas aquellas personas a las que os han contratado para teletrabajo, os han engañado.... Y no solo porque no habéis firmado el acuerdo de teletrabajo, tal y como establece la **ley 10/2021**, sino porque no vais a tener teletrabajo para siempre. Y no me lo invento, os lo han dicho muy claro en el webcast del otro día. **Maria Jose Sobrinos**, lideresa de RRHH, ha dicho claramente que el teletrabajo no dura para siempre (id al minuto 44:45 de este [enlace](#) y lo escucharéis de su propia boca). Eso es, técnicamente, cierto, puesto que en el acuerdo de teletrabajo que se firma (¡a saber cuándo es eso!) hay un punto que se debe especificar, y es la duración de éste.

La empresa sigue con su mantra de "es que no nos dejan tener teletrabajo", "la 6ª ola nos confunde", "hay que ver qué malos sois, que nos pedís teletrabajo y no nos sale de los hue*** dároslo" En fin, excusas baratas para evitar lo inevitable, que es que los trabajadores que lo deseen lo pueden solicitar desde YA. ¿A qué tanto miedo? ¿No hablan tanto de modelo híbrido y flexibilidad? ¿RRHH es incapaz de manejar el número de peticiones? En mi modesta opinión, hay un intento de "trabajar poco", ya que hay que hacer acuerdos que se deben remitir al SEPE y a los sindicatos y, además, con la "flexibilidad" me puedo saltar a la torera la legalidad de la ley de teletrabajo. Eso de que lo que se firme no está escrito en piedra (*Mariajo dixit*) es un claro y descarado intento de confundir a los empleados para que la empresa se pueda saltar la ley cuando le plazca. Un acuerdo de teletrabajo es un documento LEGAL que obliga a ambas partes a cumplir lo estipulado, no a cambiar arbitrariamente cuando nos plazca.

¿Qué podéis hacer? Simplemente, hacer valer vuestros derechos. A todos aquellos que os han contratado como "teletrabajadores", EXIGID de inmediato la firma del acuerdo de teletrabajo estipulado en el artículo 7 de la ley 10/2021. Si la empresa se sigue negando, poneos en contacto con nosotros para indicaros los siguientes pasos a seguir. Al resto de trabajadores que quieran solicitar el teletrabajo, recordaros que el artículo 13 del ET como el 34.8 del mismo os permite solicitarlo, estando obligada la empresa a realizar un periodo de consultas con el trabajador de no más de 30 días de duración, en el que se deben pactar las condiciones de dicho teletrabajo. Si finaliza sin acuerdo con la negativa de la empresa, poneos en contacto con nosotros para orientaros en los siguientes pasos a seguir.

¡Ah!, se me olvidaba.... Aunque algunos hayan firmado en las condiciones adicionales del contrato el párrafo del teletrabajo, bueno, hay algunas matizaciones que no son del todo muy conformes a derecho.... Así que, cuando os digan que ya lo habéis aceptado, la respuesta es NO. Es IMPERATIVO la firma de un acuerdo de teletrabajo, así como un documento aparte del contrato y de los "anexos", que deberán remitirse al SEPE y a los sindicatos.

¡Qué no os cuenten milongas!



Cómo quedáis los trabajadores subcontratados tras la reforma laboral de Yolanda Díaz.

En este nuevo artículo de Laboro vamos a hablar de la típica situación en la que a ti te contrata y te paga como trabajador una empresa A, pero realmente trabajas en otra empresa B, que a su vez ha contratado a esa empresa A para realizar una parte de su actividad propia. La situación en la que los trabajadores suelen decir que "estoy subcontratado". La situación de los riders y de las kellys, pero también muy abundante en otros sectores como la informática, la ingeniería, la construcción... Pues bien, la situación de los trabajadores subcontratados ha mejorado radicalmente con la nueva reforma laboral. Los principales cambios son en el tipo de contrato y en el salario correcto a pagar.



Antes de la reforma.

A los trabajadores subcontratados os tenían que pagar según el convenio de la empresa A, no según el convenio de la empresa B. Por supuesto, el negocio estaba en que los salarios del primero solían ser inferiores a los salarios del segundo. Eso era así porque la reforma laboral del PP le dio preferencia al convenio de empresa sobre el convenio sectorial en materia de salarios; con toda la mala intención de permitir que las empresas "cárnicas" (las que viven de vender carne humana de trabajador subcontratado) se montaran sus propios convenios con salarios inferiores al sectorial. Por eso comenzaron a aparecer numerosos convenios de empresa extraordinariamente curiosos, porque los

habían negociado y firmado en pocos días y los trabajadores por lo visto habían estado de acuerdo en cobrar menos y trabajar más que con el convenio sectorial que tendrían si sencillamente no hubieran firmado ese convenio de empresa. Pues bien, este truquito o cholleto sencillamente se ha acabado con la nueva reforma.

Tras la nueva reforma, si la empresa A tuviera convenio propio.

Os seguirían aplicando el convenio de la empresa A, no el de la empresa B. Pero la nueva reforma ha devuelto la prioridad al convenio sectorial en materia de salarios. Por tanto, os aplicarían el convenio de A excepto en materia de salarios, que serían los del convenio del sector de la empresa A. Veamos unos ejemplos:

- Una empresa A de servicios de informática que tuviera su propio convenio y fuera contratada por un banco B. A los trabajadores de A destinados en B no tendrían que aplicarles el convenio de banca. Tendrían que aplicarles el convenio de A, pero con los salarios del convenio del sector de la informática (convenio TIC); a no ser que los salarios del convenio de A fueran superiores.
- Una empresa A de limpiezas con convenio propio es contratada por un hotel B. A las limpiadoras no tendrían que aplicar el convenio de A pero con los salarios del convenio provincial de limpieza; a no ser que los del convenio de A fueran superiores.

Tras la nueva reforma, si la empresa A no tuviera convenio propio.

Se os aplicaría el convenio "del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica". La clave es cuál es la actividad o servicio que Bhaya con-

tratado a A, no la actividad de B.

- Una empresa A de servicios de informática que fuera contratada por otra de informática B más grande para desarrollar un proyecto. A los trabajadores de A destinados en B no tendrían que aplicarles el convenio de la empresa B si es que lo tuviera. Tendrían que aplicarles el convenio completo del sector de la informática (convenio TIC); pero no porque fuera el aplicable a A y a B sino porque sería el aplicable a la actividad de servicios de informática, que es la contratada por Ba A.
- Una empresa A de "riders" es contratada por un restaurante B para llevar sus pedidos de comida adomicilio. A los riders de A no les tendrían que aplicar el convenio de hostelería (convenio de la actividad propia de B), sino el convenio provincial del transporte de mercancías (convenio de la actividad contratada por B a A).
- Una empresa A multiservicios es contratada por varias empresas B de varios sectores para hacer varias actividades. A cada trabajador le tendría que aplicar el convenio del sector de la actividad que estuviera haciendo. Seguridad privada si fueran vigilantes, hostelería si fueran camareros, limpieza si fueran limpiadoras...

El contrato que os tienen que hacer.

Antes de esta reforma laboral estaba permitido que a los trabajadores de A les hicieran un contrato temporal por obra y se lo finalizaran cuando finalizara la contrata con B. El TS muy recientemente dictaminó lo contrario, pero de eso no se han enterado ni los empresarios hispanicos ni sus asesoríasPepe y además no estaba sancionado igual que ahora.

**Sólo habrá dos
contratos temporales:
el estructural y el de
formación.**

Tras la reforma, a los trabajadores subcontratados ya no os pueden hacer un contrato temporal por obra para una contrata, sencillamente porque han dejado de existir esos contratos. Solo os podrían hacer un contrato temporal por circunstancias de la producción si fuera cierto que estas existieran. En la mayoría de los casos no existirían, porque no se trataría de que A hubiera tenido una especie de contrata extraordinaria e imprevisible de una empresa B que no pudieran atender con su personal normal. En la mayoría de casos sería una empresa A que precisamente se dedicaría a buscar empresas clientes B para ofrecerles su actividad habitual y previsible. Incluso en muchos casos todo o casi todo el personal de A estaría subcontratado.

**Desaparece el
contrato de obra
y servicio.**

Esto quiere decir que en la mayoría de casos ya no va a ser válido que os hagan contratos temporales para cada cliente, sino que os tendrían que hacer un contrato fijo discontinuo desde el primer día. Cuando se acabara la contrata con el cliente B ya no os despedirían, sino que pasaríais a situación de inactividad sin salir de la empresa A y cobrando el paro. Cuando A encontrara a un nuevo cliente B adecuado, os tendría

que llamar obligatoriamente y si no sería despido improcedente. Esa es la forma en la que funcionan muchos hoteles de temporada, pero ahora se tiene que aplicar también en las empresas de servicios de informática, ingeniería, vigilancia, etc.

Dicho a la inversa: si os hicieran un contrato temporal incorrecto para una contrata sería como si hubierais firmado un contrato indefinido, por lo que su finalización sería despido improcedente y tendríais las mismas opciones que ya explicamos en el artículo sobre cuándo os tienen que hacer fijos tras la nueva reforma laboral de Yolanda Díaz.

La **subcontratación** de la **actividad esencial** tendrá el **convenio laboral de la contratante.** →

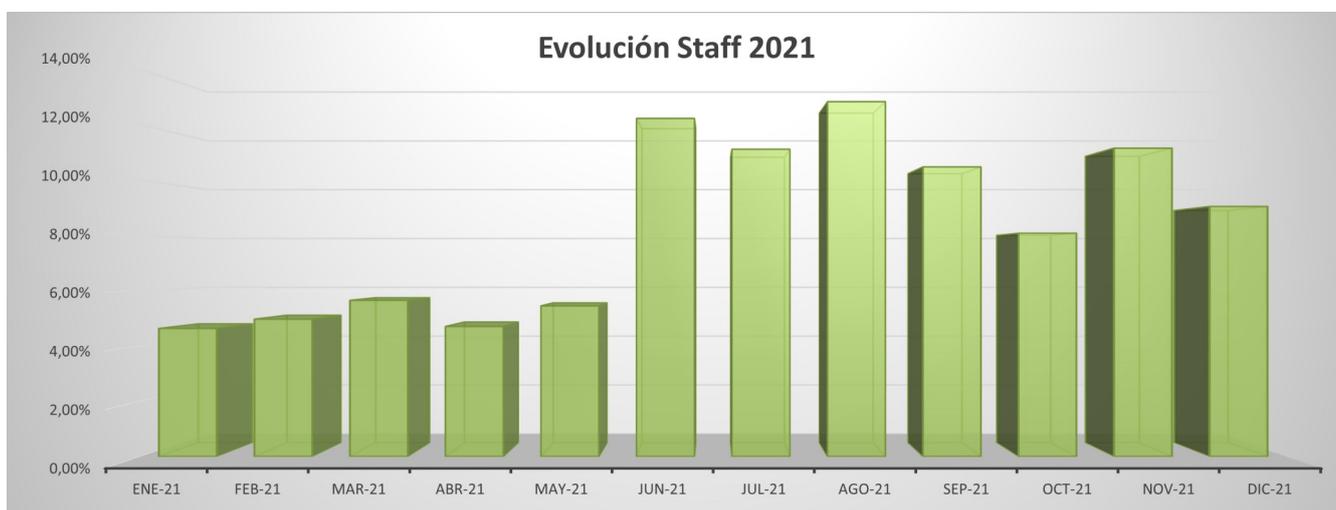
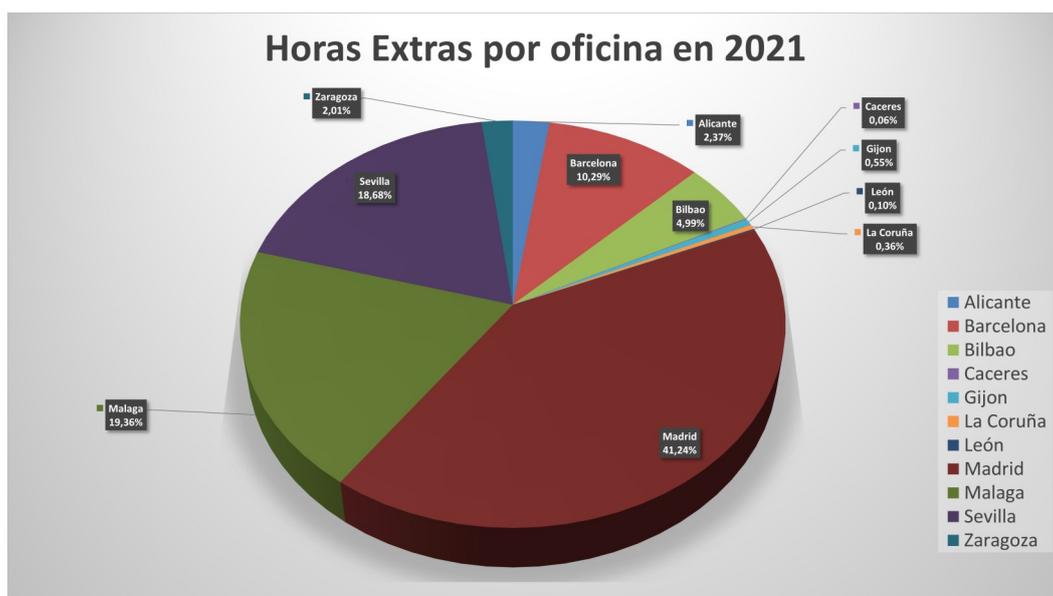
Para finalizar hay que recordar una vez más que es extraordinariamente habitual que en las subcontrataciones se produzca cesión ilegal de trabajadores. En ese caso ni siquiera os haría falta la nueva reforma laboral, porque vuestra situación sería de contrato indefinido desde el primer día pero además pudiendo elegir entre la empresa A y la empresa B; con lo que si eligierais la B entonces no soloseríais indefinidos sino que además os tendrían que aplicar el convenio de B completo incluyendo los salarios.

Fte: <https://laboro-spain.blogspot.com/2022/01/hacer-fijo-subcontrata.html>



A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

El CIS da la victoria al PSOE en una guerra contra Rusia

SÁNCHEZ SOLO NECESITARÍA UN PASILLO Y VEINTE SEGUNDOS PARA GANAR LA CONTIENDA

La última encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) difundida esta mañana atribuye una rotunda victoria del Partido Socialista en una hipotética guerra contra Rusia provocada por el conflicto con Ucrania. Pedro Sánchez se alzaría pues vencedor en la contienda y sería el encargado de liderar el proceso de reconstrucción tras el enfrentamiento bélico.



El CIS atribuye a la «contundencia de las imágenes del presidente hablando por teléfono en su despacho» la apabullante superioridad de Pedro Sánchez. El PP, por su parte, quedaría en segundo lugar con un 40% de bajas en combate.

Por culpa del peso excesivo de su armadura medieval, Santiago Abascal quedaría relegado a las últimas posiciones y no representaría más que un lastre en combate, según el mismo sondeo. Unidas Podemos, por su parte, defendería con ímpetu el antimilitarismo pero finalmente apoyaría al Ejército de coalición para asegurarse un papel en el reparto posterior del territorio conquistado.

Fuentes de Moncloa han confirmado que el presidente está «satisfecho» con los resultados de la encuesta del CIS y asegura que solo necesita «un pasillo y veinte segundos con Putin» para acabar de una vez por todas con el conflicto.

Fte: [El Mundo Today](#)

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/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad

UGT



Tecnológica Ecosistemas
Financiero, Seguros y Oficinas
FeSMC



@UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

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

Oficina Barcelona: comite.Barcelona@accenture.com

Oficina Bilbao: Sofia sofia.garay@accenture.com
 Carlos carlos.tejada.arana@accenture.com
 Silvia silvia.diego.zugasti@accenture.com

Oficina Madrid: seccion.sindical.ugt@accenture.com

Oficina Malaga: comite.Malaga@accenture.com

Oficina Sevilla: comite.Sevilla@accenture.com

Otras oficinas: seccion.sindical.ugt@accenture.com

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

¿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