

EL ALTAVOZ



mayo 2020



**Desescalada ...
pero con precaución**

SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

Contenido



70 DO:

Enviar mail a mi Jefe con CC a mi People Advisor solicitando mis vacaciones y pidiendo confirmacion.

- 3 - 1+1 para Tecnológica no son 2
- 4 - ¿Qué opina sobre...?
- 6 - El teletrabajo DEBE continuar: lo dice el Poder Judicial
- 8 - Sanidad oculta un contrato con Accenture para realizar el estudio de seroprevalencia
- 9 - Campaña solidaria Banco de Alimentos
- 10 - La regulación del teletrabajo que viene
- 13 - A la rica estadística
- 14 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

mayo
2020

1+1 PARA TECNIOLOGICA NO SON 2

Las empresas nos piden esfuerzos. La crisis es para todos y, bien es cierto, las empresas lo sufren pero.... ¿Qué ocurre cuando los trabajadores les piden esfuerzos a las empresas para que les ayuden? Que éstas no suelen responder.

Ahora bien, si las empresas "sufren", enseguida lloran, se lamentan, y piden a los trabajadores "esfuerzos adicionales" para que todos podamos seguir.... La empleabilidad, gran palabra, que esconde una falacia fundamental.... La fuerza de trabajo, el corazón de las empresas, siempre es el mismo, sus trabajadores....

Si las empresas "sufren", enseguida lloran, se lamentan, y piden a los trabajadores "esfuerzos adicionales"

Sin embargo, los líderes, el equipo ejecutivo, tienen la sensación de ser imprescindibles. Es cierto, cada uno en su puesto, pero ¿qué sería de un proyecto sin la base de la pirámide? ¿O es que un senior manager va a programar? ¿O el socio? Sin los programadores, ap's y analistas un proyecto no sale adelante.... Y ahí es donde siempre se recorta. Se piden esfuerzos, pero ¿cuándo hemos visto que los socios, gerentes, etc... bajen sus sueldos o sus márgenes de beneficios?, ¿se cojan las summer flex o algo así? NUNCA, solo nosotros, los curritos somos los que debemos sacrificarnos por el bien de la empresa.... ¿Y dónde queda nuestro bien...?

***¿cuándo hemos visto que los socios, gerentes, etc... bajen sus sueldos o sus márgenes de beneficios?...
NUNCA***



Tenemos casos de grandes empresas que NO ALARDEAN de sus conciliaciones y, sin embargo, toman medidas para que 1+1 si sea 2; como por ejemplo CAF (Empresa Ferroviaria) donde desde el principio de esta crisis firmaron un acuerdo por el que Consejo de Administración y directivos se bajaron un 5%, como mínimo, de sus grandes sueldos, para así no realizar ningún ERTE, ni ERE, ni despidos, y que ninguno de sus trabajadores sufriese alguna penalización.

Tenemos casos de grandes empresas que NO ALARDEAN de sus conciliaciones y, sin embargo, toman medidas para que 1+1 si sea 2

¿Eso Tecnológica lo ha hecho? No. No solo piensa en seguir con sus bolsillos llenos a costa de "invitar" a sus trabajadores a marcharse, sino que también ejecutará despidos para reducir su plantilla, deshaciéndose de aquellos empleados/as que, según el "justo e infalible" proceso de evaluación de rendimiento, hayan demostrado un "bajo performance".

¿Qué opina sobre...?

La intención de estas líneas es la de mostrar a los lectores los dilemas a los que se enfrenta una organización sindical, y sus integrantes, a lo largo de un periodo difícil como pueda ser este.

Y para dicho propósito, quién mejor que un miembro de dicha organización, en concreto el delegado de acción sindical por UGT P.G.

Sin más dilación empezamos:



ENTREVISTADOR(ENT) - Buenas tardes Delegado; creemos que, para empezar, sería bueno que nos trasladara el por qué está usted aquí. Nos referimos a este camino sindical, que sabemos no está bien visto por parte de las empresas y, en muchos casos, por sus trabajadores tampoco.

ENTREVISTADO(ESP) - Muy buenas, en primer lugar, agradecerles esta oportunidad que se me brinda para poder expresar, lo que en mi opinión toda persona con dos dedos de frente debería sentir cuando derechos fundamentales se ponen en entredicho, por la acción o inacción de determinadas personas o entidades.

Como bien dice es una labor ingrata en muchos casos, y digo labor porque no lo considero un trabajo, esto lo hago porque lo elegí yo, al ver que muchos de mis compañeros eran ninguneados, en algunos casos por miedo a perder algo preciado, y en otros por el absoluto desconocimiento de sus derechos.

Muchas veces me he visto en la tesitura de tener que alzar la voz en determinados ambien-

tes, y llegado el momento pensé "¿por qué no me dedico a esto de una forma que me implique más y pueda llegar a más gente?", y aquí estamos.

ENT- Volviendo al tema principal que nos ocupa, y a esas difíciles situaciones a las que se debe enfrentar, ¿Qué le ha parecido la reciente publicación de CGT y sus declaraciones?

RESP - Bueno, aquí me gustaría decir muchas cosas que por tiempo y formas no diré, pero me centraré en dos aspectos fundamentales.

Primero, el contenido. Haré una reflexión para poner en contexto el cómo me siento al leer este tipo de publicaciones, en mi opinión un panfleto.

Cansados estamos de ver cómo, deliberadamente, determinado sindicato se salta las normas, formas e incluso le diría que tratan a todo el mundo de pusilánimes, porque creen que tienen la autoridad moral de hacer lo que quieran, y cuando quieran.

Estas personas son las mismas a las que se llena la boca al decir "compañeros y compañeras" en las concentraciones, cuando no creen en lo que dicen, ¿Compañeros y compañeras? Cuando son los primeros que van por libre, qué compañerismo es ese me pregunto. Aquí no entro en la actitud que tiene este grupo en las reuniones, "esto se hace así porque lo digo yo y punto..." guarda cierto parecido a ciertas organizaciones del primer tercio del siglo pasado.

Segundo, las formas. Ya he tocado este punto de refilón hace un momento, pero la pregunta que querría hacer a todos los miembros del comité de empresa es la siguiente: ¿Qué clase de mensaje estamos dando a los trabajadores de esta empresa, que se molestan en leer nuestras revistas, cuando un determinado grupo ni se sienta a negociar con la misma?

Ni se molestan en hacerlo, de hecho, me parecen muy similares estas formas a la de los niños pequeños, ¿no me dices lo que quiero oír?, me enfurruño y no me siento a la mesa. El primer paso para el entendimiento es saber lo que piensa la otra parte y, a partir de ahí, tomar decisiones. Pero por lo menos escuchar qué tienen que decir las otras partes.

Podría decir muchas otras cosas, entre ellas, y lo más grave, es que se saltan la legalidad muy frecuentemente, lo cual me parece obsceno si, precisamente, es eso lo que los sindicatos persiguen.

Me pararé aquí sino le importa....

ENT – Hemos sabido que en algún momento se ha puesto en duda la integridad de su sindicato, más concretamente se dice que ustedes “trincan” dinero de los ERE’s ¿Qué tiene que decir a esto?

RESP – Bueno, aquí hay poco que pueda decir, simplemente puedo aclarar de qué forma se financia un sindicato. Principalmente hay dos vías una es la subvención estatal, y la otra la aportación de sus afiliados.



Esa es una más de las acusaciones sin fundamento que CGT lanza contra el resto de sindicatos. Es muy gracioso que ellos se pongan tan “dignos”, ya que reciben las mismas subvenciones que el resto de sindicatos, cosa que siempre les ha afeado la CNT, sindicato anarquista del que se escindieron por no seguir el ideario.

ENT– En su opinión ¿Cuál es la mejor manera de actuar de un sindicato?

RESP – Bueno, esta es una pregunta difícil. En primer lugar diría que hay que decir la verdad. No siempre se le puede decir a una persona lo que quiere oír, aunque desgraciadamente hay ciertas organizaciones que lo hacen así ya sea por populismo, un discurso que se compra fácil estos días, o ya sea por quitarse las molestias de informar correctamente a los trabajadores. Esto último, la mayor parte de las veces, lleva un ejercicio de comprensión por nuestra parte, ejercicio de reflexión y comunicación de vuelta.

Ya sabemos que esto último no es el fuerte de algunas organizaciones que hacen creer que están para ayudar a aquellos que no pueden por si mismos.... Desgraciada y tristemente.

ENT – Muchas gracias por habernos atendido. Como última pregunta le pediría una última reflexión sobre la salud del sindicalismo, en este caso de la empresa en la cual usted es partícipe.

RESP – Le diré que sería mucho mejor si nos dedicásemos todos a escucharnos unos a otros,

en lugar de actuar de forma unilateral. Hay gente que no tiene ni idea de lo que es un diálogo, y mucho menos una democracia o votación, y muchísimo menos aún una negociación. Como he dicho antes, esto es imposible con cierto tipo de carácter cerril “El esto lo hago porque me da la gana, y porque estoy acostumbrado a ello” es una práctica recurrente, desgraciadamente, en Tecnológica Ecosistemas.

El teletrabajo DEBE continuar: lo dice el Poder Judicial (1er pronunciamiento)



¿Continuidad del teletrabajo VS reincorporación presencial? Desde que comenzó a hablarse de desescalada este debate ha incendiado muchas conversaciones, debates de empleados públicos y redes sociales. De ahí precisamente la entrada [«Teletrabajo y Desescalada: la \(in\) necesaria vuelta a la presencialidad»](#), en la que más allá de comentarios prosaicos centraba el tema en cuestiones de orden legal y organizativo, defendiendo la continuidad del teletrabajo siempre que fuese posible en base a argumentos legales, de prevención de riesgos laborales, de salud pública, de conciliación personal y familiar y organizativas.

Pues bien, la controversia generada tiene ya un primer pronunciamiento judicial, que me llega a través de un buen amigo, Miguel Ángel Cabezas, Presidente de FIASEP, al que agradezco el envío, pronunciamiento que si bien se circunscribe a la adopción de medidas cautelares deja clara la **existencia de razones de peso para fundamentar la continuidad del teletrabajo**. Lo explicamos:

1.- La Resolución impugnada

Se trata de la [Resolución de la Dirección General de la Función Pública sobre medidas organizativas y de prevención de riesgos laborales para la reincorporación presencial del personal](#), de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Según la misma, tiene por objeto *servir de marco general para establecer medidas de carácter organizativo y preventivo y así evitar los riesgos del COVID-19 en el momento de la reincorporación necesaria del personal empleado público a los centros de trabajo. Todo ello, sin perjuicio de las especificidades y especialidades de la tipología de personal y servicios públicos a prestar por cada Consejería y Organismo Autónomo y teniendo siempre en cuenta la aplicación de las instrucciones y protocolos que establezcan las autoridades sanitarias, a nivel estatal y en el ámbito de Castilla-La Mancha, así como las actualizaciones de los mismos.*

A dichos efectos dispone (al igual que otras muchas que se han ido dictando estos días) que el personal se reincorporará a sus centros de trabajo de manera gradual y progresiva, según se establece en el Anexo de la resolución, que contempla, entre otros aspectos, lo siguiente

- El personal que cuente con despacho individual se reincorporará al día siguiente de la entrada en vigor de la Fase 1 del Plan para la transición hacia la nueva normalidad en la provincia donde presta servicios.
- El personal que comparta despachos o salas, excepto los de atención directa al público, se reincorporará la semana siguiente a la fecha indicada en el punto anterior.

2.- El Recurso presentado

Frente a dicha Resolución el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla La Mancha (STAS-CLMS9, presentaba recurso contencioso-administrativo, en el Juzgado Contencioso-Administrativo, núm. 2 de Toledo. En dicho recurso planteaba la medida cautelar de especial urgencia conforme al art. 135 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa en la que se solicita que los trabajadores de la Administración Regional Castellano Manchega que venían pres-

tando servicios por teletrabajo a raíz de la declaración de estado de alarma, puedan continuar prestando servicios por dicho sistema, sin obligación de acudir presencialmente a su puesto de trabajo en tanto así lo establezca el Ministerio de Sanidad en las sucesivas normas que regulan las fases de desescaladas derivadas de la epidemia del Covid-19.

3.- El Auto Judicial

El Juzgado dicta, con fecha 20 de mayo, auto en el Procedimiento de Medidas Cautelarísimas 00114 /2020, en el que, sin entrar en el fondo del asunto desgrana argumentos de peso para la continuidad del teletrabajo. Tal y como señala «la resolución objeto de recurso se dicta en un proceso de desescalada como consecuencia de la pandemia del COVID 19, que ha supuesto la adopción de medidas extraordinarias para evitar la difusión y propagación de un virus conocido por su capacidad de contagio y mortalidad. En dicho contexto, se solicita que los trabajadores de la Administración Regional Castellano Manchega que venían prestando servicios por teletrabajo a raíz de la declaración de estado de alarma, puedan continuar prestando servicios por dicho sistema, sin obligación de acudir presencialmente a su puesto de trabajo en tanto así lo establezca el Ministerio de Sanidad en las sucesivas normas que regulan las fases de desescaladas derivadas de la epidemia del Covid-19». Y tras realizar el análisis de la concurrencia de los requisitos de adopción de la medida cautelar, concluye



Periculum in mora

Debe atenderse a dos parámetros, la irreparabilidad del perjuicio que ocasionaría la ejecución de la Resolución y la imposibilidad de ejecutar la sentencia que, hipotéticamente, pudiera anular el acto impugnado. La falta de adopción de la medida cautelar en tanto se tramita el procedimiento supondría causar perjuicios de imposible o difícil reparación derivados de la posibilidad de contagio y propagación de la enfermedad respecto al personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y sus organismos autónomos que pueden prestar servicios de forma telemática. Por otro lado, la anulación, en su caso de la resolución, podría conllevar la imposibilidad de ejecutar la sentencia y ello porque nos encontramos ante medidas que son objeto de actualización permanente en función del modo en el que se desarrolle la pandemia.

Ponderación de los intereses en conflicto

Entiende que la evitación de propagación del virus y el derecho a la protección a la salud que puede verse afectado por el riesgo de contagio ha de primar en el caso presente frente a la reincorporación presencial de los trabajadores

Para concluir estableciendo, en su parte dispositiva que:

SE ACUERDA, sin previa audiencia de la parte contraria, la medida cautelar consistente en que los trabajadores de la Administración Regional Castellano Manchega que venían prestando servicios por teletrabajo a raíz de la declaración de estado de alarma, puedan continuar prestando servicios por dicho sistema, sin obligación de acudir presencialmente a su puesto de trabajo en tanto así lo establezca el Ministerio de Sanidad en las sucesivas normas que regulan las fases de desescaladas derivadas de la epidemia del Covid-19

No obstante, al margen de lo que se resuelva sobre esta cuestión concreta, mantengo y suscribo lo dicho sobre el teletrabajo como sistema organizativo al margen de pandemia, estados de alarma y cualquier otra situación extraordinaria, por eso como decíamos en ¿Por qué no gusta el Teletrabajo?: más confianza, más conocimiento y mejor organización.

Consulta íntegra del auto: [Auto de medidas cautelares Teletrabajo.pdf](#)

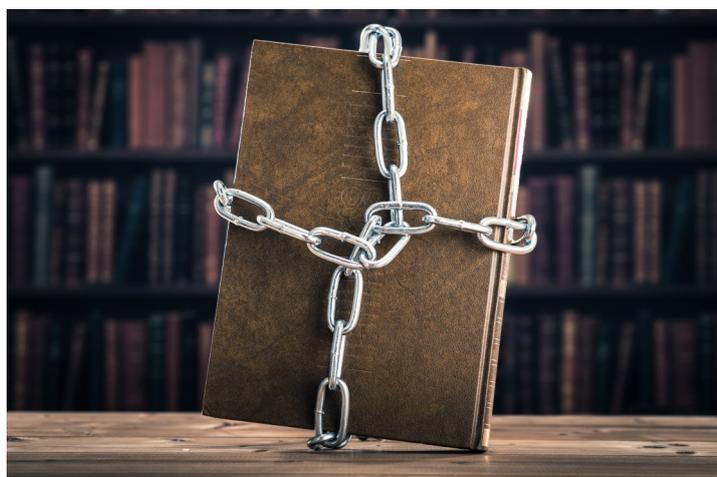
Sanidad oculta un contrato con Accenture para realizar el estudio de seroprevalencia

El Ministerio de Sanidad ha ocultado un contrato con la consultora Accenture para realizar un informe sobre inmunidad, según adelanta ['La Información'](#).



De esta manera, la cartera dirigida por **Salvador Illa**, al frente de la gestión de la crisis del **coronavirus**, ha eludido publicar la participación de la compañía en la elaboración de un estudio de seroprevalencia que se realiza a nivel nacional.

Así, el Gobierno no solo ha contado con la colaboración de empresas públicas, sino que está necesitando soporte informático de Accenture.



Hasta ahora, el contrato no se ha hecho público y no ha sido explicado por parte de los responsables. Al medio citado alegan que no se ha comentado el encargo del Ejecutivo

de **Pedro Sánchez** por motivos de confidencialidad.

FTE: <https://bit.ly/2yv45HK>

Campaña solidaria Banco de alimentos

Queridos compañer@s, os remitimos Campaña solidaria Banco de alimentos que nos traslada la Secretaria de Igualdad y Movimientos Ciudadanos UGT Madrid

La situación de las personas más vulnerables es extrema ante esta crisis del COVID 19.

La Comunidad de Madrid está en emergencia alimentaria. Se han disparado más de un 30% las peticiones de ayuda para comer, por lo que se necesitan más de 1.000.000 kilos de alimentos básicos para responder a esta necesidad y nosotros podemos ayudar a conseguirlos.

TU AYUDA ES NECESARIA COLABORA



DONACIÓN VOLUNTARIA AL BANCO DE ALIMENTOS

ESTA CAMPAÑA FINALIZA EL 30 JUNIO

<https://bam.civi-go.net/op-kilo/ugt-madrid>



Desde UGT Madrid no nos podemos quedar al margen de esta situación y, como en anteriores ocasiones, vamos a colaborar con el Banco de Alimentos de Madrid, esta vez será mediante una recogida de fondos para adquisición de alimentos y su distribución entre las familias que más los necesitan.

Queremos hacer llegar esta iniciativa todas y todos nuestros compañeros en la Comunidad de Madrid, para que tengan la oportunidad de ser solidarios con los que peor lo están pasando.

ENLACE A LA CAMPAÑA:
<https://bam.civi-go.net/op-kilo/ugt-madrid>

La regulación del teletrabajo que viene: respeto a la jornada laboral, desconexión, riesgos laborales y resarcir los gastos

Los sindicatos urgen a regular esta nueva forma de trabajo que actualmente están ejerciendo casi diez millones de trabajadores y trabajadoras en España. El Ministerio de Trabajo está dispuesto a una negociación "cuanto antes" que garantice el cumplimiento de los derechos laborales. La regulación actual se considera "totalmente insuficiente".

Casi diez millones de personas están teletrabajando actualmente en España, sin que haya apenas ninguna regulación al respecto. En el último decreto sobre el estado de alarma el Gobierno sigue pidiendo dar preferencia al teletrabajo en todas las actividades que se pueda, llevando a millones de trabajadores y trabajadoras a una situación novedosa, sin regular y sin dar facilidades de ningún tipo.



Los sindicatos llevan años clamando por una regulación para que se incorpore esta forma de trabajo a los convenios colectivo, pero hasta ahora apenas hay un ordenamiento al respecto, y todo se basa en la improvisación y el voluntarismo de los trabajadores y de las empresas.

Es por ello, que desde los sindicatos se quiere exigir ya al Gobierno una negociación para regular por ley el teletrabajo, porque consideran que lo que hay ahora en los convenios y en la legislación actual "es totalmente insuficiente", según fuentes de la UGT.

Dicha fuentes quieren hacer un llamamiento urgente al Gobierno para que, una vez finalice la crisis sanitaria, se comience a regular el teletrabajo de una forma más exhaustiva, para que esa regulación se traslade e impulse la inclusión del tema, también en los convenios colectivos, sean sectoriales o de empresa.

Por su parte, desde [el Ministerio de Trabajo aseguran a Público que el objetivo es trabajar en esta legislación "cuanto antes"](#), aunque de momento no se atreven a anticipar fechas, pero insisten en que el trabajo a distancia debe realizarse garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.

Una primera propuesta

El sindicato UGT ya está trabajando en una primera propuesta en la que se contempla, entre otras cosas, fijar claramente que el teletrabajo no es una prestación de plena disposición sin límites de tiempo, sino un modo de organización del trabajo que debe desarrollarse respetando la regulación de la jornada laboral.

Por ello, exigen que se regule que todas las personas teletrabajadoras, sin distinción por sector, puesto de trabajo o situación contractual, tengan derecho a la desconexión digital, porque han advertido “el aumento exponencial en el número de horas de trabajo efectivo a distancia, sobrepasando los máximos establecidos en leyes y convenios colectivos”.

Además, también quiere recordar que el teletrabajo no está exento de riesgos laborales, destacando principalmente de tipo ergonómico y psicosocial. En este sentido, se ha detectado ya que los trabajadores y trabajadoras pueden verse afectados por la sobrecarga de información y de trabajo, aumento del ritmo de trabajo o la exigencia de inmediatez en las respuestas, todos estos factores de riesgo pueden derivar en patologías relacionadas con el llamado tecnoestrés laboral.

En este sentido indican que la conectividad constante permitida por el uso de internet, smartphones, tablets, etc., no permite que los trabajadores puedan desconectar, “y esto impide su recuperación tanto psíquica como física ya que su jornada laboral se ve alargada”.

De momento, UGT conmina a las empresas a respetar las leyes vigentes, que les obligan a proteger la salud mental de sus empleados ante las posibles consecuencias de una sobreexposición al trabajo remoto y una ultraconectividad intrusiva y continuada, como a respetar los tiempos máximos de jornada y los descansos reglamentarios.



Pero, además, quiere que este respeto a los derechos de las personas teletrabajadoras, es igualmente aplicable al resto de dimensiones de la relación laboral, como las horas extraordinarias, el abono de los complementos salariales y un largo etcétera.

UGT planteará que en la nueva regulación también se clarifiquen cómo deben soportarse los gastos inherentes a este tipo de prestación, la formación y todos aquellos aspectos relacionados con la relación laboral en la modalidad de teletrabajo, tales como la voluntariedad o la reversibilidad, entre otros elementos.

En este sentido señalan que la empresa tiene que resarcir los gastos inherentes a esta forma de trabajo, porque es constatable que el teletrabajo está produciendo en los hogares un incremento del consumo de determinados suministros como el agua, la electricidad o el gas, entre otros.

Todo ello es lo que se quiere llevar y negociar en una nueva mesa de diálogo social, también con los empresarios, pero de forma urgente, ya que todo indica que al menos una buena parte del crecimiento explosivo que el teletrabajo ha experimentado en estos últimos dos meses, ha llegado para quedarse, y que serán muchas las empresas que continúen utilizando esta forma de desarrollo de la prestación laboral más allá de esta pandemia.

**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

Oficina de Bilbao: sspaisvasco@accenture.com

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

Oficina de Malaga: comite.Malaga@accenture.com

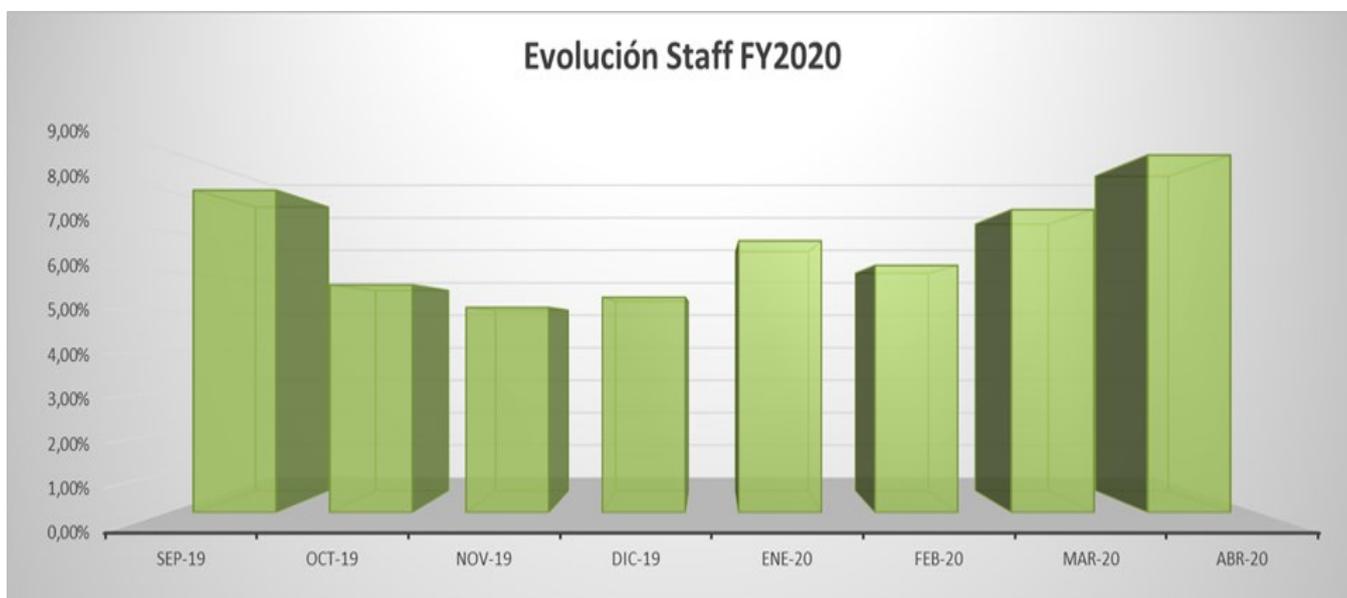
Oficina de Sevilla: comite.Sevilla@accenture.com

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

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

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

Se jubila el empleado de Renfe que gritaba «¡Pasajeros al tren!»

YA SOLO QUEDA EN ACTIVO EL NIÑO DEL PERIÓDICO
QUE GRITA "¡EXTRA! ¡EXTRA!"

Jacinto Valentín Benavides, el empleado de Renfe que se encargaba de gritar «¡Pasajeros al tren!» cada vez que un convoy se disponía a abrir sus puertas en el andén, ha anunciado hoy su retirada. Valentín debutó cuando los trenes aún tenían máquinas de vapor y logró sobrevivir incluso con la llegada de los sistemas de megafonía. «El altavoz podía decir misa, hasta que no oían a Jacinto los conductores no se ponían en marcha», explica uno de sus compañeros.



Habituados a los retrasos de la operadora ferroviaria, los pasajeros se ponían en manos de Jacinto para saber cuándo debían prepararse para subir al vagón. «Gritaba como si cada tren fuera un tren que solo pasa una vez en la vida», asegura una clienta habitual de Renfe.

Sin duda, quien más echará de menos la labor de este veterano es el joven con un ramo de flores que persigue a su amada corriendo por el andén mientras ella se aleja a bordo del tren, con el rostro pegado al cristal de la ventanilla e intentando contener las lágrimas. «Sin él ya no sabré cuándo tengo que empezar el sprint», insiste mientras intenta recuperar el aliento.

Jacinto Valentín era uno de los pocos artesanos que aún estaban en activo en España. De su época solo sigue en plena forma el niño que grita «¡Extra! ¡Extra!» agitando el periódico con la mano. Aunque le quedan años de vida por delante, es posible que la crisis de la prensa escrita acabe mandándolo al paro.

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



TECNIÓLOGICA
Parte de **Accenture**



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