



EL ALTAVOZ



noviembre 2021

LA NORIA DE LA MIERDOCRACIA



SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - Reunión de la MERL noviembre 2021.
- 4 - Y... ¿Qué pasó con el teletrabajo?
- 5 - Vuelta a la oficina, teletrabajo... ¿Y ahora qué?
- 8 - Los sindicatos proponemos un nuevo sistema de clasificación profesional para el sector.
- 10- El TJUE establece que al formación impuesta por el empresario es "tiempo de trabajo".
- 11- A la rica estadística
- 12 - Humor 2.0 (o más...)

* Portada: Imagen Eneko—Textos Sección Sindical UGT Tecnológica

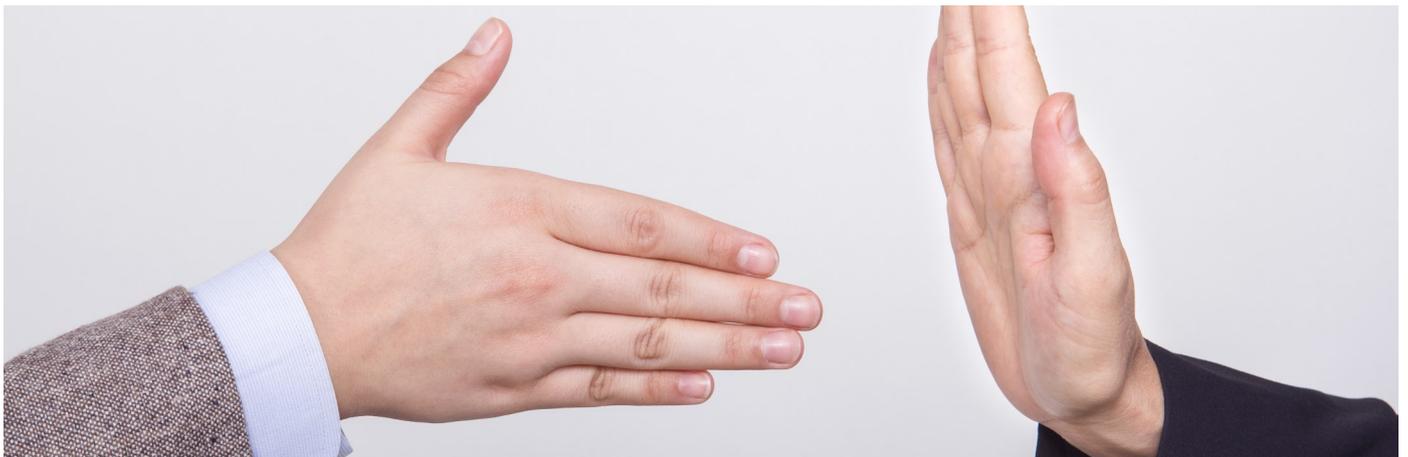
EL ALTAVOZ

noviembre
2021

Reunión de la MERL noviembre 2021

Durante este mes de noviembre, tanto las secciones sindicales, como los comités de empresa liderados por **UGT**, nos hemos reunido con Bruno Chao.

Llevábamos esperanzas en una serie de **mejoras** tanto **salariales** como **sociales**. La primera de la lista, y más importante, es que **ninguno** de los **empleados** de Tecnológica se **quede sin subida** salarial ningún año más, sin perjuicio de la famosa meritocracia, pero nuestro gozo en un pozo, ya que como intuiréis su respuesta fue tajante, **NO**.



Otra de las propuestas que trajo polémica fue la de solicitar **un móvil** para cada uno de los **empleados**, con el fin de facilitar la doble autenticación de seguridad que ahora nos exige la empresa. Y su respuesta fue que utilizásemos nuestros móviles, a lo que les dijimos, y esta vez fuimos nosotros, **"NO"**, ya que según la ley es la **empresa** quien **tiene que facilitar estos medios**, y es por ello que aprovechamos para recordaros que tenéis **DERECHO A NEGAROS** a facilitar cualquier medio personal, ya sea móvil, correo electrónico o cualquier otro. Y en caso de que os obliguen u os insinúen cualquier amenaza, os instamos a poneros en contacto con nosotros para ayudaros.

Otro punto importante fue la **igualdad de salarios entre oficinas**, la empresa nos contestó que era imposible, ya que el coste de la vida es diferente en cada ciudad, poniendo el ejemplo de que en Málaga se puede comer, tomar el postre, café y copa por menos de 20 € (evidentemente les pedimos el nombre del restaurante porque nos interesa comer allí, jejejeje). Aparte de esta broma, les rebatimos esta paupérrima excusa diciéndoles que, igual que miran el coste de vida en cada ciudad para no igualar sueldos, que utilizasen ese medidor para realizar subidas salariales en cada ciudad, ya que tenemos compañeros con más de 10 años sin subida, y el coste de vida de su ciudad sí ha ido subido. Desde **UGT** siempre defenderemos el principio de **A IGUALDAD DE TRABAJO, IGUALDAD DE SALARIOS**. Sobre este asunto, la empresa contestó con una nueva callada.

Tras todo esto que os hemos contado, queremos deciros que no vamos a cesar en seguir luchando por todas las propuestas que nos hacéis llegar, para el bien de todos los empleados, cueste lo que cueste.

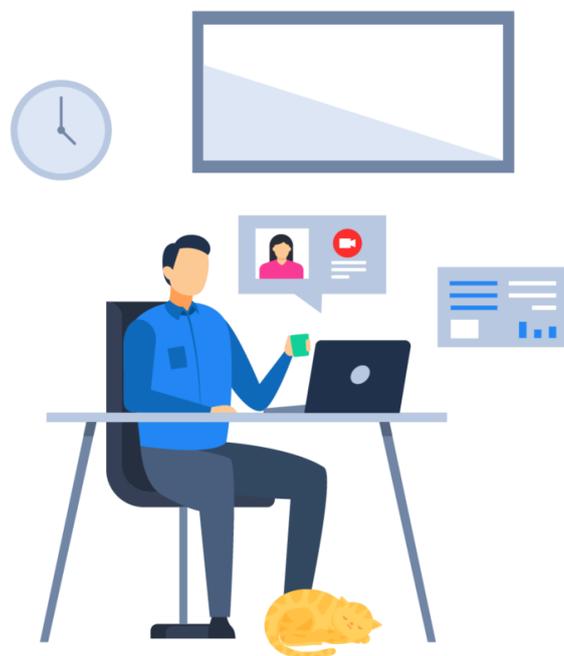
Aquí os pasamos para vuestra información, las propuestas que hicimos llegar a la empresa y que se debaten de forma reiterada, año tras año.

Podéis consultarlas próximamente en nuestra página web <http://tecnologica.fesmcmadrid.org/>

Y... ¿Qué pasó con el teletrabajo?

Pues es una buena pregunta.... La empresa reunió a los sindicatos hace unos días para enseñarnos la "aplicación" que se va a utilizar para la petición del teletrabajo, así como para comentar, por encima, cómo queda el procedimiento. Evidentemente, le solicitamos dicho procedimiento por escrito, a fin de analizarlo y verificar que no hay "nada raro" en él. A día de hoy, no nos lo han entregado.

Someramente, se nos ha comunicado que, para solicitudes de teletrabajo de hasta 3 días, la autorización es **automática**, siendo necesaria la aprobación de un level 7 o superior para aquellas personas que soliciten el teletrabajo de **más de 3 días**. La única "pega" es que dicen que, previamente a la solicitud, hay que hablar con el proyecto para ver si se puede pedir o no y esto choca frontalmente con lo que indica la ley, así como con la trazabilidad de la solicitud de teletrabajo. La ley indica que el trabajador solicitará el teletrabajo y la empresa deberá empezar un periodo de negociación con el mismo para llegar o no a un acuerdo de teletrabajo. Por tanto, recomendamos a todas aquellas personas que vayan a solicitar el teletrabajo (cuando la empresa tenga a bien implantar este procedimiento, que ya va tarde) que, en primer lugar, lo soliciten y, después, negocien con el proyecto. Así, en caso de denegación, habrá una trazabilidad de la solicitud para, si es el caso, poder hacer una reclamación legal por la no concesión de éste.



También hemos de recordar a todos los trabajadores que tengan o vayan a tener teletrabajo, que es **OBLIGATORIO** la firma, o bien de un contrato de Trabajo a Distancia, si es una nueva contratación que se hace con esta condición, o bien la firma de un anexo al contrato que debe ser remitido al SEPE. Sin estas características, **NO HAY UN ACUERDO DE TELETRABAJO VÁLIDO**, por mucho que pongan cláusulas adicionales y demás zarandajas. Recomendamos a aquellos trabajadores a los que les han "vendido la moto" del contrato de teletrabajo que se pongan en contacto con nosotros para asesorarles sobre las acciones que pueden ejercer.

Por lo demás, seguimos a la espera de que la empresa se digne a dar cumplimiento a la ley de trabajo a distancia y "permita" que se solicite (spoiler: ya se puede, solo que nos hacen creer que no).

Vuelta a la oficina, teletrabajo... ¿Y ahora qué?

Si quieres seguir teletrabajando, nuestra recomendación (UGT) es que regularices tu situación solicitando el teletrabajo en, al menos, 2 días.

Hay que ser consecuentes y cumplir con nuestras obligaciones como empleados, por lo que, por responsabilidad propia, debemos pedir formalizar la situación de teletrabajo. Es por esto por lo que te recomendamos que, en cuanto lo consideres oportuno, solicites de manera oficial el teletrabajo.

La Ley te ampara, se puede solicitar el teletrabajo.

Que nuestra empresa no tenga un procedimiento interno para hacerlo no implica que no se pueda solicitar.

Esto es como las vacaciones, no existe una política/procedimiento para solicitar las vacaciones, pero la ley te ampara, las puedes solicitar, en unas condiciones X... por lo que al igual que recomendamos que avises con tiempo de cuando quieres solicitar las vacaciones... lo mismo para solicitar el teletrabajo.

De hecho, si la empresa no quiere hacer un procedimiento para solicitarlo, que no está obligada, no tiene por qué hacerlo, pero esto no implica que no se pueda solicitar.

Hay una ley de teletrabajo vigente desde el 22 de enero, que dice que se puede pedir, y eso es ley, no caben interpretaciones, hipérboles..., el teletrabajo ya se puede solicitar.



¿Y si me piden volver a la oficina?

Si, debes volver a la oficina, a no ser que tengas un acuerdo de teletrabajo, en cuyo caso la empresa y tú deberéis ceñiros a lo firmado en ese acuerdo.

Como siempre, tendrán que comunicarte la vuelta a la oficina con la debida antelación, y es que no estamos oficialmente teletrabajando, no estamos en emergencia sanitaria..., desde nuestro punto de vista, que te pidan volver a la oficina, deberían avisar con **al menos 15 días de antelación**, como con cualquier otro cambio. Desde la empresa consideraran que no es así, e interpretarán la ley y las circunstancias a su manera, de la forma que mejor les parezca.

Si en tu caso, te piden que vuelvas, lo tienes que hacer, no te puedes negar, pero recuerda que desde el día 22 de enero de 2021, día que entró en vigor el real decreto-ley de teletrabajo, ya puedes solici-

tar el teletrabajo por lo que, si te piden volver, solicítalo, estas en tu derecho y no te lo pueden negar, si lo hacen contáctanos.

¿Puedo pedir seguir teletrabajando?

Sí, ya desde tiempos en los que no se sabía nada de la pandemia se podía solicita.

¿A quién o dónde puedo solicitar el Teletrabajo?

En esta casa, puntera donde las haya, ahora mismo **no existe política de teletrabajo**, y no tiene pinta de haberla antes de final de año. Pero la ley es clara al respecto, puedes solicitar el Teletrabajo.

En el caso que te estés teletrabajando, y quieras formalizarlo, o si te piden volver a la oficina y quieres seguir teletrabajando al menos 2 días.... Tendrás que **Solicitarlo a RRHH** directamente:

Ask a Human Resources Question:

[Link Support Accenture](#)

También puedes mandar un mail solicitándolo a los contactos que aparecen en tu sección "career support" en tu área personal del portal (<https://portal.accenture.com/#/myinfo>) y que ellos te ayuden o te indiquen cómo hacerlo.



¿Qué hago si me responden denegando mi solicitud de teletrabajo, o no aceptando el número de días solicitados para teletrabajar o, simplemente, no me contestan?

La empresa está obligada a responder a las solicitudes del teletrabajo:

Si no te contestan, tendrás la posibilidad de denunciar ante inspección de trabajo y/o los tribunales de justicia.

Si te deniegan el teletrabajo, o el número de días solicitados para teletrabajar, los motivos deben estar debidamente justificados, y si crees que no es así, también tendrás la posibilidad de denunciar ante inspección de trabajo y/o los tribunales de justicia.

En cualquier caso, **SIEMPRE** nos puedes contactar para que te asesoremos al respecto.

¿Qué pasa en caso de accidente en horas laborables?

Si no tienes el teletrabajo "oficial" y tienes un accidente en el lugar en el que estás teletrabajando en horas laborables, puede que no se considerara accidente laboral ya que, mientras no tengas concedido de manera oficial el "teletrabajo", no estás teletrabajando, y esto puede tener implicaciones legales muy importantes. Por ejemplo, no es lo mismo una baja laboral que una baja por contingencias comunes (ej.: caso de encontrarte trabajando en casa sin teletrabajo oficial concedido y tener un resbalón, quemadura, corte, accidente, etc....)

Nunca ha pasado nada como esto, pero no podemos poner la mano en el fuego diciendo, que no va a pasar.

¿Me pueden obligar a teletrabajar?

NO, el teletrabajo es voluntario, no te pueden obligar a teletrabajar, si tu no quieres teletrabajar, no te pueden obligar.

Si lo hacen, puedes denunciar ante inspección de trabajo y/o los tribunales de justicia.

¿Me pueden quitar el importe de la compensación de Tickets de comida?

NO, teletrabajando o no, no te pueden quitar nada, tienes los mismos derechos que cualquier trabajador en modalidad presencial.

¿Me tienen que compensar las comidas/cenas si trabajo más allá de la jornada estándar?

SÍ, al igual que si estas presencialmente en la oficina, extiendes tu jornada (vamos que haces horas extra) más allá de las 22:00 de la noche, o más allá de las 14:30 del viernes, etc. Tienes derecho a pedir la compensación o ayuda de comida, que es una política que sigue completamente vigente y aplicable de la misma manera que si estuvieras trabajando en la oficina.



Link a la política: [pincha aquí](#)

¿Tengo menos descansos, o pausas por teletrabajar?

NO, los descansos y pausas recomendadas en el caso de teletrabajar son los mismos que si se estuviera físicamente en la oficina.

¿Pierdo algún derecho por estar teletrabajando?

NO, un teletrabajador tiene exactamente los mismos derechos que cualquier otro trabajador, esté en la oficina o no y le aplican las mismas políticas.

¿Estoy teletrabajando?

Si trabajas desde casa, teletrabajar, lo que se dice teletrabajar lo estás haciendo, pero...

Si has firmado un acuerdo de teletrabajo con la empresa, **ESTÁS teletrabajando** (No sabemos de ningún caso, pero si es así, por favor háznoslo saber, queremos ver ese unicornio)

Si no has firmado ningún anexo al contrato de trabajo ni nada por el estilo... no estás teletrabajando (Entiéndenos, al menos no de manera "legal/oficial") Estás teletrabajando "sin papeles", eres un "teletrabajador ilegal".

¿Eres un New Joiner, y te han "prometido" teletrabajo? Nos gustaría conocer tu situación y condiciones, por favor contáctanos.

Yo antes teletrabajaba, ¿y ahora qué?

Si tenías el teletrabajo concedido de manera oficial:

Tu acuerdo de teletrabajo ha caducado, nosotros te aconsejamos que vuelvas a solicitarlo.

Si no tenías acuerdo oficial de teletrabajo:

Nosotros te aconsejamos que solicites el teletrabajo.

Te invitamos a que nos hagas llegar tus dudas para ampliar este documento y tener la mejor información posible.

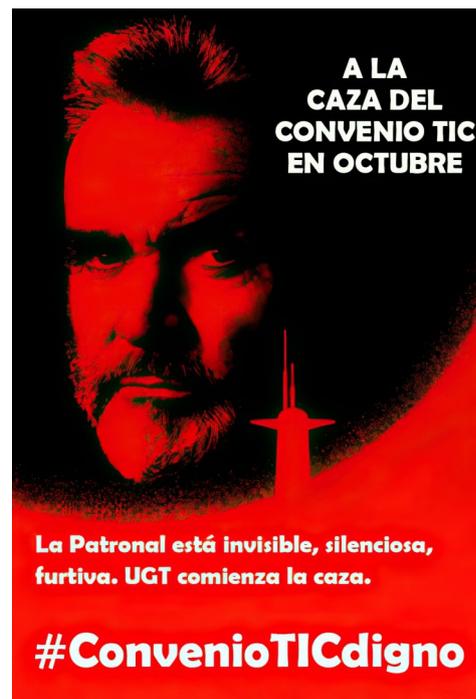
LOS SINDICATOS PROPONEMOS UN NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL PARA EL SECTOR

En la reunión del día 18 de la mesa de negociación del convenio de consultoría, CCOO y **UGT**, de forma conjunta, hemos propuesto a la Patronal un nuevo sistema de clasificación profesional, como un elemento que entendemos debe ser clave en esta negociación.

Tanto **UGT** como CCOO consideramos que la Clasificación Profesional actual, no refleja la realidad del Sector. Nuestra propuesta incluye **11 áreas diferentes, con 5 grupos por área y 8 niveles diferentes por grupo.**

Las **11 áreas** que hemos propuesto son las siguientes:

- Área Comercial
- Área de Desarrollo de Software y Programación
- Área de Ciberseguridad
- Área de Tratamiento y Administración de datos
- Área de Ingeniería de Sistemas y Redes
- Área de Consultoría Tecnológica
- Área de Consultoría de Negocio
- Área de Soporte Técnico al Usuario
- Área de Administración de Procesos de Negocio (BPO)
- Área de Administración Interna
- Área de Estudios de Mercado



Este **nuevo sistema** amplía el número de Áreas (de 4 a 11 áreas), adaptándose a los cambios que se han ido produciendo a lo largo de los últimos años en el Sector.

Hemos incluido también **5 Grupos** (Técnico/a, Especialista, Experto/a, Jefatura y Dirección y Gerencia) con funciones propias y diferenciadas de cada área de actividad, con el objetivo de reflejar y poder identificar el puesto de trabajo y las funciones que realizamos con claridad. Dentro de cada área hemos incluido **8 Niveles** diferentes con los conocimientos, aptitudes y experiencia.

Necesitamos una Clasificación Profesional que refleje la realidad del Sector, tanto a nivel de las definiciones que incluye, como de los niveles salariales asociados a cada Área, Grupo y Nivel.

El tener tablas salariales tres o cuatro veces por debajo de lo que realmente pagan las empresas, únicamente beneficia a quienes quieren **empobrecernos** para adjudicarse contratos a base de reducciones económicas temerarias.

Importante – La Negociación de los Planes de Igualdad

La clasificación del Convenio Actual **no permite** realizar correctamente el diagnóstico de situación, y en especial, el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva obligatoria de acuerdo con el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta auditoría retributiva tiene el objetivo de proporcionar la información necesaria para elaborar un plan de actuación que permita eliminar las desigualdades en materia salarial entre mujeres y hombres.

Las empresas, por lo general, no están utilizando la clasificación profesional del Convenio para realizar el Registro y la Auditoría Retributiva, puesto que no refleja la realidad del sector. Esta tendencia nos lleva a pensar que realmente esta clasificación no nos permite **identificar y corregir**, como obliga la ley, las discriminaciones salariales por razón de sexo.

Sólo una clasificación del sector, clara y exhaustiva como la que proponemos, podrá sacar a la luz y eliminar, sin ningún tipo de dudas, cualquier discriminación y, en especial, las diferencias reales que existen en las políticas retributivas entre hombres y mujeres.



La negociación del Convenio requiere un impulso decidido

Desde CCOO y **UGT** hemos transmitido con claridad nuestra apuesta por un Convenio que regule la realidad del sector y que deje de servir como herramienta de precarización. Y eso implica concretar un salario mínimo de convenio por encima del SMI, reducir la jornada anual (1.800 horas, por encima de la gran mayoría de convenios sectoriales), abordar la regulación del Teletrabajo y, como hemos centrado en la reunión de hoy, concretar una nueva clasificación profesional. Estamos dispuestos a arremangarnos y negociar con estos objetivos. La próxima reunión de la Mesa negociadora se ha fijado para el 30 de noviembre. Seguiremos informando.

¡Basta ya de precariedad! ¡Basta ya de negociación individual! ¡¡¡Convenio Digno YA!!!

UGT CONSEGUIMOS TUS DERECHOS. ELIGE UGT.



El TJUE establece que la formación impuesta por el empresario es "tiempo de trabajo"

La resolución hace hincapié en la protección del derecho del trabajador a disfrutar de un descanso suficiente

El período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional, impuesta por el empresario, es "tiempo de trabajo", aunque no esté en sus funciones habituales y se desarrolle fuera del lugar habitual de trabajo.

Así lo ha establecido el Tribunal Justicia Europeo (TJUE) en repuesta a una petición de decisión prejudicial para la interpretación [Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Formación impuesta

Los magistrados consideran que lo relevante es que al trabajador se le impone por el empresario cursar una formación profesional para poder ejercer las funciones que ocupa y, durante los períodos de formación profesional, el trabajador está a disposición del empresario.

Disponibilidad

Y es que, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la interpretación del concepto de "tiempo de trabajo" deba extenderse a todo momento en el que el trabajador pierde la disponibilidad de su tiempo.

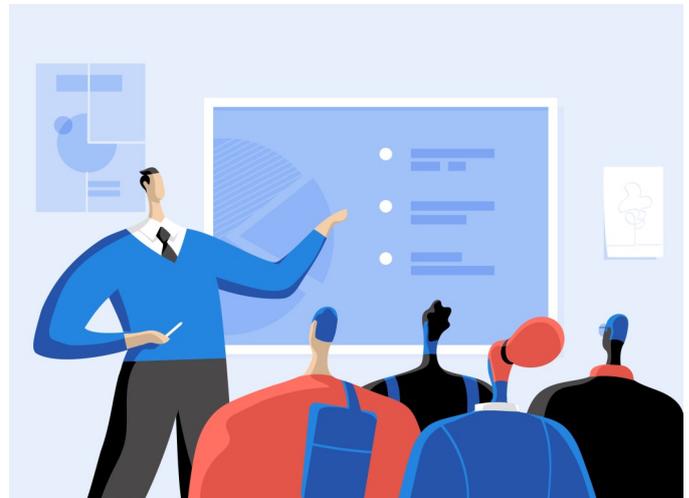
Por ello, excluir como tiempo de trabajo el tiempo de formación profesional vulneraría el derecho del trabajador a disfrutar de un descanso suficiente.

Igualmente, apunta la sentencia que el hecho de que la actividad que un trabajador lleva a cabo durante los períodos de formación profesional sea distinta de la que ejerce en el marco de sus funciones habituales no obsta para considerar que estos períodos se califiquen de "tiempo de trabajo" porque se insiste en que la formación profesional se cursa por imposición del empresario y el trabajador queda sometido a sus instrucciones.

Lugar de trabajo

Tampoco enerva la consideración de la formación como tiempo de trabajo el que no se desarrolle en el lugar habitual de trabajo del trabajador, sino en los locales de la empresa que pres-

ta los servicios de formación, porque nuevamente se da una imposición al trabajador de estar físicamente presente en el lugar determinado por el empresario.



Finalmente, concluye la sentencia recordando que en la medida en que la regulación por el Derecho de la Unión Europea, en materia de ordenación del tiempo de trabajo, tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso, no puede verse afectado este derecho al descanso por la formación que sea impuesta por el empresario, y la forma de no afectarlo es computando toda la duración de la formación como tiempo de trabajo.

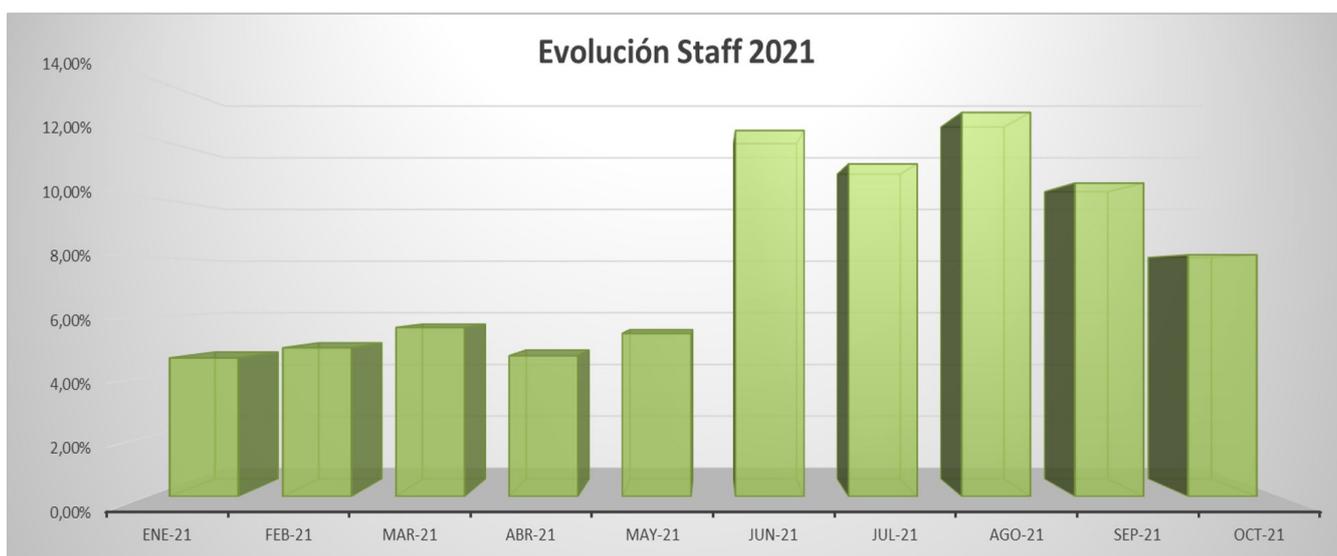
A raíz de esta sentencia...

La empresa marca como uno de los objetivos del personal de ATC estar certificados en CLOUD. Pero... ¿de dónde sacamos el tiempo para estas certificaciones? ¿De nuestro tiempo libre?

Si la empresa quiere que sus trabajadores estén certificados, que nos dé el cargable necesario para la formación, estudio y evaluación de estas certificaciones. **Todo el tiempo invertido en obtener certificaciones requeridas por la empresa ha de ser considerado TIEMPO DE TRABAJO** (y por ende, dentro de nuestra jornada ordinaria de trabajo).

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

“Quitadnos el chocolate si queréis pero no la Filosofía”, suplican al Gobierno los niños españoles

TEMEN ADEMÁS QUE SE PROHIBA LA PROSTITUCIÓN PORQUE "EL SEXO ES EL SUSTITUTO NATURAL DEL CHOCOLATE"

Duro mazazo para la infancia en España. Esta semana, el Ministerio de Consumo ha anunciado que prohibirá la publicidad de chocolatinas, dulces y helados dirigida a menores con el objetivo de reducir notablemente su ingesta. Pero, además, se ha sabido que la asignatura de Filosofía desaparecerá de la oferta de optativas de la ESO con la aplicación de la Lomloe (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa). Esta segunda amenaza ha puesto a los niños en pie de guerra.

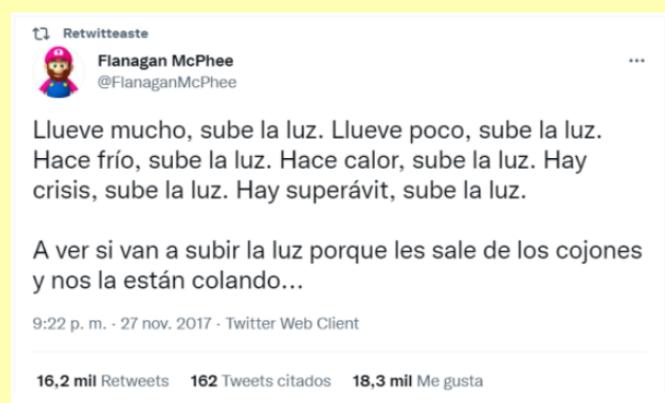


«Podemos prescindir del chocolate, pero no vemos cómo apañárnoslas sin la capacidad de emitir juicios sintéticos a priori. Necesitamos también herramientas argumentativas para combatir el relativismo imperante, defender la existencia de 'lo real' ante postulados idealistas extremos o al menos ser capaces de distinguir el 'ser-en-sí' del 'ser-para-sí'», comenta Pedro Soriano, de nueve años de edad. «Mis hermanos me vacilan diciéndome que un genio maligno me engaña y que mi realidad no es real y yo no sé qué contestar», protesta.

Los niños, pues, consideran que el Gobierno los ha dejado en la estacada. «Sin pensamiento crítico nos abandonaríamos a una vida irreflexiva, frívola y dedicada a los placeres mundanos, pero cómo se supone que se hace esto sin chocolate ni dulces», se pregunta Soriano.

Los menores se muestran preocupados también por la intención de abolir la prostitución, pues consideran que el sexo es el sustituto natural del chocolate. «Alguna alternativa nos tienen que dar», 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/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad



Oficinas
y Seguros
FeSMC

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

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 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