



EL ALTAVOZ



septiembre 2022



Renuncia silenciosa en Tecnológica

SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Contenido



To Do:
Enviar mail a mi responsable con CC a mi People Advisor solicitando mis vacaciones y pidiendo confirmación

3 - Renuncia silenciosa

5 - ¿Cursos obligatorios...?

7 - Teletrabajo: Lo que dice la Justicia (I)

9 - Nueva estadística de sueldos

10 - A la rica estadística

11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

septiembre
2022

Renuncia silenciosa (Quiet Quitting)

Después de la gran renuncia, y que se rumorea que como con el COVID, se acerca una nueva ola de renuncias tras las vacaciones, ahora llega con fuerza la renuncia silenciosa (en inglés y lenguaje de Tik Tok también llamada quiet quitting). Y es que los trabajadores en general, cada día estamos más hartos de que nos tomen el pelo.

Nos hemos dado cuenta de que hay cosas más importantes en la vida que el trabajo, que es una simple herramienta. Además, ya hemos perdido la esperanza en las promesas de que vas a promocionar, que te vamos a subir el sueldo, que puedes hacer carrera.... Ya no cuele, estamos hartos de la cultura del sobre esfuerzo, de vivir para trabajar.

En otros tiempos estaba mal visto cuando uno se iba a su hora, parecía que es que no querías trabajar, que no tenías

compromiso, pero no hay que olvidar te pagan por trabajar unas ciertas horas diarias/ anuales (por ejemplo 20.000€ por trabajar 2000 horas), si trabajas más horas de gratis, cualquiera puede hacer una regla de tres para ver lo que realmente cobras.

Por ejemplo. Si trabajas 2500 (las 2000 horas por las que te realmente te pagan esos 20.000€ y haces un par de horas más al día de gratis...), pues estas cobrando un 20% menos por cada hora trabajada, es decir si te pagan 10€/hora según tu contrato, con esas horas de más que se hacen de gratis, realmente estarías cobrando 8€/hora).

Pues resulta, que con este nuevo movimiento (Renuncia silenciosa o Quiet Quitting), ahora lo que se lleva es cumplir con el trabajo que se te requiere (No más de lo que te corresponde por categoría y sueldo) en tu horario establecido y punto, para poder salir con los amigos/familia, hacer deporte, hobbies..., lo que viene siendo tener vida social, hay vida más allá del trabajo.

Además, que me piden que haga más de lo que me corresponde por mi categoría, pues que lo haga alguien con esa categoría y sueldo

Que me piden que haga tareas por encima de las responsabilidades de mi level, pues que lo haga alguien con ese level.

Que me piden que haga más horas de las que se me pagan de gratis, pues que las haga Rita.

Entendemos, que no es fácil parar los pies a los padrinos de turno o al típico responsable negrero que esta todo el día con el látigo pidiendo y pidiendo. Sabemos que estamos en una situación complicada debido a los augurios de incertidumbre y recesión, a la subida de



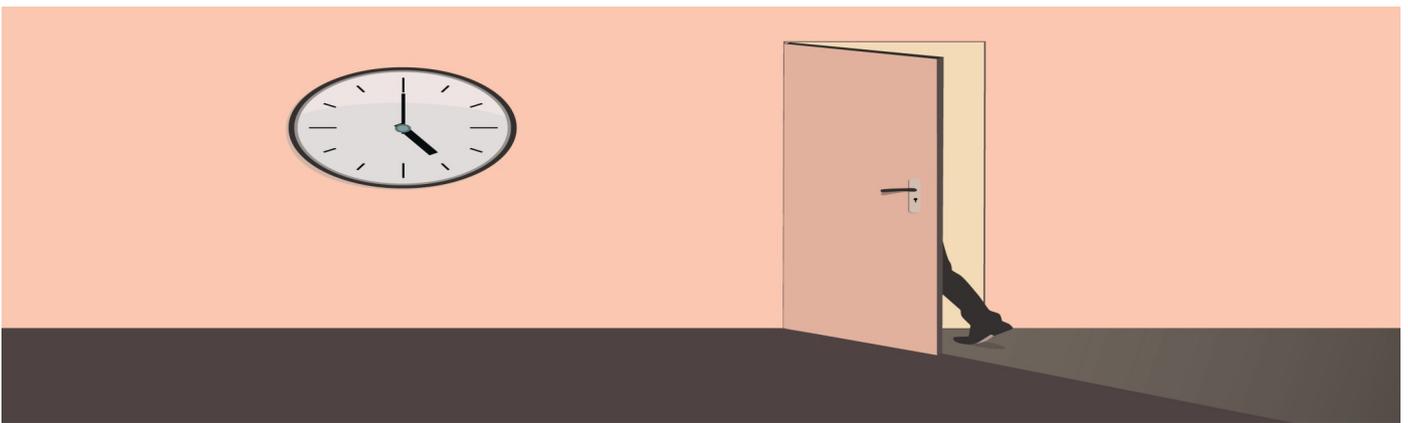
precios, ... Pero estamos en un momento de cambio, y debemos decidir cada uno individualmente y como colectivo hacia dónde queremos ir.

Estamos en un sector, en el que la callada por respuesta, agachar las orejas y arrear para delante era lo habitual. Pero el mercado está caliente, (en Julio, con el stand by producido por el anuncio de subidas para levels 12, 11 y 10 y las vacaciones, "solo" se han pirado voluntariamente de la empresa casi 100 personas) Hay mucho déficit de trabajadores cualificados como los que estamos en esta empresa en el sector y cada vez más, las nuevas generaciones tienen menos oportunidades, están peor pagadas, se les exige más y se le da menos a cambio. Es la hora de decir basta.

Por todo esto creemos que es el momento ideal para dar un paso adelante. La competencia aprieta, el talento se fuga, y estamos en un Punto de inflexión en el que con la negociación del convenio de por medio tenemos que ser más firmes que nunca.

Si no lo somos, podemos caer en los brazos de la patronal, que quieren legalizar la esclavitud con propuestas de jornadas laborales de 12 horas y 6 días a la semana, seguir con las tablas salariales congeladas, mayor flexibilidad...

Si no les paramos los pies ahora... estaremos jodidos para siempre.



Y no hay que escudarse en lo típico de, esto no va conmigo, yo estoy cobrando por encima del convenio, me cambio de empresa para cobrar más y listo.... Ya que si vas a una empresa del sector estarás en las mismas condiciones. Los que hace años podían estar cobrando por encima de convenio con las subidas de Salario Mínimo Interprofesional, pueden dejar de estarlo y quedarse justo en el SMI o solo un pelín por encima, y si encima sumamos la subida de precios y el coste de la vida a la ecuación... apaga y vámonos, porque los precios suben, sube la luz, sube el pan, sube la fibra/móvil/ADSL..., suben los beneficios de las empresas (récord de beneficios en la nuestra una vez más), pero los salarios... esos ni se mueven

Estamos en un momento crítico, un punto de inflexión. Tenemos que luchar por lo que nos merecemos, lo que no peleemos ahora lo perderemos para siempre.

Por si queréis profundizar un poco más en que consiste este movimiento os dejamos unos enlaces para que los podáis leer:

<https://smoda.elpais.com/belleza/bienestar/quiet-quitting-o-como-una-generacion-ha-dejado-de-creer-en-la-cultura-del-sobreesfuerzo/>

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-62549352>

<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/09/03/renuncia-silenciosa-que-es-y-que-tan-buena-idea-es-llevarlo-a-la-practica/>

¿Cursos obligatorios...?

Comienza el nuevo "Fiscal Year" y, de nuevo, empieza a avisarnos de nuevos objetivos y obligaciones. De nuevo en algunos grupos (¡Hola grupo Oracle! 🙌) aparecen las obligaciones de las realizaciones de certificaciones.



Esto está muy bien. hay una gran oferta de certificaciones a realizar, que sin duda producen beneficios al trabajador que lo realiza. Pero, no nos engañemos, a quien más beneficios produce es a la empresa. Pero ese no es el problema. El problema es que, dichas certificaciones son obligatorias, esto significa que las horas que se dediquen a dicha formación (todas, no solo las del examen) deben realizarse dentro del horario laboral, e ir acompañadas por la WBS correspondiente. Esta es la parte que siempre se le olvida comentar a la empresa. El tiempo necesario para formarse y examinarse de una certificación, si es obligatoria por parte de la empresa, debe ser siempre dentro del horario laboral, punto, que no os vendan la moto, es una obligación empresarial y por tanto es obligación de la empresa proporcionar los medios y el tiempo para dicha formación. Sin embargo, pueden decirte que esta certificación debe realizarla fuera de tu horario laboral, y que solamente las horas de la realización del examen puedes cargarla a una WBS. Entonces ya nos encontramos en otro escenario. El escenario de una certificación voluntaria. En este caso no está obligado el trabajador ni a realizarlas, ni por supuesto, debería ser ni forzado ni presionado por la empresa para su realización. Si un curso, certificación, o cualquier otra cosa que se le ocurra al responsable correspondiente de la empresa, se ha realizado fuera del horario laboral, no compromete al trabajador a su realización, la empresa no puede exigirte.

Y aquí hay un problema moral y ético ya que, si la consecución de una certificación que se dice obligatoria, pero se exige su realización fuera del horario laboral, no debería formar parte de la evaluación de rendimiento de los trabajadores. Solamente en el caso de ser una certificación obligatoria, con sus horas dentro del horario laboral y su WBS, en ese caso sí debería poder formar parte de la evaluación del rendimiento del trabajador. Sin embargo, todos sabemos, porque lo hemos visto y lo hemos vivido, que esto no es así. Se tiene la bajeza moral y la falta de ética de evaluar algo que es voluntario dentro del proceso de evaluación. A nuestro modo de ver esto no debería ser así, y reiteramos que nos parece amoral y de una falta de ética impresionante. Sin embargo, los máximos responsables de esta compañía no tienen intención de cambiar esto. les da lo mismo. Ellos solamente miran la cuenta de resultados, y si alguien no ha hecho una certificación y eso hace que no tenga una subida de sueldo o categoría, ¡¡¡Ah pues mejor!!!, más dinerito para los elegidos (algunos de los cuales suelen ser amiguitos de los líderes. Los pelotas también caen, no lo olvidéis)



Lo anterior es muy probable que no sea ilegal, aunque deberíamos recordar que la legislación nos protege de realizar un exceso de horas mediante el protocolo de desconexión digital como algo que a nuestros amados líderes no parece importarles demasiado mientras sea nuestro trabajo y nuestras horas las que se realicen fuera del horario laboral y a ellos les redunde en magníficos beneficios tanto laborales como económicos. Por supuesto esto afecta, fundamentalmente, a aquellas personas que tengan difícil o imposible la conciliación de la vida laboral y personal. Esto no hace que siga haciendo de una ética y moralidad bastante dudosa. Pero oye, mientras cuela, cuela.



Como resumen, recordar a todos, tanto trabajadores como equipo directivo, que, si algo se establece como obligatorio, debe realizarse dentro del horario laboral y tener asociada una WBS para el cargo de dichas horas y gastos si los hubiese. De no ser así no estamos hablando de una obligatoriedad, sino de una voluntariedad, lo que haría que cualquier represión contra el trabajador que no lo realice pueda llegar a ser considerada una infracción laboral. Así que, recomendamos al equipo directivo cuando haga las comunicaciones pertinentes, que deje bien claro este punto e informe correcta y puntualmente a los trabajadores de las condiciones de dicha formación, que repetimos, no dudamos que sea maravillosa, genial, útil y que la competencia no sea capaz de darle igual. Ese no es el punto. El punto es **obligatoriedad** sí: horario laboral y WBS; **voluntario**: a criterio del trabajador y sin que sea sancionado de ninguna forma, incluyendo su rebaja en la evaluación de rendimiento.

Si tenéis alguna duda al respecto o creéis que os están forzando a realizar algo que es voluntario, no dudéis en poneros en contacto con nosotros para que gestionemos dicho caso.



Teletrabajo: Lo que dice la Justicia (parte I)

Ya llevamos una temporada con la plena vigencia de la ley de teletrabajo. Una ley que ha venido a regular algo que se realizaba de facto, pero no estaba bien definido. La ley no es perfecta, de hecho, tiene ciertas carencias y, como no podía ser de otro modo, la justicia ha venido a puntualizar las "zonas grises" de la ley. A continuación, resumimos las sentencias que han ido saliendo en este sentido:

1. Cláusulas nulas incluidas en los Acuerdos de Trabajo a Distancia

La sentencia más relevante hasta la fecha en torno a los ATD (a la espera de que se pronuncie el Tribunal Supremo) es la de la **Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022 N.º de Recurso: 33/2022**). En esta sentencia se declaran nulas por abusivas diversas cláusulas incluidas en un acuerdo de trabajo a distancia. Entre otras:

- No cabe no abonar gastos en teletrabajo (compensación de gastos) y no cabe en ningún caso escudarse en que el convenio colectivo no fije una compensación. Si el convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, esto no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto. Si no se compensan los gastos cabe por parte del trabajador no solo reclamación, sino incluso solicitar la extinción indemnizada del contrato
- Facilitar mail y/o teléfono personal. Es nula la cláusula por la que se obligue al trabajador a facilita su mail o teléfono personal.
- Circunstancias excepcionales donde no opera el derecho a la desconexión digital. No cabe establecer una excepción genérica sin ningún tipo de limitación. Los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los

puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

- No cabe un ejercicio unilateral del derecho a la reversibilidad del teletrabajo por parte de la empresa. Nada impide que el empresario preestablezca los supuestos en los que él puede ejercer tal derecho. En cambio, se considera abusivo, at. 7.2 CC, que limite por esta vía contractual adhesiva el ejercicio de la reversibilidad por parte del trabajador y en consecuencia tal parte del clausulado se aprecia contraria al ordenamiento y así se indicará en el fallo.



2. Plus transporte y teletrabajo

Si el **plus transporte** tiene carácter extrasalarial no hay que abonarlo en teletrabajo (sent. del TS de 1 de junio de 2022, N.º de Resolución: 44/2022; ratifica la sent. de la AN de 30 de abril de 2021).

Cuando se trate de un plus de carácter extrasalarial (como sucede en el caso concreto enjuiciado), esto excluye **que se abone a los teletrabajadores que no prestan servicio en el centro de trabajo de**

la empresa (régimen de teletrabajo) y que no tienen que desplazarse a ella.

3. Teletrabajo y accidente laboral

¿Constituye accidente laboral un infarto sufrido en teletrabajo? Pues bien, una reciente sentencia (TSJ de Aragón de 18 de enero de 2022; N.º de Recurso: 875/2021; desestima el recurso interpuesto por la mutua) entiende que sí y que en el caso concreto enjuiciado debe aplicarse la presunción de laboralidad establecida en el art. 156 LGSS. En el caso concreto enjuiciado, **una profesora sufrió un infarto justo después de una reunión telemática**. Entiende el tribunal que fue a lo largo de la jornada laboral, en tiempo y lugar de trabajo (teletrabajo) cuando se produjo el accidente cardiaco, manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática.

Por tanto, no ha habido ruptura del nexo de causalidad trabajo – lesión. **Constituye accidente laboral**.

4. Despido y teletrabajo

Ratificada la declaración de procedencia del despido de un trabajador por **abusar reiteradamente de los descansos**.

Ha quedado acreditado que el trabajador **sobrepasaba ampliamente los tiempos de descanso en teletrabajo** y además persistió en su actitud pese a haber sido advertido por su superior de su comportamiento (sent. del TSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2022; N.º de recurso 823/2022).

El trabajador no solo se excedía en sus tiempos de descanso, sino que **además los estaba utilizando indebidamente**, sin realizar ninguna gestión, y sobre todo sin recabar la previa autorización aun sabiendo que era preceptiva.

Esta forma de proceder, por su reiteración, es claramente demostrativa de una **conducta de indisciplina** y constituye una transgresión de la buena fe contractual, lo que legitima la

decisión extintiva, y conduce a la declaración de procedencia del despido.

En la misma línea tenemos otras sentencias como la sent. del TSJ de Madrid de 24 de enero de 2022, que ratifica la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por ausencias injustificadas a su puesto de trabajo (en régimen de teletrabajo); periodos reiterados de desconexión.



5. Teletrabajo por razones formativas

Estudiar por la UNED no da carta blanca al trabajador para exigir teletrabajo (ni el art. 34.8 ET ni el 23 ET confieren un derecho absoluto a los trabajadores) (sent. del JS de Valladolid de 16 de febrero de 2022; N.º de Recurso: 879/2021).

Se desestima la petición de teletrabajo de una trabajadora al entender que éste **no ha justificado adecuadamente su petición y al no constituir el art. 34.8 del ET un derecho absoluto para el trabajador**.

Además, esta sentencia es muy interesante porque se analiza también la vertiente del art. 23 del ET (derecho de adaptación de la jornada por razones formativas) y sus limitaciones.

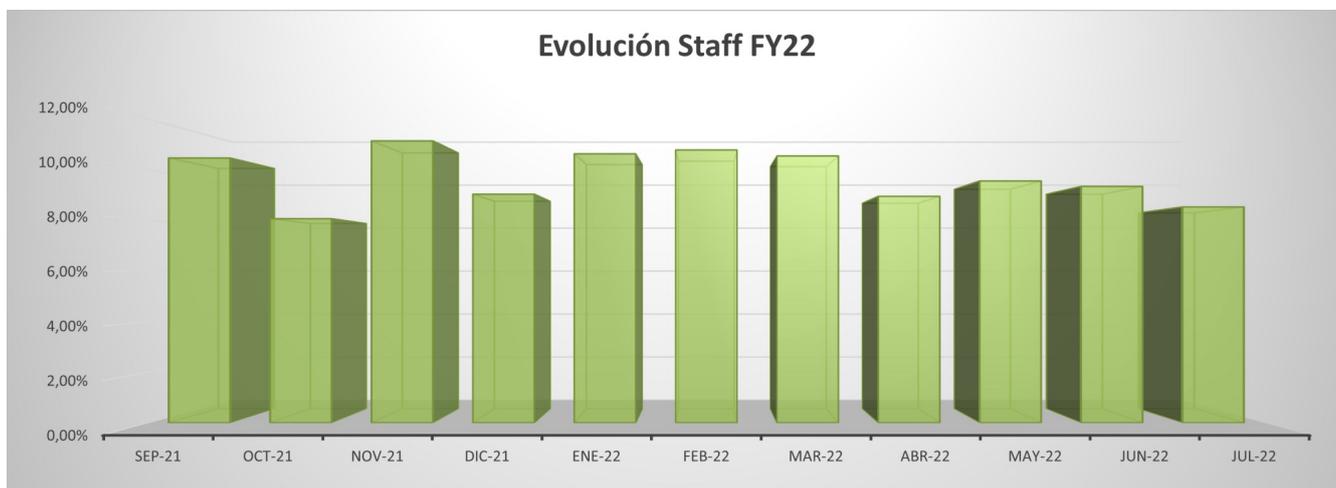
Nueva estadística de sueldos

Hemos elaborado una nueva estadística con los sueldos de la gente que entra nueva a la empresa para que podáis ver y comparar. Esta estadística os la facilitaremos trimestralmente.

RANGO DE SALARIOS DE ENTRADA POR CATEGORIA & OFICINA																	
FY	Level	ESPAÑA		ALICANTE		BARCELONA		BILBAO		MADRID		MALAGA		SEVILLA		ZARAGOZA	
		MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN
FY22	5	120.000 €	95.000 €	0 €	0 €	95.000 €	95.000 €	0 €	0 €	120.000 €	95.000 €	120.000 €	120.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FY23		110.000 €	108.000 €	0 €	0 €	108.000 €	108.000 €	0 €	0 €	110.000 €	110.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FY22	6	100.000 €	70.000 €	74.000 €	70.000 €	80.000 €	75.000 €	0 €	0 €	100.000 €	72.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FY23		100.000 €	93.000 €	93.000 €	93.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	100.000 €	100.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FY22	7	78.000 €	52.000 €	75.000 €	55.000 €	70.000 €	56.000 €	0 €	0 €	78.000 €	57.000 €	68.000 €	52.000 €	66.000 €	56.000 €	0 €	0 €
FY23		80.000 €	55.000 €	57.000 €	57.000 €	69.000 €	55.000 €	0 €	0 €	60.000 €	60.000 €	80.000 €	80.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FY22	8	60.500 €	38.000 €	51.500 €	45.000 €	55.000 €	40.000 €	53.500 €	50.000 €	60.500 €	40.000 €	48.500 €	41.000 €	51.500 €	43.500 €	51.500 €	48.500 €
FY23		57.000 €	43.500 €	52.500 €	44.500 €	53.500 €	46.000 €	50.500 €	50.500 €	54.500 €	44.000 €	44.000 €	44.000 €	46.500 €	46.500 €	57.000 €	57.000 €
FY22	9	60.000 €	33.500 €	44.500 €	33.500 €	47.500 €	37.000 €	42.500 €	42.500 €	49.000 €	34.000 €	43.500 €	34.000 €	46.000 €	34.000 €	46.000 €	32.500 €
FY23		48.000 €	37.000 €	41.000 €	37.000 €	48.000 €	37.000 €	42.500 €	42.500 €	45.500 €	39.500 €	41.000 €	41.000 €	44.500 €	42.500 €	0 €	0 €
FY22	10	40.499 €	22.500 €	36.000 €	29.500 €	39.500 €	30.000 €	27.500 €	26.000 €	38.500 €	29.000 €	38.500 €	27.000 €	35.500 €	22.500 €	36.500 €	32.500 €
FY23		38.000 €	29.000 €	33.500 €	29.000 €	34.500 €	32.000 €	32.000 €	32.000 €	38.000 €	36.000 €	0 €	0 €	32.000 €	29.000 €	29.000 €	29.000 €
FY22	11	34.000 €	17.000 €	31.000 €	21.000 €	31.000 €	23.500 €	27.500 €	19.500 €	34.000 €	22.000 €	30.500 €	17.000 €	30.000 €	17.000 €	30.500 €	22.500 €
FY23		32.000 €	18.500 €	28.500 €	21.500 €	23.500 €	23.500 €	26.500 €	26.500 €	32.000 €	20.500 €	23.500 €	22.500 €	29.500 €	18.500 €	30.000 €	22.000 €
FY22	12	26.500 €	8.466 €	25.500 €	15.000 €	25.000 €	19.000 €	21.000 €	19.500 €	26.500 €	18.000 €	23.000 €	14.500 €	21.500 €	14.800 €	23.500 €	16.000 €
FY23		21.500 €	16.000 €	20.000 €	17.000 €	21.500 €	19.500 €	19.500 €	19.500 €	21.000 €	18.000 €	17.000 €	16.000 €	21.000 €	16.600 €	17.000 €	16.000 €

A la rica estadística

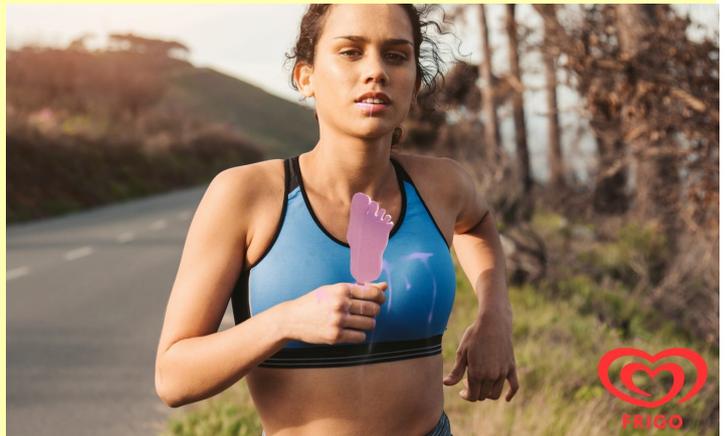
Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

FRIGO CEDE A LA PRESIÓN DE LOS 'RUNNERS' Y LANZA UN FRIGOPIÉ PARA LOS SUPINADORES Y OTRO PARA LOS PRONADORES

Tras años de discriminación y sufrimiento, el colectivo 'runner' ve al fin sus demandas cumplidas: Frigo sacará a la venta un Frigopié para supinadores y otro para pronadores, a fin de que cada cual consuma el que sea más adecuado a su forma de caminar. "Antes, comer un Frigopié era jugar a la ruleta rusa", afirma el supinador Martín Pérez, quien ingresó cinco veces en la UCI tras consumir frigopiés con trazas de pronador. El propio Martín fue quien incentivó a los 'runners' a hacer un boicot a Frigo que culminó con el secuestro de un camión de helados. "Para que vieran que íbamos en serio, cada día cortamos el dedo de un Frigopié y se lo enviamos a la empresa", confiesa Martín.

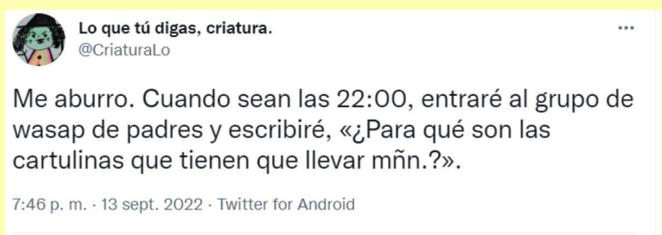


"Es una gran victoria", sentencia Mercedes Cobo, 'runner' desde los 40 años. "Ya era hora de que se respetaran nuestros derechos", celebra Bernardo Santos, 'runner' desde los 40 años. "Es un referente de lucha para las nuevas generaciones", declara Maria Ruiz, de 37 años y que espera ser 'runner' muy pronto, quizá en tres años.

El departamento de I+D de Frigo ya trabaja en adaptar el Frigopié a otras disciplinas deportivas, como el Frigopié de Atleta, Frigopié de la talla 52 para jugadores de baloncesto o el Frigopié sin dedos para alpinistas. "Con este giro comercial esperamos recuperar a todos los deportistas que consumían nuestros helados, pero que perdimos cuando Andrés Iniesta empezó a hacer publicidad para Kalise", afirman desde la marca.

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/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad

- 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**



Sección Sindical Tecnológica / FESMC-UGT

Afiliarte a UGT es apostar por unirse a un sindicato con más de 130 años de historia . Un sindicato que en el siglo XXI mantiene como objetivo la defensa de los trabajadores y trabajadoras.

Más de 100 mil delegados y delegadas sindicales te representan cada día en todos los sectores profesionales.

A través del sindicato, se negocian los convenios colectivos, que han de proteger y mejorar tus derechos laborales así como garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Te ofrecemos:

- Información y asesoramiento de tu sector profesional.
- Sedes de atención al público en todo el territorio nacional.
- Gabinetes jurídicos especializados.
- Salud laboral, medio ambiente y transición justa.
- Asesoramiento en prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento en nómina, contratación, protección por desempleo, expedientes de regulación, formación continua y formación para el empleo.
- Formación sindical continuada para nuestros delegados y delegadas sindicales.
- Participación activa en la organización.



Otros servicios

- Plataforma de servicios y descuentos para nuestro colectivo: vacaciones, viajes , entradas a parques, campamentos infantiles , residencias tiempo libre.
- Acuerdos beneficiosos y exclusivos para nuestro colectivo: descuentos en automoción , tecnología.
- Seguro de accidente en caso de fallecimiento, a partir de un año de antigüedad ininterrumpida a UGT.

Es el momento, ¡AFÍLIATE!





¡¡ NEGOCIACIÓN YA!!

NO + SUBIDAS

0,0

POR TI POR MÍ POR TOD@S



**TECN
ILÓGICA**

Alc. 0,0 % vol.