



EL ALTAVOZ



julio-agosto 2022



SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Felices vacaciones A la vuelta más

Contenido



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

- 3 - Un triunfo más para los trabajadores conseguido por UGT
- 4 - Los obreros negacionistas
- 6 - El despido por estar enfermo es nulo y con indemnización aparte
- 8 - Elecciones en Avandere
- 9 - Buenas vacaciones
- 10 - A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

julio-agosto
2022

UN TRIUNFO MÁS PARA LOS TRABAJADORES CONSEGUIDO POR UGT

Entre tod@s hemos Ganado el primer combate, pero la pelea aún no ha terminado.

Gracias a una denuncia de **UGT** se ha reconocido el **DERECHO** a no utilizar el móvil personal para conectarte a las páginas corporativas mediante el **MFA**.

La empresa nos ha informado que proporcionará a todos aquellos trabajadores que no tienen móvil corporativo, y lo soliciten, la opción de recibir un dispositivo USB que hará las funciones de aplicación, y que se conectará en el portátil corporativo para la generación de las claves.

Estamos a la espera de que la empresa proporcione el calendario de disponibilidad de dicho dispositivo, para que todos aquellos trabajadores que **quieran EJERCER SU DERECHO A LA INTIMIDAD**, tal y como queda recogido en la **GDPR**, y no quiera proporcionar su móvil ni para aplicaciones ni para SMS, puedan solicitar este "*tamagochi*". Recordemos también que es la empresa quien está obligada a **PROPORCIONAR TODOS LOS MEDIOS NECESARIOS** para la realización del trabajo.

Recordar también que esta obligación es para Tecnológica. Todos aquellos empleados que trabajen para un cliente que también exija el proporcionar móvil personal, la ley es taxativa: **NO HAY OBLIGACIÓN**. Si el cliente obliga al envío de SMS o uso de aplicación, **ESTÁ OBLIGADO** a proporcionar el medio necesario. Por tanto, poneos en contacto con vuestro gerente y con **no-sotros** para gestionar este **DERECHO**.



**GRACIAS, porque CONTIGO ganamos TOD@S
SEGUIMOS A TU LADO**

Los obreros negacionistas

Uno de los grandes triunfos del sistema político y económico actual es haber conseguido que haya obreros que no solo no saben que son obreros, sino que hasta niegan que lo son. Como todos sabemos, hay varios partidos políticos que explotan este asunto a su favor y políticos que viven de ello. Lo mismo que hay montones de empresarios y asociaciones empresariales que también se aprovechan, porque si tú no eres un obrero, no necesitas un verdadero sindicato, las reivindicaciones obreras no son tu problema, no necesitas convenios ni leyes laborales que te defiendan, no necesitas un sistema público y potente de salud y de prestaciones sociales y por supuesto que no necesitas un salario mínimo "de pobres".



El "obrero negacionista" piensa que un obrero es un señor con casco en una obra, un camarero en un bar, un guarda de seguridad, un fontanero a sueldo, una limpiadora... En general un trabajador fácilmente sustituible, que cobra poco y digamos que trabaja más con las manos que con la cabeza.

Pongamos como ejemplo a Porfirio. Porfirio es mecánico de, más o menos, nivel intermedio. No cambia el aceite y los neumáticos como otros mecánicos de menor nivel, sino que hace reparaciones mucho más complejas e incluso se puede decir que es el que más sabe de su taller. Las cosas sencillas las hacen otros mecánicos. El taller donde trabaja es uno de los más importantes de su ciudad, o incluso es un concesionario oficial de una marca cara. Además, Porfirio cobra "mucho" ... pongamos 30.000€ al año.

Por todo ello, Porfirio cree que él tiene de obrero lo mismo que de indio apache de las praderas. ¿Cómo voy a ser un obrero si soy el "encargao", cobro 30.000€ al año y mi taller es el mejor? O lo que es lo mismo: ¿cómo voy a ser "menos" si en realidad soy "más"? No hombre no, yo no soy un obrero, sino que soy un profesional de clase media. Yo soy más que los obreros y por tanto tengo que comportarme como los que son más que los obreros. Yo sólo me relaciono con mis iguales y, como en la empresa no tengo iguales, no me relaciono con nadie.

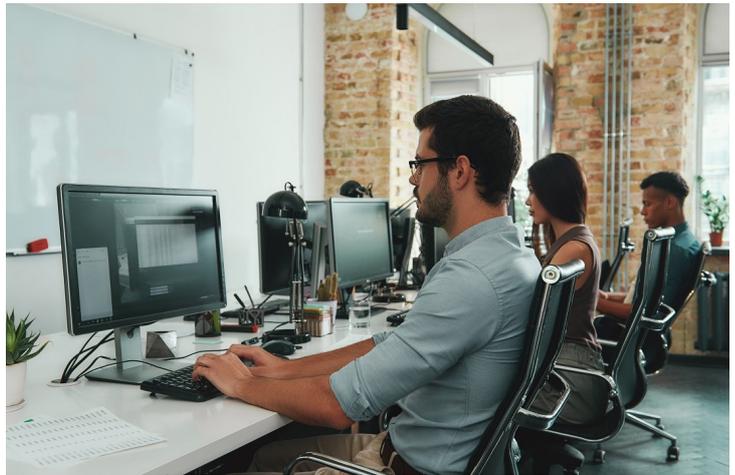
Pues tarará que te vi, Porfirio. El problema es que la palabra "obrero" induce a confusión, al relacionarse con obra, trabajo manual, baja cualificación e incluso pobreza. Pero un obrero no es solo eso. Ser obrero no es cobrar poco. Ser obrero no es trabajar con las manos. Ser obrero no es saber poco. Ser obrero no es que lo tuyo lo haga cualquiera. Ser obrero no es no tener subordinados. Dicho a la inversa, no dejas de ser obrero por cobrar lo que tú crees que es mucho, ni por ser un químico molón en un laboratorio lleno de tubitos misteriosos, ni por ser jefe de equipo, ni por trabajar en una empresa chulísima de esas que tienen guardería y fútbolín.

Ser obrero es necesitar trabajar para otro de forma que dependes de él y él se queda con el fruto de tu trabajo. Si ese otro desaparece, tu economía desaparece. Un obrero es el empleado en una relación laboral, que precisamente se define o diferencia de otras relaciones por el hecho de que tiene

las características de pago, dependencia y ajenidad. Te pagan, te dan las órdenes y se quedan con los beneficios de lo que haces.

Si no quieres llamarlo obrero, llámalo trabajador. Pero el término trabajador es demasiado amplio, porque también trabajan los empresarios con trabajadores y los profesionales independientes. Por eso en Laboro gustamos mucho del sustantivo "empleado", porque es perfecto en este sentido. Tú eres el empleado en una relación laboral, porque el empresario te emplea o usa para obtener un beneficio y a cambio de ello te paga un salario. Pero un empresario con trabajadores o un profesional independiente no es "empleado" de nadie, sino que tiene precisamente lo que tú no tienes, que es la independencia y la propiedad del fruto de su trabajo. Le vaya bien o le vaya mal y aunque dependa de sus clientes, porque eso no tiene nada que ver. La dependencia o independencia no se refiere a depender de los ingresos económicos sino a depender de un jefe que puede ordenarte lo que tienes que hacer, cómo y cuándo hacerlo. El empresario o profesional no tiene esa dependencia, pero tú sí. Hasta cuando tienes cierta libertad de criterio y de actuación es solo porque la empresa te ha permitido que la tengas y te la puede quitar cuando quiera.

¿Eres un ingeniero estupendo con muchas ofertas de empleo, una gran casa, un salario de 80.000€ anuales y un equipo de trabajadores a tus órdenes? Pues enhorabuena, pero eso no quiere decir que seas menos obrero que el camarero que te pone el café. O empleado, o trabajador, o currela, o como lo quieras llamar; pero estás en el mismo saco que él. Esa es tu clase y no otra. Por tanto, sí que son tuyos los problemas de salarios mínimos, de "paguitas", de reformas laborales, de convenios colectivos, de representantes de los trabajadores, de sindicatos simulados y auténticos... porque son los problemas de tu clase.



Aunque esos problemas no te afecten personalmente, porque sí que afectan a tu clase. Además de que la vida da muchas vueltas y no puedes estar seguro de que no suceda algo que te ponga en tu sitio: un accidente, una enfermedad, una crisis, una pandemia, una catástrofe natural o cualquier otra cosa. ¿Tú tienes suficiente dinero ahorrado para vivir sin trabajar y mantener a tu familia lo que te resta de vida? Pues eso.

Esto está ya inventado desde hace muchísimos años y se llama "conciencia de clase". Al respecto, llama la atención que algunos critiquen este concepto u otros similares diciendo que es "viejo", como si el capitalismo se lo hubieran inventado ayer por la tarde después de la merienda. Más llama la atención que haya lo que se conoce como "obreros de derechas" que o bien no hacen suyos los problemas de la clase obrera o bien les dan prioridad a otros tipos de problemas, al parecer mucho más importantes. Como el idioma de los carteles en Cataluña, poder fumar en las terrazas de los bares, poder tomarse cañas durante una pandemia, poder ir a 100 en las carreteras, que lleven latinos oscuros a Eurovisión, que llamen matrimonio a lo que no es, que piten el himno en las finales, que los coletas se compren casas con su dinero... Esos problemas sí que son importantes y les afectan a ellos mucho más que las tonterías de los tipos de contrato de trabajo, la sanidad pública, las cotizaciones a la Seguridad Social, los sindicatos simulados, los salarios mínimos, el permiso de paternidad... todo eso a Porfirio le importa menos que lo otro, porque cobra 30.000€, tiene un piso hipotecado a 30 años con aire acondicionado en todas las habitaciones y, si quiere, mañana le dice a un mecánico de su equipo que le quita las vacaciones.

Fte: laboro-spain.blogspot.com/2022/05/ausencia.conciencia-clase-obrera.html

El despido por estar enfermo es nulo y con indemnización aparte

El día 14 de julio de 2022 ha entrado en vigor la nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Gracias a esta nueva ley, por fin podrán ser declarados nulos los despidos por estar enfermo. No necesariamente por estar de baja, sino solo por estar enfermo, aunque no haya baja. Es más, la nulidad no se castigaría solo con la readmisión, sino que tendría que abonarse una indemnización aparte de los salarios de tramitación.



En primer lugar, hay que recordar que el despido por discriminación siempre ha sido nulo, pero que esta nulidad solo se castiga o se castigaba con la readmisión obligatoria cobrando los salarios de tramitación (salarios entre despido y readmisión). El problema es, o era, decidir cuándo hay discriminación en un despido. Los tribunales españoles y europeos habían determinado que el despido por estar de baja no era nulo, al no considerarse discriminatorio porque en general no es lo mismo enfermedad que discapacidad. La enfermedad es temporal y la discapacidad es permanente, no suponiendo nulidad por discriminación el despido estando enfermo. Pero esto ha cambiado radicalmente gracias a varios elementos de la nueva Ley que hoy ha entrado en vigor:

Se amplían muchísimo las razones de discriminación prohibidas, añadiendo las relacionadas con la salud y las enfermedades: "nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Por si no quedara lo suficientemente claro, específicamente se añade que "La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública."

Estas prohibiciones no solo afectan al despido: "No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo."

Por tanto, difícilmente podría estar más claro que todos los despidos por estar enfermo que se efectúen desde hoy deberían ser declarados nulos. Aunque falta que nos lo confirme el TS o el TC cuando les llegue el primer despido por un asunto de estos, que les llegará sin duda dentro de un tiem-

po. ¿Por qué creéis que el poder económico quiere seguir teniendo el control del poder judicial mediante su brazo político del PP/Vox? Pues para cosas como esta, entre otras. Pero lo van a tener realmente difícil, porque la nueva ley también dice específicamente lo siguiente: "Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos". Despido nulo de pleno derecho. Más claro que la sopa de un asilo de Madrid.

Por supuesto, para que el despido fuera declarado nulo sería necesario no solo que el trabajador presentara demanda por despido, sino también que llevara su asunto hasta juicio. Porque parece obvio que la empresa no ofrecería un acuerdo de reconocer la nulidad del despido con su consiguiente readmisión, sino un acuerdo de reconocer la improcedencia, es decir pagar una indemnización, pero dejando en la calle al trabajador, que es lo que quieren por encima de todo las empresas que despiden. Mucho cuidado con esto, porque recordemos que un abogado "laboralista", que no laboralista, podría intentar meterle miedo al trabajador/cliente para que aceptara el acuerdo que propusiera la empresa de indemnización de despido, sin llegar a juicio, incluso aunque la indemnización fuera muy inferior a la correcta por despido improcedente y por supuesto sin readmisión. Dinerito fácil para la saca del abogado laboralista; mucho más fácil y rápido que ganar juicios por sentencia.



Pero esta nueva ley llega mucho más lejos, porque también amplía las consecuencias o castigo para las empresas que despidan a un trabajador por estar enfermo. Hasta ahora, el "castigo" era solo dejar las cosas como estaban, es decir readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación (sueldo entre despido y readmisión). O sea, que en realidad no había castigo y era como si te pillaran robando y lo arreglaras solo devolviendo lo robado. Pero ya no, porque la nueva ley también dice que la empresa responsable "reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido." Por lo que estos despidos ya no se arreglan solo haciendo la readmisión pagando los salarios perdidos mientras duró el despido, porque eso sería solo restituir a la víctima en la situación anterior. También es obligatorio que la empresa pague una indemnización aparte y se presume por defecto que hay daño moral. Para finalizar, no estamos hablando solo de que sería nulo un despido por estar enfermo, sino que también sería nula cualquier medida perjudicial que tomara la empresa por estar enfermo. Por ejemplo, meterte en un ERTE, cambiarte el horario, trasladarte, cambiarte de funciones, etc.

Fte: laboro-spain.blogspot.com/2022/07/despido-nulo-baja-medica.html

Elecciones en Avancode

El pasado mes de junio se celebraron elecciones en AVANADE, compañía del grupo Accenture, donde **UGT** ya contaba con representación desde hace años, pero poco a poco nos vamos haciendo más hueco y queríamos escribir estas líneas para felicitarles por el estupendo trabajo que están haciendo y animarles a seguir en esta línea, consiguiendo más y más.

Os pasamos los resultados:

VARIACIÓN RESPECTO ANTERIORES ELECCIONES 2018:

- **CSIF sube 5 representantes, de 2 a 7**
- **UGT sube 1 representante, de 2 a 3**
- **CGT baja 2 representantes, de 5 a 3**



El poder contar con delegados de **UGT** en las diferentes compañías del grupo, como también ocurre en AOS, hace que **UGT**, sea líder en la compañía, lo que nos facilita aunar esfuerzos y "luchar" en los diferentes frentes que se puedan presentar, de forma conjunta para la consecución y obtención de mejoras para todos los empleados, de una manera más eficiente.

Aprovechamos para daros las gracias a todos los que confiáis en nosotros, pues esto nos anima a seguir trabajando con más ganas, más ímpetu y siempre contando con vuestras sugerencias, que nos son muy útiles para conocer de forma cercana y de primera mano, las necesidades que nos planteáis y así hacérselo saber a la empresa y batallar por ello.



Buenas vacaciones

Ahora que tenemos todo el verano por delante, hay que empezar a pensar en nuestras merecidísimas vacaciones!!!

Hay muchos estudios sobre las vacaciones y el efecto que producen en las personas, la mayoría destacan que las vacaciones son muy beneficiosas para las personas y sus trabajos y no sólo por la felicidad que se siente sin obligaciones, sin estrés, sin carreras matutinas, sino porque si una persona a lo largo del año no coge vacaciones, no rinde igual de bien en su puesto de trabajo que otra que las ha tenido.

Aconsejamos a todos los empleados coger las vacaciones que tiene acumuladas, es un derecho que tenéis. Además, os aseguramos que si no las cogéis para querer quedar bien con la empresa, el jefe..., nadie os lo agradecerá.

Una persona a lo largo del año acumula estrés, nervios, agobios,... que sólo se arreglan desconectando y descansando.



Sobre todo lo primero, **DESCONECTANDO!!!**

No se puede salir de vacaciones con cosas pendientes del trabajo o llevando trabajo a casa, o el móvil de guardia etc, eso **NUNCA!!!**

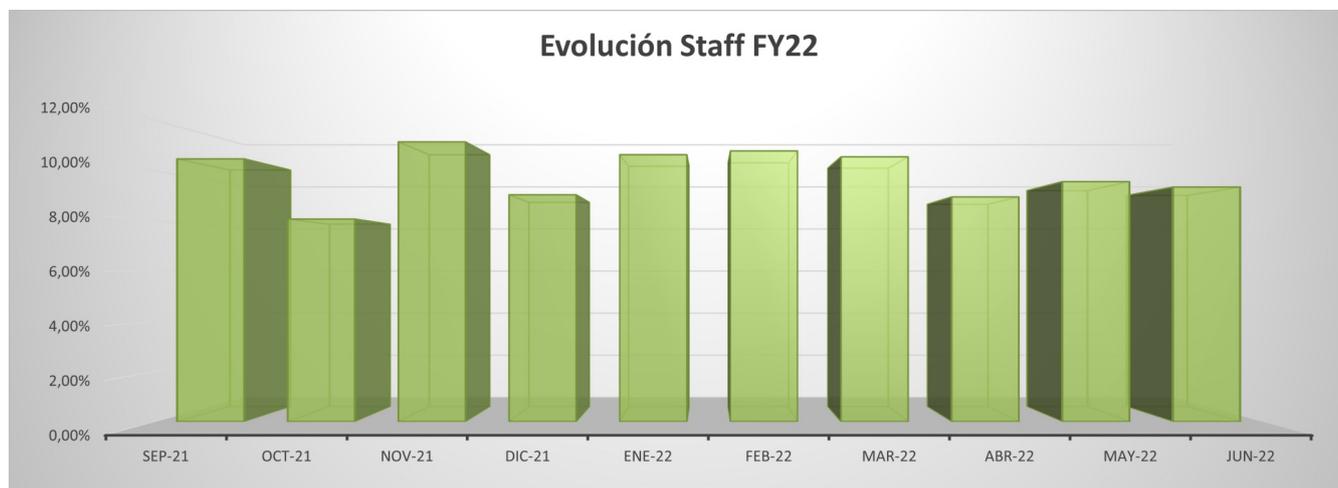
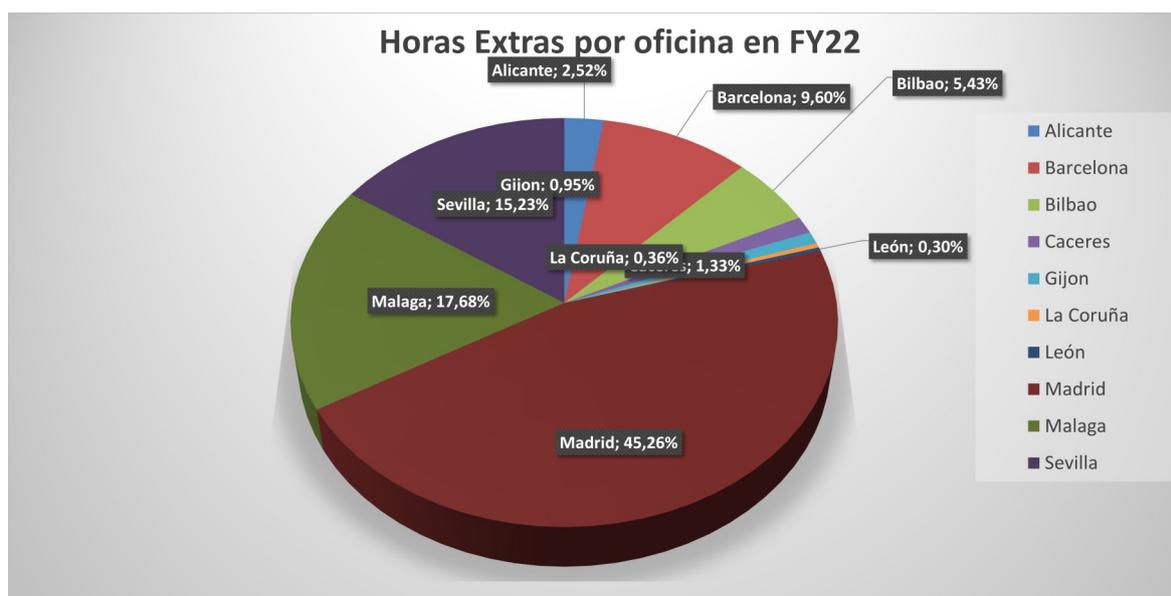
Hay que disfrutar de las vacaciones, del relax, de la tranquilidad, de las playitas, del campo, de la cervecita,...

Disfrutad todo lo que podáis de vuestras vacaciones, relajaros, desestresaros, descansad, ...seguro que seréis más felices, y cuando volváis al trabajo lo haréis con las pilas cargadas para afrontar de nuevo unos meses de duro trabajo hasta las próximas merecidas vacaciones!!!

Desde **UGT- TECNOLOGICA** os deseamos unas **FELIZ VACACIONES** y nos vemos a la vuelta.

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

UN HOMBRE SUFRE QUEMADURAS DE TERCER GRADO EN LA LENGUA TRAS PEDIR UN AGUA DEL TIEMPO EN SEVILLA

“CUIDADO CON EL VASO, QUE ESTÁ CALIENTE”, HABÍA ALERTADO EL CAMARERO

A primera hora de la tarde de ayer, un hombre sufrió quemaduras de tercer grado en la lengua tras pedir un agua del tiempo en Sevilla. Los hechos se produjeron en el bar Rebutito, donde Stefano Cattoni Burgues, visiblemente sediento, pidió agua del tiempo sin reparar en las terribles consecuencias.



Al entrar el líquido en contacto con su lengua y labios, Stefano Cattoni empezó a gritar de dolor: el agua del tiempo de Sevilla le había abrasado toda la boca. “Nos pareció arriesgado, pero le pusimos lo que pidió porque parecía que sabía lo que quería”, se justifican los camareros del establecimiento.

“Cuidado con el vaso, que está caliente”, le advirtió el camarero antes de servírselo, pero, según testigos presenciales, Stefano Cattoni tocó el vaso con el dedo y, aunque se quemó, después dio un largo trago llevado por la sed.

Ahora, este vecino natural de Sevilla se encuentra ingresado en la Unidad de Grandes Quemados del Hospital Universitario Virgen del Rocío. “Es probable que no pueda volver a hablar, lo que en cierto modo le vendrá bien para no pedir otra vez un agua del tiempo en plena ola de calor”, explican los médicos.

Según ha podido saber la prensa, Stefano Cattoni está deseando salir del hospital para beberse una cerveza bien fría, o lo que es lo mismo, una cerveza con una temperatura menor de 30 grados.

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**

¿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**

Alc. 0,0 % vol.