

FELIZ NAVIDAD Y PRÓSPERO 0,0%

# EL A TAVOZ



¡Dame el aguinaldo!...  
¡Dame el aguinaldo!...  
Que este año con la cesta

**¡¡¡NOS HAN ENGAÑADO!!!**



Cesta 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



**Feliz  
Navidad**



# Contenido



- 3 - A propósito de subidas 0,0%
- 4 - Primera reunión con Bruno Chao
- 5 - Llevar a menores al médico es **DEBER INEXCUSABLE**
- 7 - Permisos retribuidos
- 10 - A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

# EL ALTAVOZ

diciembre  
2020

# A propósito de subidas 0,0%

Hace unos días nuestro presidente, Domingo Mirón, publicaba en su blog un artículo en el que intentaba asemejar el guion y el mensaje de una película con la oportunidad que, según él, tenemos de "reaprender y reenfocar nuestros objetivos..." de "empezar una nueva vida más sana y honesta..." de "generar valor a todos nuestros públicos, para conseguir un impacto positivo en la sociedad y los negocios". El artículo termina dándonos las gracias "por todo el trabajo realizado, por nuestra pasión y compromiso, bla, bla, bla" Y ya.



Conmovidos por su disertación, nos pusimos a buscar en el catálogo de diferentes plataformas de streaming la película "A propósito de Henry" a la que alude Domingo en su artículo, pero sin éxito. Así llegamos a la conclusión de que quizá Domingo pudiera haberse confundido con el título, y que la película a la que realmente quería referirse pudiera ser "A propósito de subidas 0", de la cual os hacemos nuestro particular análisis a continuación.

[SINOPSIS] A propósito de subidas 0 es una película que se estrenó hace ya muuuuchos años, y en la que el protagonista sufre una "amnesia retrógrada" que le impide recordar cuándo obtuvo su última subida salarial en la empresa. La trama se desarrolla en ese intento del protagonista por encontrar una respuesta a su situación, mientras continúa esforzándose por ser un perfecto trabajador, un modélico padre y un excepcional marido. Sin embargo, y a pesar de sus esfuerzos, continúa, año tras año, sin obtener algún tipo de subida salarial, y sin mejorar en su "amnesia retrógrada", no pudiendo recordar cuándo fue su última subida.

[SPOILER] Al final de la película, el protagonista despierta de su sueño a media noche empapado en sudor, angustiado por la situación que creía haber vivido durante el sueño; pero feliz al darse cuenta de que todo había sido una pesadilla.... Hasta que es consciente de que su "amnesia retrógrada", experimentada en el sueño, es REAL, ya que continúa sin poder recordar cuándo fue su última subida salarial en esta empresa.

[CRÍTICA] Película muy recomendable, llamada a convertirse en una obra maestra y de la que, según tenemos noticias, se está rodando una nueva versión dirigida por el propio gran Domingo Mirón, que estamos seguros no decepcionará, dada la especial habilidad que ha venido demostrando en saber conservar la esencia de las grandes películas clásicas que acostumbra a dirigir, o copiar. No obstante, esperemos que el director sea valiente, y se atreva a modificar el final de esta película en su nueva versión, haciendo que el protagonista recobre su memoria y recuerde haber tenido subidas salariales todos los años. Incluso, estaría bien que la nueva película terminase llamándose "A propósito de subidas justas"

[CLASIFICACIÓN] La película no es apta para empleados mayores de 40 años, o con más de 4 años en la empresa, ya que podría herir gravemente su sensibilidad al ver escenas y situaciones muy explícitas, en las que podrían verse reflejados, y terminar sufriendo, como el protagonista, una "amnesia retrógrada"

# Primera reunión con Bruno Chao

Rozando las Navidades, y el final de este "especial" año, las Secciones Sindicales de UGT en Tecnológica hemos tenido oportunidad de presentarnos y de conocer, después de su reciente nombramiento como responsable de Accenture Technology, a Bruno Chao. Ha sido un primer contacto, que volveremos a mantener, al menos dos veces al año, para revisar con él el avance de todas nuestras propuestas históricas, presentes y futuras. De momento le hemos trasladado las reivindicaciones que continuamos manteniendo (*no mas subidas 0, teletrabajo, desconexión digital, etc..*) mostrando por su parte predisposición a analizarlas, y a trabajar sobre ellas. Esperamos que esta nueva relación que iniciamos nos permita, a ambas partes, llegar a importantes acuerdos, en los que empleados y, por qué no, también la empresa, salgamos beneficiados.

Nuestro optimismo sobre el próximo año, que estamos deseando comenzar, nos lleva a mostrarnos positivos también con esta nueva etapa de relación con la empresa, y con Bruno Chao, con quien estamos seguros de poder mantener un buen ambiente de consenso y colaboración.

Encantados de conocerte, Bruno.

## Y en 2021 ...



### PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR 2021

#### ¿CUÁNTO TIEMPO?

**16**  
SEMANAS

ÁMBOS  
PROGENITORES

#### ¿CÓMO SE PUEDE DISFRUTAR?

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción)
- La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción (preavisar con 15 días de antelación)

#### SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

#### A TENER EN CUENTA

El permiso no necesita autorización de la empresa en cuanto a su disfrute ni en cuanto a sus fechas.

Ya no existe la posibilidad de cesión de parte del permiso de la madre al padre.

La cuantía del permiso será del 100% de la base reguladora.

# Llevar a menores al médico es DEBER INEXCUSABLE

SI TIENES QUE ACOMPAÑAR A TUS HIJOS AL MÉDICO, DEBES SABER...

DESDE UGT ENTENDEMOS QUE NO EXISTE NINGUNA DUDA: ES UN "DEBER INEXCUSABLE" DE LOS PADRES/TUTORES EL LLEVAR A LOS MENORES DE EDAD AL MÉDICO, LO CUAL IMPLICA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A UTILIZAR EL TIEMPO NECESARIO, COMO PERMISO NO RECUPERABLE.

En ocasiones, la legislación sobre determinadas materias no existe de forma específica, pero estos son algunos apuntes sobre este asunto que entendemos suficientes para concluir que no se pueden negar tales permisos:



La legislación actual reconoce, como un derecho de los trabajadores, el permiso "por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal".

La jurisprudencia ha definido que se entiende como "DEBER INEXCUSABLE" aquel cuyo incumplimiento pudiera acarrear algún tipo de sanción administrativa, civil o penal.

Dentro de "deberes inexcusables de carácter público y personal" están comprendidos los siguientes:

Comparecencia ante citaciones judiciales

Asistencia a mesas electorales

Asistencia como miembro de un jurado

Citaciones ante órganos de la Administración (Inspección de Hacienda, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, inspecciones médicas de los Servicios Públicos de Salud, etc.).

Otra situación que puede generar derecho a la utilización de este permiso es la siguiente: que el trabajador acuda a consulta médica, o que el trabajador acompañe a un hijo menor de edad al médico.

Esta situación, de DEBER INEXCUSABLE, Tecnológica NO LA RECONOCE.

La jurisprudencia ha aclarado que el acudir a consulta médica "debe considerarse efectivamente como inexcusable e inaplazable en cuanto afecta a un derecho tan importante como es la salud" (Sentencia de 11-11-2003 del Tribunal Superior de justicia de Castilla y León). Con más razón todavía, cuando el trabajador se ve en la necesidad de acompañar al médico a un menor de edad que está a su cuidado (hijo o menor en acogimiento).

La legislación establece (Código Civil art. 10) que "El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos". Respecto a "prestarles alimentos", el mismo Código Civil en su art. 142 establece: "Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica"

Asimismo, el art. 154 del Código Civil establece lo siguiente:

"La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos de acuerdo con su personalidad y comprende los siguientes deberes y facultades:

Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral. Representarlos y administrar sus bienes."

El art. 162, el Código Civil establece: "Los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados".

Desde el momento en que el Derecho de la Salud es un derecho del menor de edad, recogido en multitud de normas vigentes, este derecho del menor supone un DEBER de las personas responsables de dicho menor (padres, tutores, etc.) e incluso es un DEBER de los Poderes Públicos el velar por dicho derecho.

#### LEY ORGÁNICA 1/1996:

Artículo 11. Principios rectores de la acción administrativa.

Las Administraciones públicas facilitarán a los menores la asistencia adecuada para el ejercicio de sus derechos.

Las Administraciones públicas, en los ámbitos que les son propios articularán políticas integrales

encaminadas al desarrollo de la infancia por medio de los medios oportunos, de modo muy especial cuanto se refiera a los derechos enumerados en esta Ley. Los menores tienen derecho a acceder a tales servicios por si mismos o a través de sus padres o tutores o instituciones en posición equivalente, quienes a su vez tienen deber de utilizarlos en beneficio de los menores.

Serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos, los siguientes:

La supremacía del interés del menor.

El mantenimiento del menor en el medio familiar de origen salvo que no sea conveniente para su interés. Su integración familiar y social.

La prevención de todas aquellas situaciones que puedan perjudicar su desarrollo personal.

Artículo 12. Actuaciones de protección.

2. Los poderes públicos velarán para que los padres, tutores o guardadores desarrollen adecuadamente sus responsabilidades y facilitarán servicios accesibles en todas las áreas que afectan al desarrollo del menor.

Asimismo, la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica establece que todo acto médico que afecte a un menor de edad debe ser sometido a la autorización de las personas que ostenten la patria potestad o tutela, lo que hace "imprescindible" la presencia de estas personas en cualquier consulta médica a un menor. Asimismo, establece la OBLIGACIÓN de todos los profesionales de la sanidad de FACILITAR INFORMACIÓN ASISTENCIAL A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS MENORES, lo que supone la OBLIGACIÓN DE ESTOS DE ESTAR PRESENTES EN LA CONSULTA MÉDICA.



Por todo lo anterior y aclarando diversas consultas que hemos tenido al respecto, os indicamos:

EL PERMISO POR LLEVAR A TU HIJO A UNA CONSULTA AL HOSPITAL O AL PEDIATRA, SÍ ESTÁ CONTEMPLADO COMO PERMISO RETRIBUIDO. POR TANTO, PODRÁS ACOMPAÑARLE AL MEDICO, EMPLEANDO EL TIEMPO NECESARIO PARA LLEVARLE (NO SE TE PUEDE NEGAR) Y, ADEMÁS, ESE TIEMPO O ESE DIA NO LO TIENES QUE RECUPERAR, NI TOMARLO COMO DIA DE VACACIONES.

Evidentemente es tu decisión reclamar ésto, o dejar que la empresa continúe recortando tus derechos. Te recomendamos que cualquier duda que tengas la consultes directamente a tus representantes laborales.

# Permisos retribuidos

## EL TRIBUNAL SUPREMO DA LA RAZÓN A UGT EN LA INTERPRETACIÓN DE LOS PERMISOS DEL CONVENIO

**El cómputo del permiso por matrimonio debe iniciarse el primer día laborable inmediato siguiente, cuándo se celebre en un día no laborable para el trabajador. Además, el TS confirma que los permisos del Art 22 apartados b) y c) comenzarán también en día laborable.**

Ya os dimos esta noticia en su momento, pero nos gustaría recordarla, pues parece que no se está ajustando, en algunas ocasiones, a lo que marca la ley y en concreto, a lo que UGT peleó y conseguimos para el bien de todos los trabajadores.

Nos parece importante recalcar, que de momento y aunque se está peleando para que todo esto aparezca en nuestro convenio, todavía, por desgracia, no es así, pero no por ello vamos a dejar de reclamar lo que por justicia nos pertenece, y por lo que hemos luchado para que se reconozca.

Tecnológica lo sabe, y en su política de Ausencias Autorizadas, así lo ha especificado:

Motivo	Duración
Matrimonio:	15 días naturales. El día de la boda debe estar dentro del permiso, de manera que los 15 días empiezan a contar el día de la boda, salvo que la boda se celebre en un día que por la jornada del trabajador no se considere hábil, en cuyo caso los 15 días empezarán a contar el primer día hábil siguiente.
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días o 4 días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta. (*)
Fallecimiento de: cónyuge, padres o hijos	4 días. (*)
Fallecimiento: Suegros, yerno o nuera y segundo grado	2 días. Si por tal motivo, necesitaras hacer un desplazamiento al efecto fuera del lugar de trabajo de más de 200Km., el plazo será de 4 días. (*)
Traslado de domicilio habitual	1 día natural
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	Por el tiempo indispensable
Nombramiento como Presidente o Vocal de una Mesa Electoral (Titulares)	5 horas el día siguiente a las elecciones.
Revisiones prenatales/Preparación al parto/Trámites de adopción	Tiempo indispensable
Fuerza mayor	Tiempo indispensable. Esta WBS está prevista para aquellos casos en los cuales el trabajador no puede prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, por ejemplo, fenómenos meteorológicos extremos (inundaciones...), piquetes en caso de huelga....

(\*) Los permisos arriba indicados son días naturales, salvo en el caso de que el hecho que genera el permiso, suceda en un día no laborable para el empleado, en cuyo caso, el permiso indicado comenzará a contar a partir del primer día laborable.

Pero en cualquier caso, aunque no estuviese especificado, la ley nos da la razón. Así es que...no te dejes engañar si recibes información errónea o confusa al respecto.

LOS PERMISOS INDICADOS, EMPEZARÁN A CONTAR **A PARTIR DEL PRIMER DÍA LABORABLE**

Ampliando esta información, también nos parece muy interesante, que tengáis en cuenta que:

## **El permiso por cuidados médicos se puede disfrutar en días consecutivos o alternos**

Señalar que, aunque se prescriba un simple reposo domiciliario, sin hospitalización, tras una intervención, el permiso del trabajador o trabajadora allegada puede **disfrutarse en días alternos**, pudiendo hacerlo un viernes y un lunes, por ejemplo, en lugar de viernes y sábado y tener que perder el sábado si no es un día laborable.

<https://cutt.ly/zhKUpIq>



Desde UGT–Tecnológica



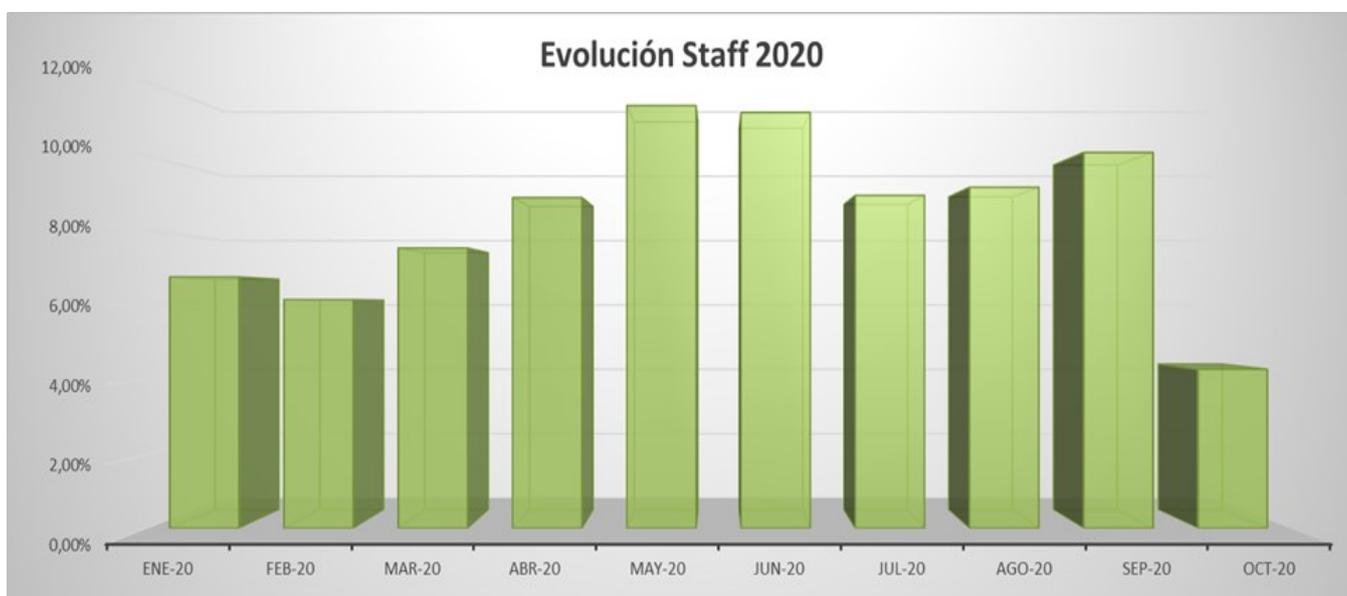
*os deseamos*

*Feliz Navidad y  
Prospero Año 2021*



# A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



# Humor 2.0 (o más...)

**Papá Noel obtiene el récord de multas por saltarse el confinamiento: asegura que a partir de ahora enviará dinero y "todos contentos"**

Harto de tener que dar explicaciones a la Policía y de recibir insultos de algunos vecinos que le ven transitar por la calle tras el toque de queda, Papá Noel, internacionalmente conocido como Santa Claus, ha decidido que este año no saldrá a repartir regalos y se conformará con enviar dinero a distancia y sin ver a nadie. "¿Tú sabes cuántos confinamientos perimetrales me salto al atravesar todo el planeta? Me estoy dejando la pensión en multas", ha explicado Santa Claus.



"Es que además ya no sabes ni qué regalar porque la peña tiene de todo", explica el icono navideño, que admite que echará de menos dar vueltas con el trineo pero no tanto lo de tener que colarse en casas arriesgando su vida, burlando alarmas o esquivando perros guardianes.

"Envío dinero con el móvil y que hagan lo que que quieran, este año acierto seguro", ha dicho Santa Claus, que ya ha pedido a "todas las personas del planeta" que quieran recibir un regalo que conecten con él en su perfil, Santa Rebel, de la app de pagos de Rebellion Pay.

Pese a que enviará dinero a distancia, Claus ha insistido en que "el cariño, la dedicación y la vigilancia" son los mismos de cada año y que, a los que hayan sido buenos, les tocará más dinero y a los que hayan sido malos, menos.

Como viene siendo habitual en los últimos años, Santa Claus también ha pedido a los niños que, por favor, dejen de enviarle cartas en papel y le envíen un DM o le abran un privado.

## 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



**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/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad

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

Oficina de Barcelona: [comite.Barcelona@accenture.com](mailto:comite.Barcelona@accenture.com)

Oficina de Bilbao: Sofia [sofia.garay@accenture.com](mailto:sofia.garay@accenture.com)

Carlos [carlos.tejada.arana@accenture.com](mailto:carlos.tejada.arana@accenture.com)

Silvia [silvia.diego.zugasti@accenture.com](mailto:silvia.diego.zugasti@accenture.com)

Oficina de Madrid: [seccion.sindical.ugt@accenture.com](mailto:seccion.sindical.ugt@accenture.com)

Oficina de Malaga: [comite.Malaga@accenture.com](mailto:comite.Malaga@accenture.com)

Oficina de Sevilla: [comite.Sevilla@accenture.com](mailto:comite.Sevilla@accenture.com)

Otras oficinas: [seccion.sindical.ugt@accenture.com](mailto:seccion.sindical.ugt@accenture.com)

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



## 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**

