

# EL ALTAVOZ



julio-agosto 2019



SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

# Contenido



## 70 DO:

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

- 3 - Reunión con la empresa (MERL)
- 4 - Propuesta de sanción por horas extras en Tecnológica
- 5 - Vuelven las malas costumbres
- 6 - El empleado no debe probar que no puede conciliar al solicitar la jornada a la carta
- 8 - ¿Cuándo se vulnera el derecho a la desconexión digital del empleado y cómo se sanciona?
- 10 - A partir de 2020 sigue existiendo la ultraactividad
- 11 - Buenas vacaciones a tod@s
- 12 - A la rica estadística
- 13 - Humor 2.0 (o más...)

# EL ALTAVOZ

julio -  
agosto  
2019

# Reunión con la empresa (MERL)

Continuando con nuestro objetivo de mantener las reuniones periódicas con la empresa y seguir en nuestra labor de conseguir mejoras en las condiciones del empleado, este mes hemos vuelto a sentarnos, con la participación de todos los Comités con representación de UGT (Sevilla, Barcelona y Málaga) y sus respectivas Secciones Sindicales (Madrid y Bilbao), para ver cómo iban avanzando las peticiones que habíamos realizado en la última reunión (Megáfono 12 Marzo 2019).

Tuvimos un avance sobre ciertas peticiones presentadas durante el mes de Mayo de las cuales ya os informamos en [El Altavoz mayo 2019](#), y de las que aún quedaban muchas cosas que la empresa estaba mirando y que todavía tenían que contestar en qué situación estaban.



Os podemos decir que ha habido ciertos avances, aunque también es verdad, que todavía queda mucho camino por andar.

Una de las que os podemos contar es que, aunque sea de forma **OFICIOSA**, se **CONFIRMA** que el **Dress Code** se ha relajado, pero puesto en práctica con cabeza y os confirmamos que, se permite ir en **pantalones cortos**. En este punto seguimos sin entender el rechazo de la empresa a actualizar las políticas de **Dress Code** (un simple documento) que tenemos en la web y que data de hace más de una década.

Del resto de peticiones ha habido un poco de todo. Algunas parece que van por buen camino para aceptarse, otras se siguen estudiando y las restantes se han rechazado. Al regreso de vacaciones volveremos a reunirnos con la empresa y a ver si ya os podemos confirmar las peticiones que se han aprobado.

# Propuesta de sanción por horas extras en Tecnológica

Recientemente la Sección Sindical de UGT presentó denuncia contra la empresa por motivo del exceso de horas extras.

Hace unos días nos llegó la resolución de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid a esta denuncia donde nos comunica:



– “Se comprueba que, en el año 2018, se han superado el límite de las 80 horas anuales, en un número de trabajadores, procediendo a propuesta de sanción por vulnerar el artículo 35,2, del Estatuto de los Trabajadores.”

Esperemos que esta sanción haga reflexionar a la empresa de como se gestiona el tema de horas extras y se corrijan los errores que se están cometiendo.

# Vuelven las malas costumbres



Estamos a punto de finalizar las Talent Discussions, pero estamos viendo que todo aquello que nos vendieron, como que el nuevo proceso de performance era la repera..., que no se iban a realizar comparaciones..., que si la campaña de Gauss no se iba a aplicar..., etc... quizás no se esté aplicando.

Ya nos mostramos en su día algo escépticos con estos

cambios, y ahora resulta que ya se ha oído por alguna Talent Discussion que había que poner un "Improve" a cierto número de empleados. RRHH, que estaba representado en esa Talent, no dijo esta boca es mía, dando validez a esa afirmación que se hizo en dicha Talent.

Y por si fuera poco, en la última reunión que tuvimos con la empresa también salió a la palestra la famosa "campana de Gauss".

Nos parece un atraso que, tras dedicar un gran esfuerzo, o eso nos han vendido, en cambiar el proceso de performance, ahora resulta que se está volviendo a utilizar términos y prácticas utilizados en el anterior método que, cuando se cambió, nos dijeron que no funcionaba, que era injusto, etc, etc, etc...

Algo, o quizás alguien, ha debido cambiar por ahí arriba para que ahora se esté dando marcha atrás, y se esté penalizando todavía más a empleados que por ejemplo están trabajando sin cargable, cosa que no es su culpa y que no depende de ellos; o a empleados que han estado de baja, con jornada reducida, etc...

Continuaremos vigilantes en las próximas Talents a las que asistamos como mentores, y os haremos llegar las tropelías que se hagan. No obstante, si asistís a alguna, o bien os cuentan alguna de estas actuaciones, hacédnoslo saber, porque si no nos enteramos, no podemos actuar.

¡¡¡No seas un 'pringramador' que saca el trabajo adelante y no se le compensa en consecuencia!!! Ya que, como diría nuestra "Managing Director – Technology Iberia Lead", toda persona que hace un trabajo válido en esta empresa, debería ver recompensado su trabajo.

# El empleado no debe probar que no puede conciliar al solicitar la jornada a la carta

***El tribunal considera que se trata de un "derecho personalísimo" que difícilmente admite restricciones***

En mitad del revuelo ocasionado por la incorporación del derecho a la adaptación de jornada, la justicia se pone del lado del trabajador y aumenta su protección a la hora de solicitar la jornada a la carta. Este derecho permite a los trabajadores adaptar su horario laboral (ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, teletrabajar) en caso de necesitarlo por cualquier circunstancia personal, que debía explicar debidamente a la compañía. Ahora, una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia perfila este requisito y determina que, en el momento de la petición, el empleado no está obligado a demostrar que no puede conciliar su vida personal y laboral por otros medios.



Para el TSJ, la conciliación es un "derecho personalísimo" de los trabajadores que solo admite restricciones en caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa, lo que no ocurría en este caso. Así, rechaza que la demandante, una empleada de una compañía eléctrica, deba probar que los abuelos no podían hacerse cargo del menor o que este no podía ir a clases extraescolares por las tardes para ejercitar su derecho a la adaptación de jornada.

## **Extraescolares o abuelos**

Como detallan los hechos probados, la empresa se negó a ajustar el horario de trabajo de la demandante a la hora de entrada y salida al colegio de su hijo porque esta no demostró si el menor podía quedarse a comer en el centro, realizar actividades extraescolares o quedarse al cargo de sus abuelos o terceras personas.

El tribunal rechaza estos argumentos y fija que para ejercitar el derecho a la adaptación de jornada

no importa si el centro escolar al que acude el menor tiene comedor o actividades extraescolares que puedan suplir la necesidad de conciliar del empleado. Así, al recibir una petición de concreción horaria, la compañía debe "ceñirse a lo que es simplemente el horario lectivo" y no entrar a valorar otras circunstancias personales.

Además, estos servicios no son gratuitos, por lo que el tribunal debería tener en cuenta otros factores como la economía familiar, lo que "excede de lo que es ponderable por un órgano jurisdiccional".

Por otro lado, los magistrados descartan que la empleada deba probar que su marido lo tiene más fácil para conciliar, y menos aún alegar que sean los abuelos quienes puedan hacerse cargo del menor. Aunque estos últimos tienen un peso importante en nuestra sociedad actual, "la patria potestad corresponde a los padres", aseveran, por lo que ellos son los encargados de velar por sus hijos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral. Y, para ello, "necesariamente tienen que poder conciliar su vida laboral, con la personal y familiar".

Además, el tribunal recuerda que este derecho está ejercitado mayoritariamente por mujeres, por lo que negar directamente la reducción de jornada propuesta por la trabajadora "sin entrar a valorar y ponderar los derechos en juego" supone una vulneración al derecho a la no discriminación por razón de sexo.

## Denegación injustificada

El derecho a la adaptación de jornada tal y como lo concibe la última reforma legislativa establece un plazo máximo de negociación de 30 días tras la presentación de la petición, tras los cuales la empresa deberá aceptar la propuesta planteada por el trabajador, plantear una alternativa o denegarla. Si opta por el rechazo, tendrá que justificar su decisión aportando "razones objetivas" que la sustenten.

En este sentido, el TSJ recuerda que la norma, así como la jurisprudencia, indica que la compañía no puede denegar el derecho a la concreción horaria solo por meras razones organizativas de carácter genérico. Por el contrario, ha de investigar "caso por caso" y analizar las particulares circunstancias.

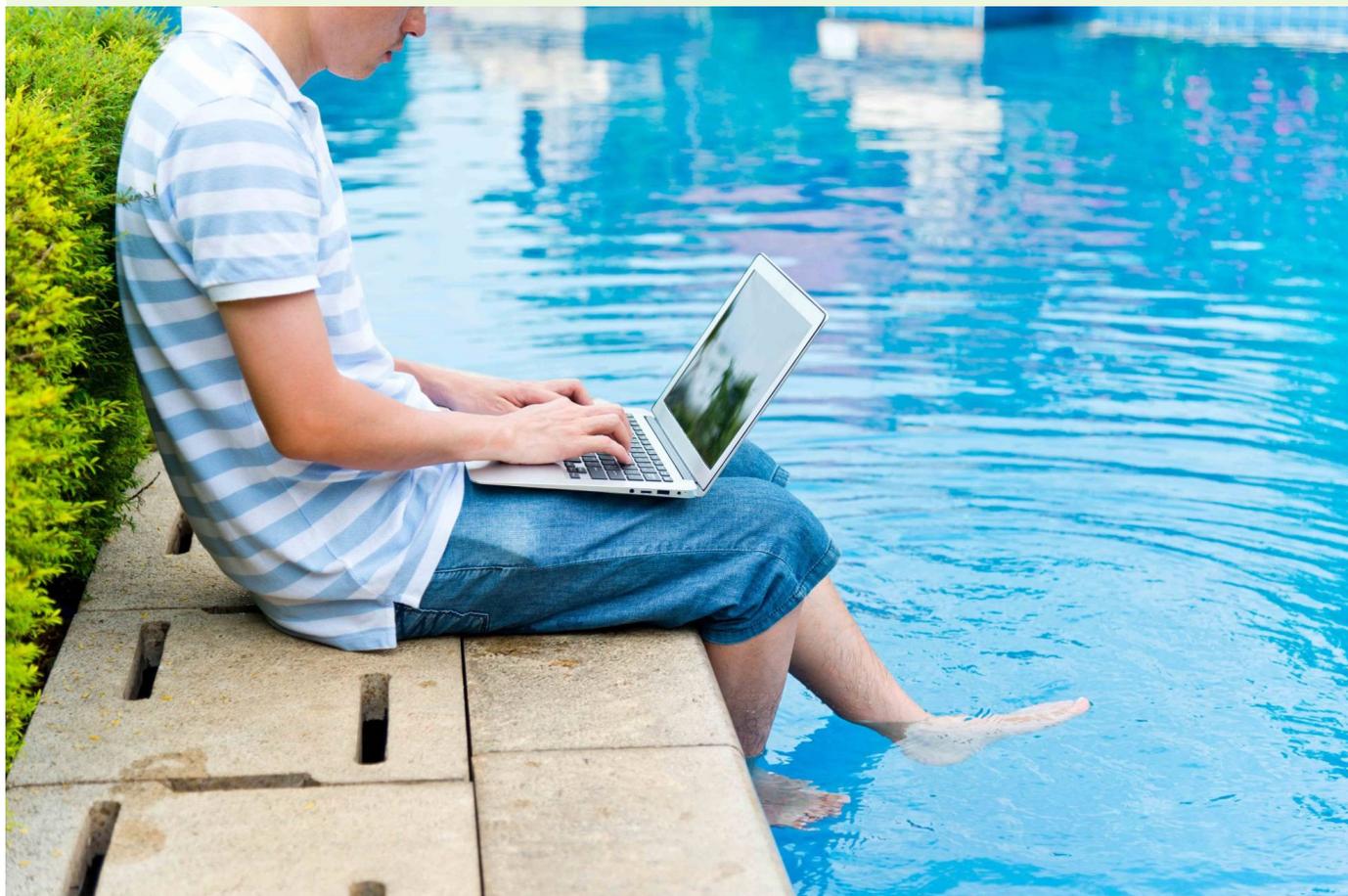
Así, y en el supuesto analizado, los magistrados concluyen que la empresa no ha probado que el horario propuesto le resulte "imposible o notablemente gravoso".

FTE: [CincoDias 16 JUL 2019 - 09:30 CEST](#)



## ¿Cuándo se vulnera el derecho a la desconexión digital del empleado y cómo se sanciona?

El de 2019 está siendo el primer verano en el que los trabajadores en España se van de vacaciones con el derecho reconocido a que su jefe, compañeros y clientes no les molesten con llamadas, mensajes de WhatsApp o emails. Y ello gracias a que la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en vigor desde diciembre de 2018, reconoce la desconexión digital como una condición indispensable en las relaciones laborales.



El artículo 88 de la norma determina que los trabajadores y empleados públicos tienen derecho a que, fuera de su horario de trabajo, sus empleadores respeten su tiempo de “descanso, permisos y vacaciones”, así como su intimidad personal y familiar con el objetivo de potenciar la conciliación.

El texto, además, pone deberes a las compañías. Estas deberán elaborar políticas internas que definan, para toda su plantilla (incluidos los directivos), cómo se va a llevar a cabo el derecho a la desconexión digital y las acciones de “formación y sensibilización” eviten la fatiga informática del personal.

Según los laboristas, no obstante, las empresas no están lo suficientemente preparadas para afrontar la vigencia de este nuevo derecho (reconocido, por cierto, en ley orgánica). La tormenta de cambios en la legislación del trabajo que se produjo en los primeros meses del año, como la obligatoriedad del registro horario y la aprobación de la jornada a la carta, ha provocado que las organizaciones no hayan prestado la suficiente atención a cómo configurar la relación con sus empleados durante las vacaciones. Y ello puede conllevar sanciones.

En este sentido, José Manuel Copa, socio de Broseta, afirma que ocho meses después de la entrada

en vigor de la norma, las políticas de desconexión de las pocas compañías que las han aprobado “no pasan de declaraciones genéricas, que no regulan cómo se debe hacer uso de este derecho. Y puede tener consecuencias graves”.

## Multas

La ley orgánica no regula expresamente qué sanción se impone ante a una infracción el derecho a la desconexión, pero, según el abogado, “se podría considerar que es una vulneración de los derechos de jornada y podría dar lugar a una infracción grave, con un máximo de 6.250 euros”.

La sanción podría agravarse si se entiende que se está entrando en el terreno de los riesgos psicosociales de los trabajadores. Son cada vez más comunes los casos ante los tribunales de empleados que demandan a la compañía por alguna patología como el estrés, la ansiedad o la depresión, o también el síndrome del trabajador quemado.

En un caso así, la empresa podría ser considerada responsable de la enfermedad del trabajador si, por ejemplo, este demostrara que fuera de su jornada recibe un aluvión de llamadas telefónicas o correos electrónicos y, además, se le urge a responderlos. Que existieran represalias al trabajador por no contestar, podría ser una prueba determinante contra el empresario.

¿Qué pasa si un jefe manda a un subordinado un mensaje de WhatsApp durante sus vacaciones?, ¿está infringiendo su derecho a la desconexión digital? David Díaz, socio de Baker McKenzie, señala que, **si no hay una política interna que diga lo contrario, el trabajador no está obligado a responder.** “Un despido basado en ese acto no va a tener mucho futuro”, afirma el letrado, rechazando que quepa sancionar al empleado. Tampoco cabrían otras amonestaciones como que dejaran de cobrar un bonus.

Por otro lado, para multar a las empresas hará falta una ponderación de la gravedad de los hechos. Todo indica que con un mensaje no será suficiente, pero serán los jueces los que, caso a caso, señalen en qué momento se sobrepasó (o no) el límite.

Las entidades más previsoras ya ensayan medidas de bloqueo en sus servidores para evitar que se envíen los emails o están obligando a la plantilla a dejar el ordenador y el móvil en la oficina. **“La perspectiva de salud en el trabajo va a pasar a ser una prioridad” concluye Díaz.**

FTE: [CINCODIAS 18 JUL 2019](#)



# A partir de 2020 sigue existiendo la ultraactividad



Se sigue anunciando, por parte de ciertos sindicatos, que no hay ultraactividad en el Convenio. Que llegado el 31 de diciembre de este año el Convenio caducará y quedará sin efecto. Pues bien, la Comisión Mixta Paritaria del XVII Convenio se reunió hace ya un año para tratar este tema y, por unanimidad, emitió la siguiente resolución interpretativa, que transcribimos literalmente:

*“En cuanto a la consulta planteada relativa*

*a la solicitud de interpretación del artículo 5 del Convenio Colectivo, en relación con el artículo 4 del texto convencional donde se regula la vigencia, la Comisión Mixta Paritaria determina que:*

1. *El actual redactado de dicho artículo, ya contempla una Ultraactividad indefinida.*
2. *Nunca ha sido objeto de la negociación del Convenio, eliminar la Ultraactividad del texto convencional.*
3. *Al objeto de evitar posibles interpretaciones erróneas del precepto, las partes acuerdan convocar la comisión negociadora al objeto de concretar un redactado que no dé lugar a dudas.”*

Queda evidenciado que **esos sindicatos MIENTEN**, porque como certifica la Paritaria: **NO se ha perdido la Ultraactividad ni nada parecido**. Según el Art. 9.4 del Convenio, ésta resolución interpretativa, tiene la misma eficacia normativa que la de aquellas cláusulas que hayan sido interpretadas.

La razón de que estos artículos del XVII Convenio sean distintos de los que figuraban en el anterior XVI Convenio, viene del requerimiento que la Dirección General de Empleo (DGE) hizo, en el mes de Enero, para que se subsanasen algunos textos del nuevo Convenio que venían siendo arrastrados del antiguo. Era un requisito indispensable subsanarlos para poder publicar el nuevo Convenio en el BOE. En concreto, según la DGE, el Art. 4 del anterior XVI Convenio no aclaraba adecuadamente cuál era su ámbito temporal y su vigencia general, y el Art. 5 del anterior XVI Convenio, no expresaba correctamente la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo para realizarlo, como exige el art. 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores. Una vez modificados dichos artículos, esos sindicatos buscaron, con evidente mala fe, “retorcer” su interpretación, para poder anunciaros que la Ultraactividad del convenio “desaparecía”.

Esperemos que ese tipo de insinuaciones no vuelvan a publicarse porque lo único que hacen es desinformar a los trabajadores.

# Buenas vacaciones para tod@s



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.

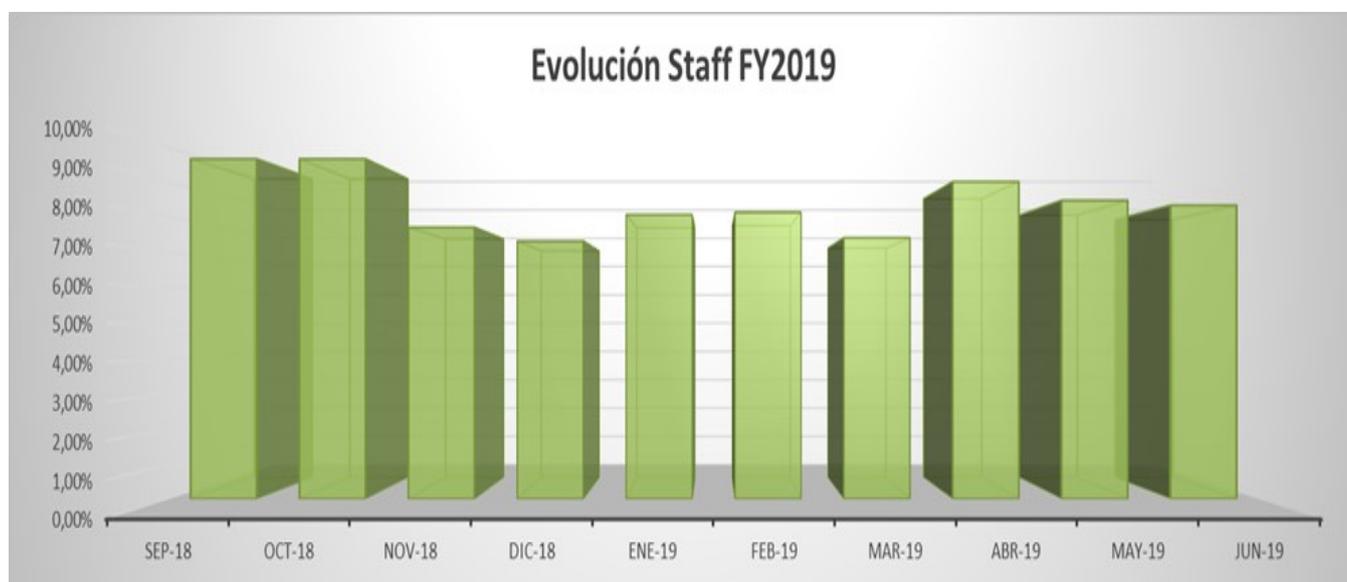
Una persona a lo largo del año acumula estrés, nervios, agobios,...que sólo se arreglan desconectando y descansando. Sobre todo lo primero, **DESCONECTANDO!!!** No se puede salir de vacaciones con cosas pendientes del trabajo o llevando trabajo a casa, o el móvil de guardia etc, eso **NUNCA!!!**

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- Tecnológica os deseamos unas FELICES VACACIONES y nos vemos a la vuelta. .

# A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



# Humor 2.0 (o más...)

## Madrid recupera su derecho a respirar mierda tras meses de opresión

"Me gusta el olor a combustible por la mañana" declara Almeida

Esta mañana el nuevo alcalde de Madrid, Jose Luis Martínez Almeida, se ha congratulado ante la prensa de haber recuperado para los madrileños su derecho a respirar mierda mientras se mueven por la ciudad.



"¿Hueles eso? ¿Lo hueles, muchacho?" preguntaba Almeida a uno de los periodistas apostados hoy a la puerta del Ayuntamiento "Combustible, hijo; nada del mundo huele así. Me gusta el olor del combustible por la mañana". El alcalde expresaba así su satisfacción ante la paralización temporal de Madrid Central: "Los madrileños han hablado. Han hablado bajito porque los únicos que oponíamos a Madrid Central éramos nosotros y VOX, pero aun así les hemos oído. Hemos oído cómo nos pedían respirar mierda y ahora, gracias a nosotros, ya pueden volver a hacerlo".

Preguntado acerca de los problemas de salud por la contaminación y las multas desde Europa, Almeida ha respondido que la contaminación le chupa un huevo y Europa el otro. Además también ha añadido que ahora su ambición es "Recuperar la boina de mierda sobre la ciudad, algo tan nuestro y tan arraigado que no puede perderse por las protestas de cuatro jipis

Fte: El Jueves

### Encontrado en las Redes.....

 **AzulWorow**  
@AzulWorow Seguir

—Pero ¿qué le ha hecho a su suegra?  
--Lo que me dijo doctor.  
—Le dije dar dos tranquilizantes, DAR-DOS, SEPARADO.

11:57 - 26 jun. 2016

2.593 Retweets 2.424 Me gusta 

 **La Madre de Brian**  
@LaMadredeBrian Siguiendo

—Buenas, ¿me da una caja de preservativos?  
—¿Algún tipo especial?  
—Qué va, mi marido, como siempre.

10:14 - 21 ago. 2015

5.879 Retweets 5.808 Me gusta 



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](mailto:seccion.sindical.ugt@accenture.com) •

• [ugt.tecnologica.madrid@gmail.com](mailto:ugt.tecnologica.madrid@gmail.com)

• twitter @ugtcoritelMad • facebook ugtcoritel

