



EL ALTAVOZ



marzo 2021

Accenture "with gratitude"



SECCIÓN SINDICAL TECNILÓGICA / FESMC-UGT

Tecnológica: ¡a ver si aprendes!

Contenido



- 3 - ¿Debo usar mi móvil personal para trabajar?
- 4 - Bonus "With Gratitude" y falta de talento
- 6 - El Tribunal Supremo confirma que los trabajadores no tienen que poner su teléfono ni ordenador
- 8 - Liberty será la primera gran empresa en adoptar el teletrabajo para siempre
- 10 - Las guardias no presenciales son trabajo si impiden al empleado organizar su tiempo libre
- 11 - A la rica estadística
- 12 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

marzo
2021

¿Debo usar mi móvil personal para trabajar?

A raíz que desde el proyecto ENEL/ENDESA (Sevilla) se solicitara a los trabajadores que se instalen lo antes posible la aplicación Microsoft Authentication en sus teléfonos móviles para activar el MFA (Autenticación Multifactor) y poder conectarse vía VPN a la red del cliente, desde el comité de Sevilla nos pusimos en ese mismo momento en contacto con la empresa para pedirles una solución a los trabajadores que no disponían de teléfono corporativo (y que son aproximadamente 113 trabajadores de ENEL, el 76% del proyecto).

Desde la empresa, nos comentan que la estrategia de Accenture es mover a toda la plantilla a MFA (Autenticación Multifactor), y que por el momento solo están activas las siguientes opciones:

Llamada a Móvil - Llamada a Fijo - SMS a Móvil - APP móvil.

Pero... ¿qué sucede con todos aquellos trabajadores que no quieren o no pueden facilitar su teléfono PRIVADO para darle uso LABORAL? Pues fácil, la empresa automáticamente nos indica que te pongas en contacto con el máximo responsable del proyecto para gestionar la vuelta a la oficina.

Sí, has leído bien. O das tu teléfono PERSONAL para USO LABORAL, o vuelves a tu oficina. Y entonces nos preguntamos...

- ¿Qué ha pasado con los teléfonos corporativos que Mercedes Oblanca nos comentó que se estaban gestionando para que cada trabajador dispusiera de uno?
- ¿Ya ha cambiado la estrategia de Accenture de hacer nuestras oficinas "hoteles" para los proyectos y clientes para pasar a ser celdas de castigo por no querer usar nuestros medios personales para temas laborales?
- En el caso de Sevilla, si Accenture ha liberado varias plantas del edificio Bluenet (cientos de puestos físicos menos donde poder trabajar), ¿dónde piensan meter a los 386 compañeros que no disponen de teléfono corporativo? ¿Se trata de una estrategia de presión de la empresa para ahorrarse 386 teléfonos corporativos?
- ¿Son suficientes los medios que nos proporciona la empresa para poder desarrollar nuestro trabajo diario? Bueno, esto nos lo preguntamos, pero sabemos claramente que la empresa NO NOS ESTÁ PROPORCIONANDO LOS MEDIOS PARA PODER TELETRABAJAR ya que no se cumple el RDL 28/2020 donde se indica claramente:

"En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario."

Si extrapolamos la situación que se está dando en Sevilla al resto de España, serían 3.284 los trabajadores afectados por esta vuelta forzosa a la oficina en caso de no querer poner el teléfono personal como medio de trabajo para Tecnológica.

Desde UGT queremos hacer hincapié y recordar que, para aquellas personas que no disponen de teléfono corporativo, es la empresa la que debe facilitar los medios que se necesitan para trabajar, por lo que **NO puede obligar al trabajador a usar SU teléfono personal**.

Nuestro móvil personal es NUESTRO, lo pagamos cada uno de nosotros, por lo que **NO** debemos ponerlo al servicio de la EMPRESA.



Bonus "With Gratitude" y falta de talento

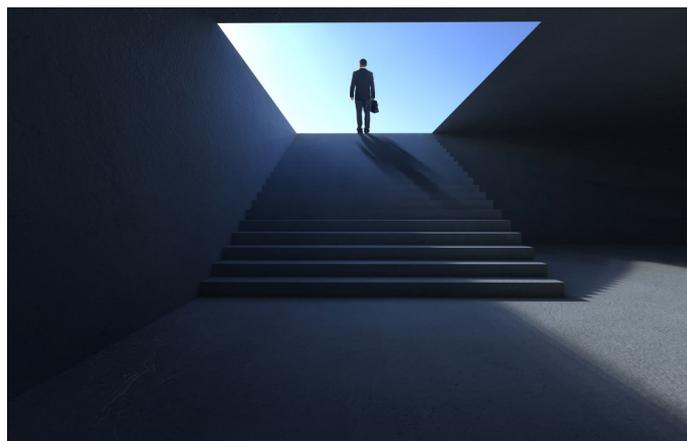
Sí, es cierto, se va a repartir un bonus "con gratitud" de forma global a todos los empleados, y su cuantía será el equivalente a una semana de sueldo.

En este enlace se pueden ver los detalles del cómo y cuándo (nómina de abril) se va a producir el reparto de este bonus, junto con otros detalles que Julie Sweet explicó en un correo que, al estar en inglés, para muchos habrá pasado desapercibido.

<https://in.accenture.com/ceo/?site=1&blog=604&p=4113>

Aclarado esto, vayan las gracias por delante a la compañía, Accenture, que no a Tecnológica, porque esto viene de más arriba, del papi/mami Accenture.

De hecho, nuestra sensación es que a Tecnológica le ha pillado un poco fuera de juego, ya que quién no aprovecharía la ocasión para mandar un comunicado en castellano diciendo... *mirad lo buenos y magnánimos que somos, que os vamos a dar una "paga extra"*.



Ahora entremos en lo intrínseco del tema, ¿por qué nos dan este bonus?

No se vosotros, pero si alguien me da dinero así porque sí, lo cojo y doy las gracias, pero en mis adentros me pregunto ¿por qué?

- ¿Por qué han decidido sacar músculo respecto a otras empresas del sector?
- ¿Por qué puedo?
- ¡¡Qué vea todo el mundo que grande la tengo!!
- ¡¡¡Olé mis huevos morenos!!!

Puede ser, pero creemos que una de las razones es, y citamos textualmente:

"Regresar a los niveles generales de crecimiento previos a la pandemia, como lo demuestran nuestros excelentes resultados financieros del segundo trimestre anunciados"

Esto quiere decir que siguen creciendo y ganando dinero como antes de la pandemia, y citamos textualmente de nuevo:

"...excelentes resultados financieros del segundo trimestre..."

"...obtuvimos ingresos de \$ 12.1 mil millones, un aumento del 5% en moneda local con respecto al año pasado, y logramos un récord de \$ 16 mil millones..."

Y si a estas cifras de récord le sumas los recortes que ha habido en subidas y promociones, y los ahorros con el teletrabajo... Pues está claro que han ganado mucho. Y citamos textualmente de nuevo:

"Nuestro éxito compartido"

Les debía dar vergüenza decir que el éxito es compartido y quedárselo todo para ellos y han dicho... vamos a repartir un poco que ya parece mal.

Otra de las razones que creemos que puede tener algo que ver es que, según las palabras de Domingo Mirón, y citamos nuevamente:

“Nos preocupa la falta de talento”

Estas palabras trajeron una interesante cadena de replicas en un hilo en LinkedIn que os invitamos a leer y participar:

https://www.linkedin.com/posts/deors_domingo-mir%C3%B3n-nos-preocupa-la-falta-de-activity-6779314412235825152-vjz7/

os ponemos uno de los comentarios que más claro habla:

“Queremos ibérico a precio de chopped... Y así seguimos”



Por aclarar, no falta talento, falta gente con conocimientos, y esto ya se sabe desde hace años. Faltan informáticos en este país. Pero vamos a seguir utilizando ese eufemismo que tanto les gusta ahora: “talento”. Y es que, como todos sabemos, la fuga de talentos en esta casa es uno de los problemas diarios. Continuamente vemos cómo se va gente con talento porque le pagan más, o porque les ofrecen mejores condiciones (teletrabajo, conciliación... no todos son cifras en €) y es quizás por la sangría de gente que se va que han decidido dar un bonus y potenciar las promociones Mid-Year.

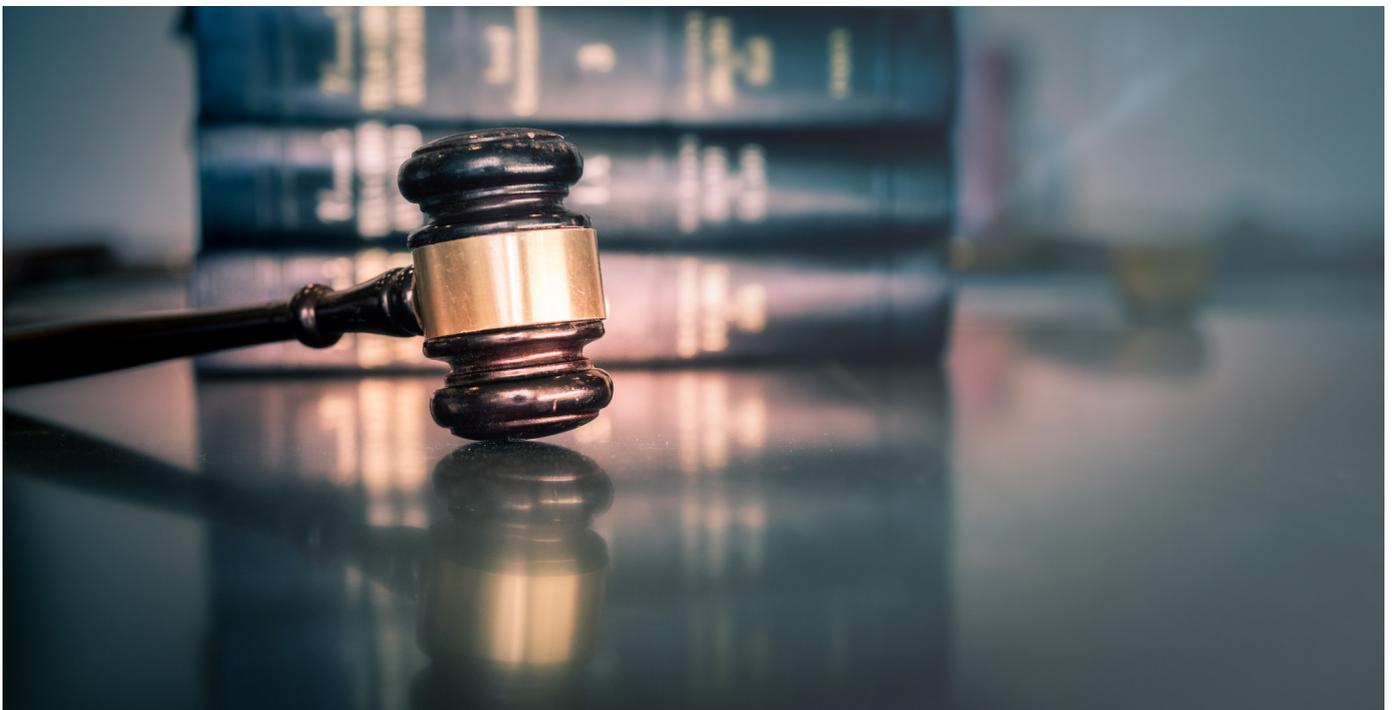
Pero el problema de fondo sigue ahí, y cada vez será más grande si no lo solucionan con **subidas dignas para tod@s**, más promociones (recordar que somos el país con la carrera más lenta en todo Accenture) y un salario más acorde al mercado, al mercado general donde se va el talento, no al mercado de las cárnicas en el que ellos se basan y dicen que incluso están por encima.



El Tribunal Supremo confirma que los trabajadores no tienen que poner su teléfono ni ordenador

Hace tiempo tuvimos conocimiento sobre una sentencia de la Audiencia Nacional que había dispuesto que es abusiva la imposición del uso de medios de trabajo propiedad del trabajador, que en ese caso era un teléfono, pero podía haber sido un ordenador.

Concretamente la empresa pretendía imponer que sus repartidores tuvieran teléfono móvil y además instalaran en el mismo una aplicación que permitiera geolocalizarles. La empresa recurrió y se acaba de conocer la sentencia del Tribunal Supremo, que ha confirmado totalmente la sentencia previa de la AN por varias razones que se pueden resumir en dos generales:



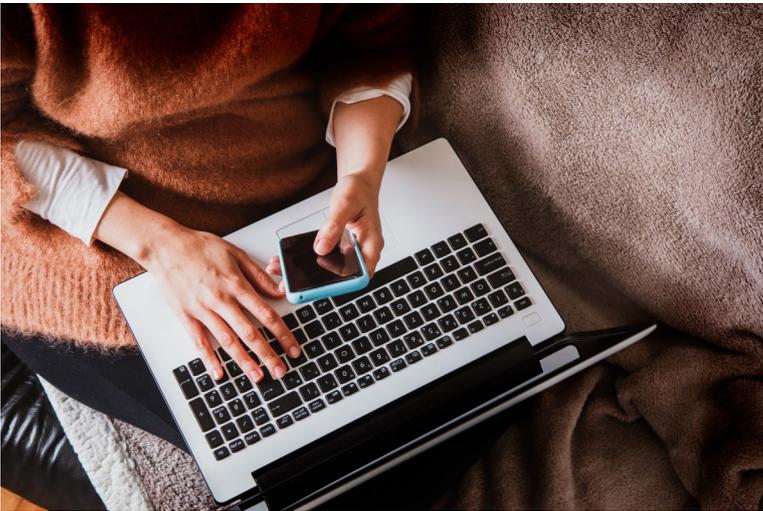
En primer lugar, por el tema de la geolocalización, por hacer necesario que el trabajador tuviera nº de teléfono y email **propios** para instalar esa aplicación en su propio teléfono. Lo que el TS ha considerado como una **injerencia en su privacidad y datos personales**.

En segundo lugar, por imponer al trabajador que no solo tuviera un teléfono móvil compatible con esa aplicación sino porque la empresa además **imponía que el contrato se pudiera suspender e incluso extinguir sin indemnización** en caso de que el trabajador dejara de poner ese teléfono, lo perdiera, se estropeará, etc.

Nosotros consideramos mucho más importante el 2º apartado que el 1º, porque el 2º afecta a muchos más trabajadores. El 1º solo afecta a repartidores, viajantes u otros trabajadores que se muevan en su jornada laboral y que sean geolocalizados mediante sus propios teléfonos; cosa que no es habitual porque las empresas suelen instalar legalmente los geolocalizadores en los vehículos o aparatos de la empresa. Pero el 2º apartado afecta a **todos los trabajadores que puedan hacer teletrabajo con su propio ordenador y/o teléfono**; cuyo

número todos sabéis que ha crecido exponencialmente por la pandemia de COVID-19 y seguirá creciendo después porque las empresas han descubierto que no solo los trabajadores no se escaquean sino que además les pueden meter más horas extras ilegales y encima pretender ahorrar dinero de locales, ordenadores, teléfonos, etc.

Este es el tema principal de la sentencia del TS porque ha considerado, igual que antes la AN, que la exigencia al trabajador de la aportación y mantenimiento de los medios para desarrollar el trabajo, trasladándole la responsabilidad sobre su disponibilidad y funcionamiento, supone un manifiesto abuso de derecho empresarial porque quiebra el principio de ajenidad en los medios que caracteriza las relaciones laborales y desplaza al trabajador el deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva. A la inversa, **la sentencia viene a decir que es legal que los trabajadores pongan su teléfono, ordenador, etc. siempre que se les pague una compensación adecuada y que sus posibles averías o problemas no supongan responsabilidad para el trabajador.** Condiciones que no se cumplían en el caso de la sentencia. Pero ojo, que a fecha de los hechos enjuiciados y del recurso ante el TS aún no existía el Real-decreto ley sobre el teletrabajo, que deja claro que supone *“derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad [...] con los términos establecidos, en su caso, en el convenio [...] la atención precisa en el caso de dificultades técnicas [...] y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.”*



En resumen: para el teletrabajo la empresa debe proporcionar ordenador, teléfono y lo que sea necesario, además de la conexión de datos o bien compensar que la pusiera el trabajador. Quizá no debería ser necesario recordar que la empresa puede contratar una línea de móvil con datos ilimitados y el trabajador podría usarla para conectarse tanto mediante el ordenador como mediante el teléfono. Pero como tiene la famosa coletilla "vendemotos" que permite

dejar el derecho en manos del convenio o acuerdo colectivo, algún listillo podría pensar en acordar con la empresa que el ordenador e internet los pusiera el trabajador sin compensación. Pero ahí entraría la sentencia de la que estamos hablando, que haría que ese acuerdo fuera nulo si no hubiera compensación adecuada y más aún si responsabilizara al trabajador de los medios de trabajo. Por la misma razón, también sería nula la cláusula del contrato de trabajo o anexo que impusiera esa obligación al trabajador, aunque este lo hubiera firmado con la sangre del dragón colorao de Daenerys Targaryen en un eclipse de luna.

Fte: <https://laboro-spain.blogspot.com/2021/02/sentencia-ts-telefono-trabajador.html>

Liberty será la primera gran empresa en adoptar el teletrabajo para siempre

Liberty Seguros va a olvidarse de sus oficinas. Al menos, tal y como las concebía antes de la pandemia. La compañía ha alcanzado un **acuerdo con los sindicatos para perpetuar el teletrabajo**, que implantaron hace un año. De acuerdo con los sondeos internos, **el 93% de los empleados aceptará seguir trabajando en casa indefinidamente**.

Liberty Seguros es la división más grande del grupo Liberty Mutual fuera de Estados Unidos. Incluye bajo una misma estructura legal los negocios de España, Portugal e Irlanda. La dirección de esta unidad de ne-



gocio, que cuenta con 2.000 trabajadores, está en Madrid. Aunque **el primer ejecutivo y el resto de la dirección ya no tienen despacho**, ni lo van a tener.

Juan Miguel Estallo, es el consejero delegado de Liberty en el mercado europeo, y el responsable directo de esta iniciativa. Esta misma mañana ha anunciado a toda la plantilla que a partir de ahora y para siempre, podrán trabajar para Liberty desde cualquier punto del territorio nacional. Para sufragar los costes asociados a trabajar en casa (internet, calefacción extra, mobiliario...), los trabajadores **percibirán 55 € brutos al mes**, de forma indefinida.

Este pago se añade a los **465 €** que recibieron hace un año, al inicio de la pandemia, para poder adaptar sus hogares mejor al teletrabajo, que se complementó con un pago adicional de 200 € el pasado mes de noviembre. Además, la plantilla ha mantenido y mantendrá el cheque-comedor.

Los trabajadores podrán decidir si quieren trabajar 100% en casa o si quieren ir 1 ó 2 días a la oficina, como máximo. Eso sí, la empresa podrá requerirle para ir alguna vez al centro de trabajo, aunque deberá avisarle con 5 días de antelación. Además, el empleado no podrá trabajar desde un espacio de co-working, un bar o una biblioteca, y tendrá que asegurar que el puesto de trabajo en su casa cumpla con unos mínimos para garantizar la seguridad y la confidencialidad.

“Se trata de una decisión acorde a nuestra identidad y valores, así como a las necesidades de conciliación de nuestros empleados. Además, supone un paso más hacia el modelo de negocio en la nube en el que ya

estamos inmersos y que culminará en 2024”, ha explicado Juan Miguel Estallo a sus trabajadores.

“Se trata de una respuesta a lo que los empleados nos demandan. Queremos anticiparnos al futuro poniendo a las personas primero, ser más eficientes y responder a las expectativas de flexibilidad que requiere el mejor talento del mercado, de forma que quien trabaje en Liberty pueda vivir donde prefiera”.

Liberty Mutual Group, fundada en 1912 con sede en Boston, es el tercer mayor grupo asegurador de seguros generales (todos menos los seguros de vida) en EE UU, con más de 50.000 empleados distribuidos en más de 800 oficinas en 30 países. En España opera bajo las marcas Liberty Seguros, Génesis y Regal.

La propuesta de la aseguradora cuenta con el visto bueno de la representación sindical. Ahora, los trabajadores tendrán 10 días para definir qué modelo prefieren. Los que opten por no trabajar en su casa podrán seguir yendo a un centro de trabajo, aunque "será un formato casi de teletrabajo en la oficina, puesto que prevemos que la mayoría de sus compañeros estarán en sus casas", explican desde la entidad.

El futuro de las oficinas

Liberty no pretende con esta medida obtener un ahorro de costes en oficinas, apuntan sus directivos. De hecho, las oficinas que están en propiedad se mantendrán, para hacer cursos formativos, reuniones creativas o algún encuentro puntual con clientes o colaboradores. Respecto a las oficinas que están en alquiler, que son minoría, cuando venzan los contratos se valorará si siguen siendo necesarias. Es el caso, por ejemplo, de las oficinas centrales de Barcelona.



La aseguradora puso en marcha en julio de 2020 una inversión de 100 millones de euros para poder trabajar 100% en remoto, lo que le permitirá consolidar de forma efectiva su apuesta por el teletrabajo.

Sus centros de atención telefónica y sus sistemas de relación con mediadores y colaboradores están totalmente adaptados para trabajar de forma virtual, sin necesidad de acudir a un centro de trabajo o concertar reuniones.

En los sondeos internos con los trabajadores, los responsables de recursos humanos de Liberty han percibido muchos casos de empleados que estarían interesados en poder trabajar desde una ciudad distinta a donde están ahora las principales sedes operativas (Madrid, Barcelona o Bilbao). "Hay gente que venía de otras ciudades más pequeñas y que les apetece mucho volver a vivir allí. También hay trabajadores con familia que están pensando la opción de irse a vivir a zonas alejadas del centro de las ciudades, para poder adquirir una casa más grande... Un trabajo 100% digital te brinda estas opciones".

Aunque hay algunas pequeñas compañías tecnológicas que ya llevaban tiempo con un modelo laboral totalmente virtual, sin apenas oficinas, Liberty Europa es la primera gran compañía que da un paso definitivo en esta dirección.

Las guardias no presenciales son trabajo si impiden al empleado organizar su tiempo libre

La justicia europea ha determinado este martes que un periodo de guardia no presencial debe ser considerado tiempo de trabajo, y por tanto ser remunerado, si la empresa impone limitaciones que impiden al empleado administrar libremente su tiempo libre “y dedicarse a sus propios intereses”, como por ejemplo permanecer en un lugar distinto a su domicilio o tener que reincorporarse en un tiempo demasiado breve. El Tribunal de Justicia de la UE estima, en cambio, que cuando no existan esas limitaciones y el trabajador sea dueño de su ocio, solo debe computar como tiempo de trabajo aquel en el que se requieren sus servicios durante la guardia, y no el que permanece descansando pero disponible.



El caso ha llegado a la Corte de Luxemburgo tras sendas denuncias de dos trabajadores. La primera la interpuso un técnico encargado de supervisar el funcionamiento de centros de transmisión de televisión en una zona montañosa de Eslovenia que sumaba a sus 12 horas de trabajo diario, otras seis de guardia no presencial. La empresa no le obligaba a estar en su lugar de trabajo, pero sí localizable por teléfono, y debía presentarse en su puesto en el plazo de una hora en caso de necesidad. Por las dificultades de accesibilidad propias del lugar, en la práctica eso le impedía alejarse y le mantenía anclado en un alojamiento cercano facilitado por el empresario durante la guardia, prácticamente aislado. La segunda demanda la presentó un bombero de la localidad alemana de Offenbach del Meno. Junto a sus funciones ordinarias, este funcionario debía estar localizable y llegar a la ciudad, en caso de aviso, en 20 minutos, ya vestido con su uniforme de intervención y a bordo del vehículo de servicio a su disposición.

Ambos consideran que sus guardias deben ser consideradas jornada de trabajo y ser pagadas como tales, se requieran o no sus servicios. En el caso del técnico de televisión, la justicia de su país rechazó sus argumentos en primera y segunda instancia, por lo que se dirigió al Supremo de su país, que a su vez preguntó a la justicia europea. El bombero alemán recurrió a un tribunal de su país tras la negativa de la empresa a pagarle las guardias no presenciales.

La justicia europea deja claro que una guardia no es sinónimo de descanso, aunque no se ejerza una actividad, y ha sentenciado que debe calificarse tiempo de trabajo aquel en el que el empleado debe permanecer en su lugar de trabajo a disposición del empresario, aunque solo esté esperando una llamada para actuar.

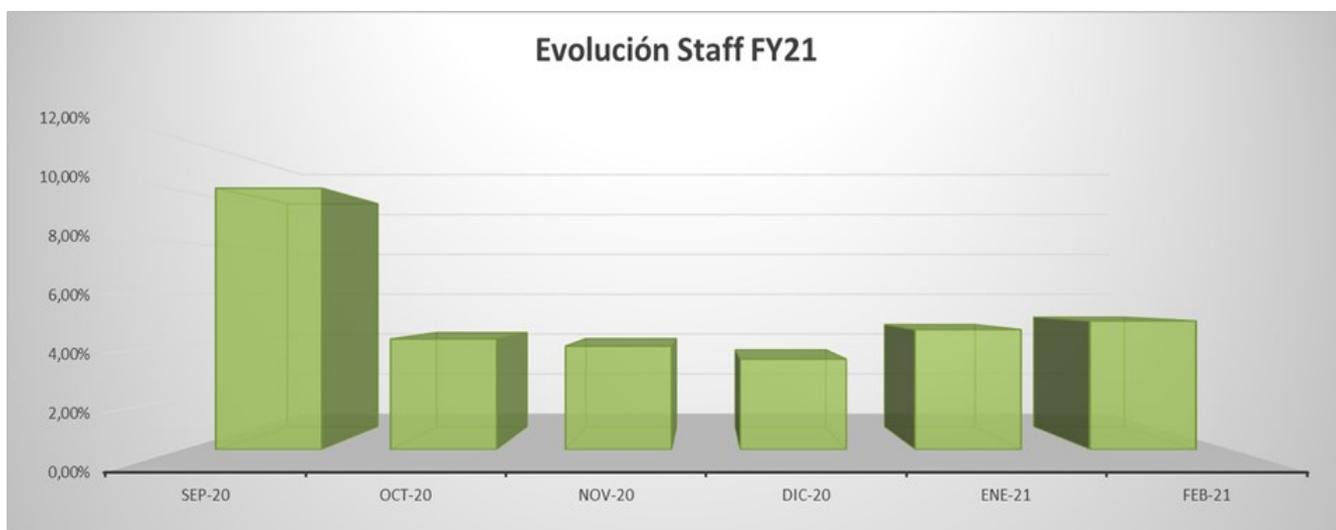
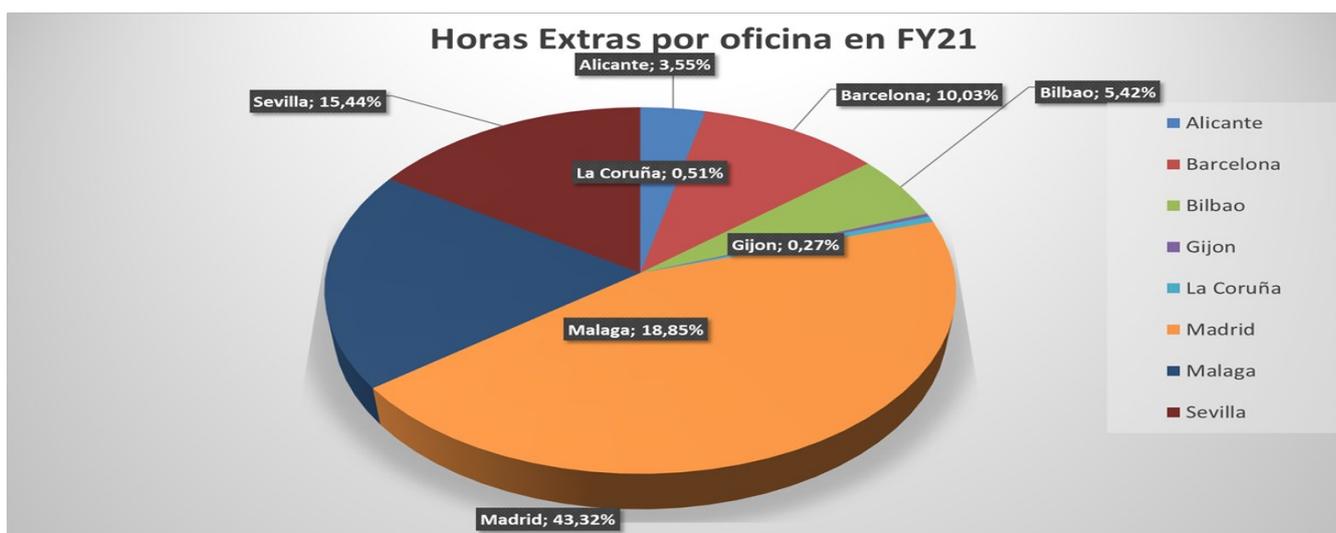
El fallo abunda en matices. Los jueces comunitarios recuerdan que una guardia no debe considerarse automáticamente trabajo o descanso, sino que depende de varios factores. Y corresponde a los tribunales de cada país interpretar cada caso. Para tomar una decisión, pide a los magistrados nacionales que analicen si se le da al trabajador un tiempo razonable para retomar su trabajo desde el momento en que el empresario solicita sus servicios —hace tres años, en el caso de un bombero belga al que se obligaba a hacer las guardias en casa y estar en su lugar de trabajo en ocho minutos desde el aviso, sentenció que el tiempo era demasiado breve y por tanto la guardia debía ser considerada tiempo de trabajo—.

También les demanda tener en cuenta si se obliga al trabajador a acudir con un equipamiento específico y si se le dan facilidades como un vehículo que pueda esquivar ciertas normas de tráfico —como sucede en el caso de los bomberos—. Además, el tribunal de Luxemburgo pide a los tribunales nacionales que estudien la frecuencia con que se exige al trabajador que vuelva a su labor durante las guardias.

El TJUE avala que los empresarios paguen una remuneración diferente por el trabajo realizado durante las guardias y señala que las leyes europeas no son contrarias a que se abone también una cantidad al trabajador en aquellas guardias que entren en la categoría de “tiempo de descanso”, para así “compensar los inconvenientes que le causen dichos períodos”. Y recuerda que los empresarios no pueden, en ningún caso, “establecer períodos de guardia que, por su duración o su frecuencia, constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de períodos de descanso”.

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

Un ingeniero español crea una bicicleta capaz de frenar en los semáforos

EL SISTEMA, LLAMADO "FRENO DE BICICLETA", PERMITIRÁ A LOS CICLISTAS RESPETAR LOS SEMÁFOROS

Seis siglos después de la invención de la bicicleta, Ismael Acuña, un ingeniero español de 37 años, ha revolucionado el sector creando una bicicleta capaz de frenar en los semáforos en rojo. "Hasta ahora la bicicleta era un medio de transporte imperfecto", explica el ingeniero. "Gracias a mi mejora, los ciclistas podrán frenar en los semáforos en rojo, algo que hasta hace poco parecía imposible", celebra.



La patente de Acuña es muy compleja, ya que ha incorporado a la tradicional bicicleta un sistema que permite detener el vehículo, reducir o mantener su velocidad. Tras muchos años de estudio y de pruebas, el ingeniero ha instalado dos zapatas opuestas entre sí que, por un movimiento de expansión, rozan con el interior de un cilindro, que gira entre la rueda y el buje provocando que deje de girar al apretar una palanca colocada en el manillar.

"Hay una palanca a cada lado del manillar, cada una de ellas conectada a una rueda", explica Acuña. "La idea es apretar esas palancas al llegar a un semáforo en rojo para que la bicicleta frene", añade. El ingeniero español ha llamado a su invento "freno de bicicleta" y muchos expertos ya creen que puede cambiar para siempre el mundo del transporte urbano. "Poder pararse en los semáforos en rojo o incluso en las señales de Stop es algo que muchos ciclistas ni imaginaban que fuera posible", declaran desde la Dirección General de Tráfico.

Una vez haya vendido su patente, Acuña empezará a trabajar en otro invento igual de ambicioso: un patinete eléctrico que pueda ser conducido por una persona que no sea gilipollas. "Es un reto complicado pero espero estar a la altura", asegura.

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



TECNIÓLOGICA
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**



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



TECN

ILÓGICA

0,0