



EL ALTAVOZ



octubre 2020

Desconexión Digital



**Tarde y ...
por Imperativo Legal**

SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - Derecho a la desconexión digital
- 4 - ¿Desconexión Tecnológica? (Está por ver)
- 5 - Teletrabajo: opción de futuro
- 6 - Cerrando plantas por toda España: ¿Haciendo hueco al teletrabajo?
- 7 - Investigación y Desarrollo (I+D) ¿realidad o ficción?
- 7 - Tecni & Ilogica
- 8 - A la rica estadística
- 9 - Humor 2.0 (o más...)
- 10 - Crucigrama tecnológico

EL ALTAVOZ

octubre
2020

Derecho a la desconexión digital



El pasado 21 de Octubre, hemos tenido una reunión con la empresa, en relación a la DESCONEXIÓN DIGITAL.

Antes de exponeros cuál es la postura de **UGT**, os queremos poner en antecedentes sobre ello y hacer os una pequeña introducción de por qué la empresa se ha visto obligada a mantener esta reunión con nosotros y explicar os en qué consiste la DESCONEXIÓN DIGITAL.

Desde la declaración del estado de alarma el pasado 14 de marzo todos nos hemos visto asaltados por la conexión digital en sus múltiples versiones, nos hemos conectado una y mil veces, hemos conocido plataformas, aplicaciones y demás posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías. Sin horarios, sin límites. Porque la situación, al menos en determinados casos, lo requería, pero ahora que regresamos a

lo que se ha dado en llamar nueva normalidad, toca reordenar, y para ello una de las cuestiones fundamentales pasa por hacer efectivo el derecho a la desconexión digital.

Porque, aunque desde el año 2018 la **desconexión digital** ha pasado a integrar el elenco de **derechos digitales**, su eficacia todavía está por demostrar. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, incorporaba en su artículo 88 el **derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, reconociendo como tal la garantía, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, del respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, e integrando este derecho en la normativa sobre empleo.**

Para hacer efectiva esta **DESCONEXIÓN DIGITAL**, hay que saber poner unos límites, señalemos algunos de ellos:

- ♦ **Aprender a decir NO:** Lo sé. No es fácil, hay multitud de libros, conferencias, entradas de internet sobre cómo hacerlo. Aprendamos practicando, de un modo asertivo, pero ***diciedo NO*** dejando claros los límites, no es un capricho, ***es un derecho.***
- ♦ **No todos somos iguales:** El grado de responsabilidad es diferente de unos empleados a otros, evidentemente, habrá directivos, jefaturas y otros puestos que exijan mayor dedicación. Lo dice la propia norma, cuando señala que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
- ♦ **Poner fin a la jornada laboral:** La que tengamos, la acordada, fijando, si así lo consideramos, las posibles situaciones excepcionales, pero estableciendo la línea que ***diferencia el tiempo de trabajo del tiempo personal.***
- ♦ **Separar el tiempo de trabajo del tiempo personal:** La desconexión digital debe potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, es fundamental, en particular, para evitar que siga creciendo la brecha de género.
- ♦ **Apagar lo digital:** El ordenador, el teléfono profesional, las redes corporativas. Porque la desconexión requiere un aprendizaje, y un excesivo (y mal entendido) sentido de la responsabilidad puede llevarnos a dejar la tentación latente. ***Activemos el modo off.***

Adicionalmente, la **aprobación por parte del gobierno del RD-Ley 28/2020 en el que se reguló el trabajo a distancia, establece explícitamente el derecho a la desconexión digital** en su artículo 18. Esto ha hecho que la empresa, al amparo del artículo 88 del Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, nos haya emplazado a consulta para elaborar una política que regule dicha desconexión digital.

UGT ha presentado una propuesta de **POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL** en la que se quiere que se reconozca de forma implícita dicho **DERECHO** y, además, que el libre ejercicio de este **no** pueda ser **motivo de sanción** o represalia por parte de **NADIE**, ni pueda ser tenido en consideración en procesos de revisión, como el proceso de performance.

Esperamos que la empresa recoja nuestras propuestas de forma proactiva y conciliadora.

¿Desconexión Tecnológica?

(Está por ver)

¿Realmente se puede / te permiten desconectar en Tecnológica?

La respuesta, cada uno que la conteste por sí mismo después de leer este artículo, no queremos hacer un spoiler.

Seguro que más de uno, y de dos... os habéis encontrado alguna vez en esta situación:

Por un motivo X (has estado de baja, vacaciones más de un mes...) te has encontrado con mails del tipo:

¡¡¡Alerta, emergencia, atención inmediata, violación!!!

Y piensas.... ¿Qué habré hecho? ¿Qué he roto? ¡¡¡Si no he tocado nada!!!

Lo primero que has hecho mal ha sido entrar al mail sin obligación de tener que hacerlo. **¡¡¡Error!!!**

¡¡¡Estas de vacaciones/baja/lo que sea!!!

Pero no te sientas mal, un servidor también sucumbió. Me generaba un poco de ansiedad ver más de 5000 mails y pensar que a la vuelta, entre desbloquear cuenta, revisar mails, poner pc Compliance... me iba a tirar al menos 2 días, y claro, volver después de meses de baja y decir....

"Pues tengo la cuenta bloqueada, y más de 5000 mails y el pc no Compliance..." ya dentro de un par de días me podré poner a trabajar.

Pero todo esto va a cambiar con la nueva ley de desconexión digital, porque Tecnológica tendrá que cumplir la ley, permitiéndonos desconectar (really George?)

Ya veremos cuando se aborde este tema oficialmente como queda, y para ello haremos un seguimiento del mismo, porque seguro que en muchos proyectos ponen pegas y dirán que actualices el pc, hagas los cursos obligatorios de ética... para que a la vuelta seas "productivo" desde el minuto 1.

Nota importante, por si alguien no lo sabía, los cursos obligatorios de Ethics and Compliance, por ejemplo, se hacen **DENTRO DEL HO-**

RARIO LABORAL, y son tiempo de trabajo efectivo que no tienes porqué hacerlos fuera de tu horario laboral, descansos...

En definitiva, si durante un permiso/baja/vacaciones te bloquean la cuenta porque el pc no es Compliance... **que les den**. Que pongan una excepción, o lo que sea, que hay muchas soluciones que no pasan por tener que conectarte durante tu tiempo de baja, vacaciones, etc...

Y dirán algunos "abogados aceitunos" ¿Y cómo sabemos si estás de vacaciones para activar esas excepciones? Pues con alguna herramienta, que llevamos pidiendo años, para registrar las vacaciones, porque para permisos y bajas ya se les informa por el medio correspondiente.

Porque el derecho a la desconexión digital ya es un hecho, no tienes porqué conectarte para cambiar el *password*, actualizar el pc para que sea Compliance... Todo eso son requerimientos y políticas internas de Accenture. Si no quieren que a la vuelta de una ausencia X, por el motivo que sea, te tires un par de días completos desbloqueando la cuenta, pasando el *protect my tech*... que actualicen esos procedimientos, pongan excepciones...

Pero claro el miedo es libre, y que te obliguen/amenacen a recuperar el tiempo perdido en poner todo en marcha....

Si te intentan contactar constantemente, te dicen que estás poco involucrado en el proyecto, o crees que has sido penalizado por ello, ponte en contacto con nosotros.

Ya se verá si Tecnológica cumple con la desconexión digital, porque para ello tienen que hacer cambios.

Y con el teletrabajo... sigue leyendo el siguiente artículo que entramos a ello.

Nosotros, como siempre, estaremos vigilando.



Teletrabajo: opción de futuro



El teletrabajo ha llegado para quedarse. Esto es algo que ha quedado patente, y de manera clara, debido a la pandemia. Anteriormente, las empresas no tenían en mucha consideración esta modalidad de trabajo. Primaba la mentalidad arcaica de “ver y tener a mis empleados controlados cerca”. Sin embargo, si algo positivo se le puede achacar a esta grave pandemia es que esa forma de pensar, propia del siglo XIX, ha comenzado a resquebrajarse.

Tanto empresas como trabajadores han visto que se producen innegables ventajas cuando se aplica esta forma de trabajo. Recordemos las Webcast de Domingo Mirón, en la que se alababa el buen funcionamiento de ésta, dadas las circunstancias y, además,

que no sólo no había caído la productividad sino que, incluso, se había mejorado.

Esto hace que cualquier empresa en la que exista la posibilidad de trabajo a distancia, se la planteen de forma más real que anteriormente. Además, una empresa de tecnología, líder como es la nuestra, ¿no debería estar liderando el paso a esta modalidad? Recordemos que algunas otras empresas del sector, como **Microsoft, apuestan plenamente por esta modalidad de trabajo** (incluso apoyándola en su **realización al 100%**) No sería de recibo que, alguien tan “importante” como Accenture, ahora que ya hay un marco legal aprobado (y con el consenso tanto de Patronal como Sindicatos) no potenciara dicho teletrabajo.



Ante esta situación, y teniendo en cuenta que la ley ha entrado en vigor el 13 de octubre, y tiene un plazo de tres meses para su aplicación plena, nuestra empresa tiene que dar un paso al frente sí o sí y posicionarse al respecto.

Este criterio de aplicabilidad y plazo (tres meses) ha sido reconocido incluso por el gabinete jurídico que asesora a la patronal en la negociación de nuestro convenio colectivo, que como curiosidad y para vuestra información, tiene a Teresa Albertos como vicepresidenta.

UGT en Tecnológica ha presentado a la empresa un borrador de política de trabajo a distancia, en el que queremos incidir en lo siguiente:

- ◆ Reconocimiento de los gastos que deben ser cubiertos por la empresa.
- ◆ Reconocimiento del material que debe ser aportado por la empresa.
- ◆ Reconocimiento del trabajo realizado por las personas de Tecnológica durante esta **pandemia**, con la **concesión de un bonus extraordinario**.
- ◆ Reconocimiento de aquellos trabajos a distancia que, aún siendo inferiores al 30% que establece la ley, sean reguladas de forma similar a ésta.

Creemos que es un documento sólido para alcanzar un pleno desarrollo del trabajo a distancia, y específicamente, del teletrabajo y que dicha política sirva para **afianzar y potenciar esta forma de trabajo** que tantas ventajas proporciona tanto a la empresa como al trabajador.

Cerrando plantas por toda España: ¿Haciendo hueco al teletrabajo?

Ha empezado una nueva ola. Y se ha extendido por varias ciudades de España. En esta ocasión, no hablamos de la COVID-19, hablamos del cierre paulatino de puestos de trabajo en nuestras oficinas que se está dando en varias ciudades.

¿Esta liberación de puestos será debida a que **la empresa va a apostar por implantar el teletrabajo** como forma de trabajo habitual? Lo que está claro es que la empresa ha empezado a quitarse gastos de encima. Gastos de alquiler de espacios, gastos de luz, ... pero ¿a costa de quién? Pues ya lo sabes, a costa de todos los que estáis leyendo este artículo (y de los que no nos leen, también).

En **Sevilla** ya se han desmantelado 300 puestos. Toda la primera planta del edificio Bluenet ha sido liberada.



En **Madrid** han cerrado las plantas de los edificios 11 y 13.

En **Málaga** se ha cerrado una planta del edificio Premier y se están llevando a cabo obras para recortar la tercera planta. Además, se ha procedido a retirar la rotulación de Accenture y Tecnológica de la fachada del edificio a causa, creemos, de que ya no tiene arrendado la mayoría de éste.

¿Tendremos que rotular nuestras casas con el nombre de la empresa? Tranquilos, seguro que no. Eso implicaría un gasto para la empresa.

En **Barcelona** han soltado lastre también, cerrando dos plantas del edificio B de Sant Cugat.

Desde **UGT** vemos bien estas liberaciones, ya que apostamos claramente por el teletrabajo. Pero por el teletrabajo real. Y cuando decimos teletrabajo real nos referimos al teletrabajo **regulado y compensado** tal y como está dictado en el RD-Ley 28/2020. Pero sobre ello, os hablaremos en otro artículo.

Investigación y desarrollo (I+D)

¿realidad o ficción?

I+D = dícese de aquellos proyectos en los que se bonifica a la empresa mediante evidencias o pantallazos mensuales y que generan una tarea periódica que N/A al bolsillo del empleado.

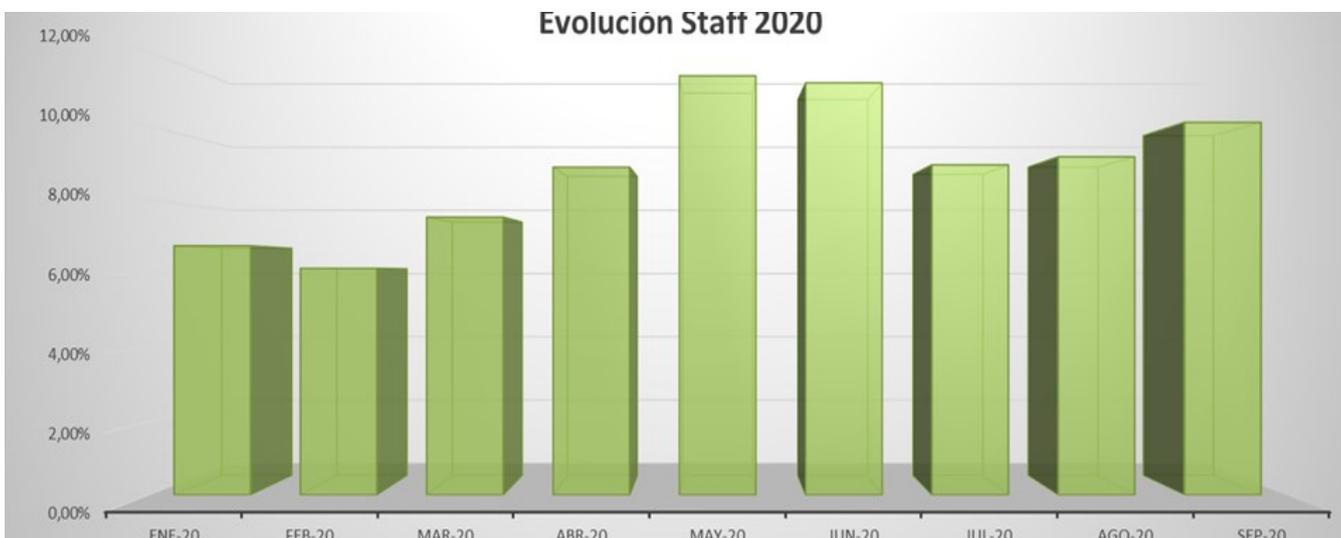
Esta tarea no implica la que realmente el trabajo del empleado sea 100% a investigar o desarrollar.

Advertencia, la salida de estos proyectos produce una baja y alta no síncrona en la seguridad social vía SMS que genera error y confusión al empleado que lo recepciona si el responsable no le informa de esta burocracia administrativa.



A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

España se da cuenta ahora de que el «botellón» representa el 80% de su PIB

EL CONSUMO DE ALCOHOL DE GARRAFÓN ES EL PRINCIPAL MOTOR DE LA ECONOMÍA

La persecución del «botellón» en el marco de las restricciones en plena segunda ola de la pandemia por coronavirus ha golpeado la economía española evidenciando ahora que el consumo de alcohol en la vía pública representaba el 80% del producto interior bruto (PIB) del país.

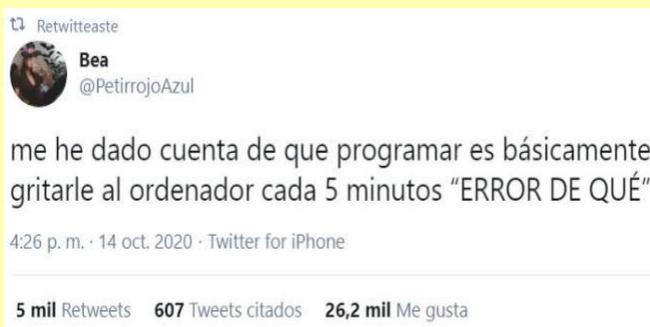
«Hemos visto que el consumo de alcohol de garrafón suponía ingresar una media de 317.000 millones de euros por trimestre porque la juventud bebe mucho más de lo que se pensaba», señalaba esta mañana la ministra de Asuntos Económicos, Nadia Calviño. «Es alcohol realmente barato, así que es normal que se consuma en grandes cantidades», razonaba.



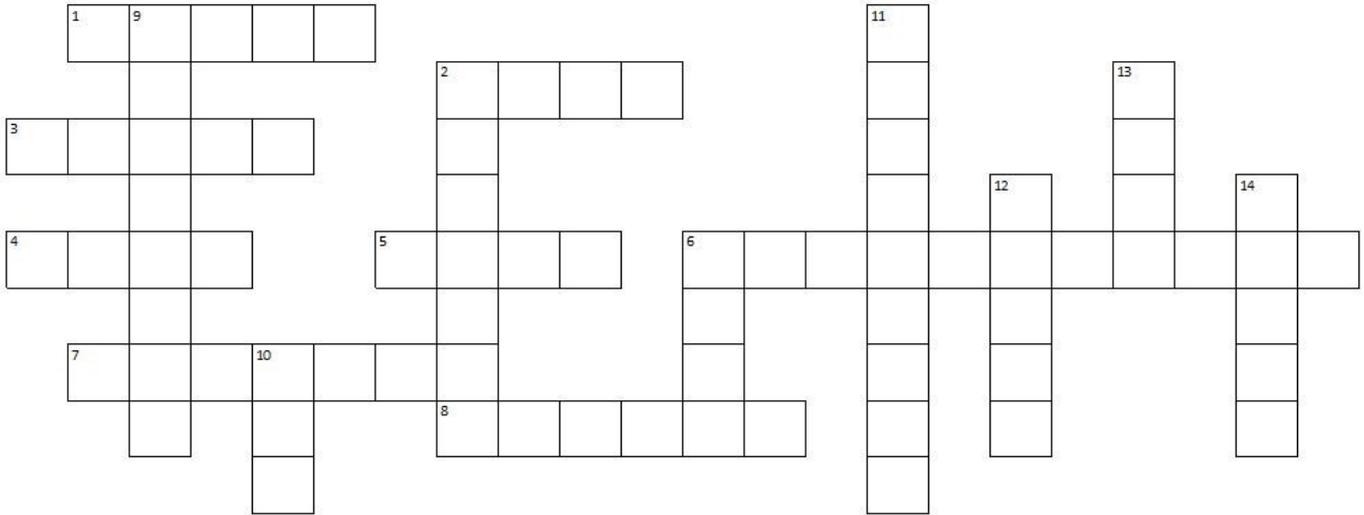
Las evidencias obligan ahora al Gobierno a plantearse si es realmente buena idea prohibir el «botellón», por mucho que se pretenda limitar los contagios entre los jóvenes. «No hacen nada malo, están al aire libre bebiendo cerveza. Vamos, digo yo, todos lo hemos hecho», argumenta Calviño, que también valora ahora permitir que se beba en el trabajo.

«Se intentará compensar las pérdidas impulsando la venta de armamento a Arabia Saudí, pero la realidad nos ha mostrado que este país no puede prescindir del 'botellón' porque es el principal motor de nuestra economía», ha concluido la ministra.

Encontrado en las Redes.....



Crucigrama tecnológico



Horizontales:

- 1 Necesitas una para no estar de pie
- 2 En algún lugar tendrás que poner el portátil
- 3 Susanita tiene uno y yo también pero por no usar el Touch Pad
- 4 En verano es imprescindible que salga acondicionado
- 5 Para no tener cables enganchados
- 6 En invierno se necesita como el 4 en verano
- 7 Escribir puede ser un arte pero necesitas esto
- 8 En la oficina no los veía pero en casa sí, me da la wifi

Verticales:

- 2 Con uno de estos se trabaja mejor que con la pantalla del portátil
- 6 De vez en cuando me tomaba uno para hacer un break
- 9 Sin esto no me puedo conectar a nada
- 10 Mis dispositivos pueden funcionar gracias a tenerla en casa
- 11 Por ella tenía mis documentos en papel
- 12 ¿Vendrá alguien a mi casa a limpiarlos como en la ofi?
- 13 De vez en cuando me agenciaba uno para apuntar notas
- 14 En la ofi los había azules, negros y rojos

Solución al crucigrama del número anterior





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



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/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