

BOLETÍN

INFORMATIVO

Julio de 2020



SECCIÓN SINDICAL

QIPRO

MÁLAGA - MURCIA





Índice

1. COVID 19.....	4
2. Teletrabajo.....	6
3. Día de comienzo de los permisos retribuidos	10
4. Incentivo IRENE para reducción de jornada:.....	13
5. Preguntas frecuentes.....	15
AFÍLIATE A UGT	19

130 
Cumplimos!

1. COVID 19.



Sin lugar a duda, estamos atravesando una de las peores crisis mundiales en temas sanitarios y sociales. Durante

todos estos meses, los representantes del comité de empresa (UGT) hemos estado apoyando y asesorando en la medida de lo posible a la empresa, con el único fin de salvaguardar la salud de los empleados ante esta pandemia.

El comienzo de la gestión de esta crisis, nos pilló a todos fuera de sitio, pues era una situación que no habíamos gestionado antes, queremos destacar después de una semana de locos, con una carga de gestión desbordante e infinitas gestiones por parte de nuestro comité y la propia empresa, la rápida evacuación del centro de trabajo por parte de la empresa y la gestión con unos resultados notables del teletrabajo.

Al final en este tipo de situaciones críticas, hemos visto que trabajando juntos y con único horizonte que es el bienestar del trabajador y de la empresa, se consiguen grandes logros.

Describamos en 3 fases la gestión de esta crisis:

- 1. Pre-confinamiento: Gestión de medidas para atacar la llegada masiva del virus*
- 2. Confinamiento: implantación efectiva del teletrabajo.*
- 3. Post-confinamiento: Continuamos con el teletrabajo, pero con las medidas de seguridad adoptadas en los centros de trabajo, se ha iniciado voluntariamente una incorporación mínima de trabajadores a su puesto de trabajo.*

Queremos transmitir un mensaje de ánimo a todos los compañeros, juntos vamos a ponerle punto y final a esta pandemia, pero necesitamos un esfuerzo por parte de todos, después de todos estos meses hemos dado un paso firme hacia la normalidad, pero, debemos ahora más que nunca, seguir con las medidas de seguridad que nos transmiten (mascarilla, distancia social, etc.) y no debemos relajarnos, pues hasta que aparezca la vacuna el virus sigue con nosotros.

¿Qué puedo hacer para protegerme del nuevo coronavirus y otros virus respiratorios?



Lávate las manos frecuentemente y meticulosamente



Evita tocarte los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan su transmisión



Al toser o estornudar, **cúbrete la boca y la nariz con el codo flexionado**



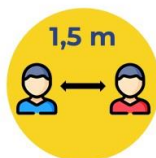
Utiliza mascarilla higiénica cuando no sea posible mantener la distancia de seguridad o en el transporte público



Limpia con regularidad las superficies que más se tocan



Usa pañuelos desechables para eliminar secreciones respiratorias y tíralos tras su uso



Mantén al menos **1,5 metros de distancia** entre personas



Si presentas síntomas, aíslate en tu habitación y consulta cómo actuar en la web del Ministerio de Sanidad

22 junio 2020

Consulta fuentes oficiales para informarte:
www.mscbs.gob.es
[@sanidadgob](https://twitter.com/sanidadgob)

**#ESTE VIRUS
LO PARAMOS UNIDOS**



2. Teletrabajo



Reza el dicho "No hay mal que por bien no venga", a raíz de estos 4 meses convulsos por culpa de la situación mundial que vivimos, la empresa ha implantado el teletrabajo y cito textualmente a varios responsables de nuestra empresa "está siendo un éxito".

Desde este comité, estamos abriendo comunicación con la empresa para regularlo y estabilizarlo dentro de la operativa normal.

A día de hoy recibimos una respuesta abierta por parte de la empresa a tratar el tema y próximamente intentaremos abrir una mesa de trabajo al respecto.

¿Por qué el Teletrabajo?

El Teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilita a los empleados que puedan realizar parte de su jornada desde su domicilio particular.

El Teletrabajo aporta claros beneficios, tanto para el empleado, como para la Organización, convirtiéndose de este modo en una fórmula madura y rentable de afrontar las necesidades del escenario laboral actual y futuro. En la sociedad del conocimiento actual, se ofrece como una respuesta proporcionada a parte de los actuales desafíos. Asimismo, el Teletrabajo, constituye un paso inicial hacia la introducción de políticas de Conciliación y Trabajo Flexible (nuevas formas de trabajo), en las Organizaciones en las que se practica.

Marco normativo y criterios para la regulación del teletrabajo

Las fuentes principales de regulación del teletrabajo en España son:

- a)** Estatuto de los Trabajadores (art. 13. y 34.8).

b) Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (de 16 de julio de 2002 – modif. 2009), en adelante AMET. Esta norma no tiene eficacia normativa, sólo obligacional

c) Art. 4 del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. Contenido prorrogado por el IV AENC 2018-2020.

Capítulo IV. Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo. Punto 4. Teletrabajo

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Más allá de estos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales volvemos a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, en el que se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo. S^a Acción Sindical Gabinete Técnico

d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario (que da respuesta, entre otros muchos aspectos, a la trasposición de directivas la 90/270/CE relativa a trabajos que se realizan con equipos provistos de pantallas de visualización), pero también otros aspectos que imponen condiciones específicas de los lugares de trabajo, así como de la evaluación de riesgos y medidas de prevención necesarias.

e) Los convenios colectivos

¿Cuáles son los derechos de los teletrabajadores?

- *Recibir de la empresa el equipamiento necesario, si así consta en acuerdo individual o colectivo.*
- *Percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme su grupo profesional y funciones, y a que se les retribuyan las horas extraordinarias.*
- *Disfrutar de la misma jornada y descansos mínimos.*
- *Una adecuada protección en materia de seguridad y salud.*
- *Respeto a su intimidad y su vida privada y a la desconexión.*
- *Acceder a la formación profesional para el empleo, y a las mismas oportunidades de promoción que el resto de los trabajadores.*
- *Los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores.*



SECCIÓN SINDICAL UGT-QIPRO

Flexibilidad con jornada reducida

Una vez finalizado el Estado de alarma las personas con reducción de jornada ya pueden solicitar el horario flexible. La flexibilidad se hará efectiva al reincorporarse al centro.



Esta mejora se suma a las conseguidas por UGT para el colectivo de padres y madres con reducción de jornada:

- Cobro de dietas con el horario hasta las 15:30 horas o con posterioridad.
- Devolución de los importes cobrados de forma indebida por paternidad y maternidad.
- Aumento de sueldo promedio de un 2% gracias a la jornada de 39 horas semanales.
- Plus de ayuda por hijos en edad escolar.

UGT único sindicato con representación en el
Comité de empresa de Qipro

#tusindicatoútil

3. Día de comienzo de los permisos retribuidos



Es cuestión de tiempo que los permisos de matrimonio, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización comiencen el primer día laborable.

Como ya os informamos en 2018, UGT interpuso demanda ante la Audiencia Nacional al considerar que si el hecho causante o justificante de los permisos retribuidos del artículo XVII Convenio Consultoría, se producía en día no laborable para el trabajador, el cómputo de los días de permiso se había de iniciar en el primer día laborable siguiente al hecho causante.

La Audiencia Nacional dictó sentencia el 20 de junio en la que se estimaba parcialmente nuestra solicitud ya que declaraba el derecho a que los permisos retribuidos regulados en apartados b,c, del convenio colectivo (dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento de pariente hasta segundo grado) comenzaran el primer día laborable para el trabajador, dejando fuera el apartado a referido a permiso por matrimonio.

Las Patronales AEC y ANEIMO interpusieron recurso de casación, el cual fue impugnado por FeSMC-UGT, la cual ha defendido:

“El cómputo del permiso por matrimonio se debe iniciar el primer día laborable inmediato siguiente, cuando se celebre en día no laborable para el trabajador” y confirma que el resto de permisos mencionados, comenzarán “el primer día laborable.”

Ejemplos de la nueva doctrina:

- a. El martes, has trabajado hasta las 14 horas. En casa te enteras del fallecimiento de tu abuela. Por este hecho, tenemos en nuestro convenio, dos días de permiso retribuido. Los dos días de permiso serían, el miércoles y el jueves.*
- b. El martes, has trabajado hasta las 14 horas. En casa te enteras del fallecimiento de tu abuela, pero libras el miércoles. Los dos días serían jueves y viernes.*
- c. Te casas el sábado (libras sábado y domingo), el día de comienzo de los 15 días sería el lunes.*

Entendemos que la nueva doctrina (STS 145/2018 de Contact center) y la reciente sentencia TS257/2020 ETT's se aplicará muy pronto en nuestro convenio, ya que estamos a la espera de la resolución del Tribunal Supremo, la cual está a punto de salir.

Desde UGT lo hemos solicitado varias veces a la empresa, la respuesta fue tras la consulta a sus letrados que tales permisos, deben iniciarse en la misma fecha en que se produzca el hecho causante, por lo que, se continúan disfrutando como vienen establecidos.

Esperemos que la sentencia sea favorable y pronto podamos disfrutar de forma más justa y razonable de los permisos retribuidos.



Jornada laboral en agosto

- La jornada laboral 35 horas (7 diarias) se llevará a cabo en horario continuado de 08:00 a 15:00 horas.
- Si la jornada trabajada excediera de las 7 horas será retribuido como hora extra y se compensará esa hora íntegra en tiempo libre.
- Además se percibirá la ayuda alimentaria si se excede la jornada laboral de 7 horas.
- Para cualquier otra duda o consulta no dudes en contactar con nosotros.



#tusindicatoútil

4. Incentivo IRENE para reducción de jornada: Valoración jurídica



Cuestión planteada:

Reducir proporcionalmente el importe del incentivo denominado IRENE a los trabajadores que tengan reducción de jornada

Valoración Jurídica UGT:

La decisión de ajustar la cuantía de la retribución variable IRENE al tiempo efectivamente trabajado por el personal de reducción de jornada NO ES ILEGAL, NI SUPONE UNA DISCRIMINACIÓN DE DICHO COLECTIVO. Atendiendo a la normativa vigente, y a la sentencia extractada de la Audiencia Nacional de Febrero de 2020, entendemos que la conducta empresarial no es contraria a Derecho, por lo que no es viable el planteamiento de una demanda de conflicto colectivo frente a la misma.

Fundamentos:

Teniendo en cuenta que el incentivo variable (en adelante, IRENE) tiene naturaleza salarial, de acuerdo con la doctrina judicial aplicable, hemos de remitirnos directamente a lo que indica el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los efectos de la reducción de jornada por guarda legal. Así, este precepto señala que:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”.

Esta es la valoración de los Servicios Jurídicos de UGT.

La representación del comité de empresa es 100 % UGT
¡Nuestro compromiso eres tu!



SECCIÓN SINDICAL UGT-QIPRO

FLEXIBILIDAD CON REDUCCIÓN DE JORNADA

Llega la flexibilidad horaria para los compañeros y compañeras con reducción de jornada.

Según el acuerdo alcanzado podrán adelantar o retrasar su horario laboral de manera flexible hasta un máximo de 30 minutos.

Las personas con reducción de jornada tendrán que indicar a RRHH si desean acogerse a la flexibilidad en un plazo de 15 días contados a partir del final del Estado de alarma. (Daremos a conocer los plazos cuando llegue el momento).

La flexibilidad se hará efectiva en el momento de la vuelta al centro de trabajo.

No se podrá pasar de jornada intensiva a una partida o viceversa por el retraso o su adelanto a la hora de entrada.

Los requisitos para tener consideración de jornada partida y derecho a cobrar dietas no se ven modificados y siguen siendo los siguientes:

- > Realización de una jornada efectiva de trabajo igual o superior a 6,5 horas.
- > Finalización de la jornada a las 15:30 horas o con posterioridad.
- > Transcurso de al menos una hora entre la finalización del descanso de la comida y la finalización de su jornada.

#tusindicatoútil

5. Preguntas frecuentes



Asuntos propios (AP):

1. ¿Se pagan los asuntos propios cuando se pide excedencia o se extingue el contrato?

No. Los días de asuntos propios no disfrutados en su año, se pierden a todos los efectos.

2. Cuando coincide con un compañero a la hora de solicitar un AP o un día de vacaciones por VF, ¿Que tiene preferencia AP ó VF?

No hay preferencia entre ellos.

3. ¿Cuántos días de AP hay en Qipro?

Cada empleado tiene derecho a un máximo de 6 días de AP al año. Para el personal nuevo o reincorporaciones, los días de AP serán proporcionales a los días trabajados en ese año. Salvo pacto con la Empresa, no pueden disfrutarse más de 2 días de AP seguidos.

No procederá la compensación de AP en los casos en que el día o días de disfrute coincidiese con una situación de incapacidad temporal o cualquier otro tipo de permiso.

Excedencias:

1. ¿Se cotiza a la Seguridad Social en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar?

Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos (adopción o acogimiento), tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva en la seguridad social. Sólo 1 año de cotización para las excedencias por cuidado de familiar.

2. ¿Cuántos días de vacaciones me corresponden cuando me reincorporo de una excedencia o soy una nueva contratación?

Para calcularlo utiliza la siguiente fórmula:

$$X = (\text{días trabajados en el año en curso}) \times 22 / 365$$

3. ¿Cuándo debo avisar a la empresa de mi reincorporación si me encuentro disfrutando de una excedencia?

El preaviso por excedencia o permiso sin sueldo debe realizarse con 15 días naturales de antelación a la fecha de la reincorporación.

Retribución y contratos:

1. Contrato de interinidad, ¿cuánto tiempo tiene que pasar para que me vuelvan a contratar? y ¿computa el tiempo de este contrato para mi antigüedad en la empresa?

El contrato de interinidad no computa, por lo que al día siguiente puedes ser contratado.

2. Contrato de obra y servicios, ¿cuánto tiempo puedo estar con este contrato? ¿y si se interrumpe y vuelven a contratarme?

Los contratos de obra y servicios tienen un máximo de duración de tres años.

Los trabajadores que durante 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 meses, mediante 2 o más contratos en un mismo puesto, adquirirán la condición de trabajadores indefinidos.

3. ¿Y cuánto tiempo puedo estar trabajando con un contrato eventual por circunstancias de la producción?

Para estos contratos eventuales, en los últimos 18 meses no pueden superar los 12 meses trabajados, si lo superan pasarían a ser indefinidos.

4. ¿Cuánto se paga por hora extra durante el año? ¿Y en agosto?

Compensación económica (Se garantiza la percepción del mínimo de diez euros):

X (resto del año y agosto) = (Retribución anual / 1.732) + 60 %

Compensación por tiempos de descanso:

Resto del año: Incremento equivalente al setenta y cinco por ciento (75%). Cada hora extraordinaria tendrá una compensación en descanso de 1 h y 45 minutos.

Agosto: Se concede un descanso de una hora por cada hora extraordinaria.

5. Con un contrato interinidad ¿puedo coger una reducción de jornada?

No, lo establece el Art. 5.2 del Real Decreto 2720/1998, excepto en los dos supuestos establecidos en dicho artículo (ver artículo).

Vacaciones, permisos y licencias:

1. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos ¿cuántos días de permiso me corresponden?

4 días naturales (incluido el desplazamiento).

2. Por fallecimiento de pariente hasta segundo grado ¿cuántos días de permiso me corresponden?

2 días naturales más dos adicionales si necesitas desplazarte más de 200 km para la ida y 200 km para la vuelta. Si se produce el fallecimiento en sábado, el trabajador disfrutará de una libranza de un día el lunes laborable inmediatamente posterior el hecho causante.

3. ¿Cuál es el criterio de preferencia para elegir vacaciones en Qipro?

Cuando dos o más trabajadores pretendan disfrutar sus vacaciones en la misma fecha, elegirá en primer lugar el más antiguo en la empresa, y en caso de coincidencia de antigüedad, tendrá preferencia el de mayor edad.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no hayan elegido el primero el resto de trabajadores afectados por su cuadro. Y se procederá de igual manera que para el primer periodo.

4. ¿Cómo se compensan los festivos trabajados?

Cuando por razones de servicio se trabaje en festivo o domingo, y en función del puesto de trabajo, los siguiente importes: 150 euros para técnicos y 110 euros para administrativos; más 9 euros de ayuda alimentarias si se trabaja en jornada partida,.

Además, el empleado disfrutará de las mismas horas trabajadas (en festivo o domingo), en horas libres en concepto de compensación, teniendo un máximo de 4 meses para disfrutarlas.

5. ¿Cuántos días libres tengo por la intervención quirúrgica u hospitalización de un familiar de hasta 2º grado?

Podrás disfrutar de dos días seguidos libres. Si se produce varias hospitalizaciones por la misma enfermedad, cada una de ellas genera un permiso independiente.

6. Si estando un familiar hospitalizado le tienen que realizar una intervención ¿se tiene derecho a otros dos días de licencia?

Una intervención quirúrgica durante el período de hospitalización no da derecho a una nueva licencia retribuida.

7. ¿Cuántas horas tengo para asistir al médico?

Estas ausencias son por el tiempo estrictamente necesario, y siempre deben ser autorizadas por el responsable. Para un exceso de horas debe solicitarse un día de asuntos propios.

8. ¿Si operan a un familiar hasta 2º grado y me encuentro en mi periodo de vacaciones, tengo derechos a los dos días?

Este permiso no interrumpe las vacaciones.

9. Permiso por mudanza ¿cuánto tiempo me corresponde?

Un día, cuando el traslado de domicilio se produzca de manera efectiva y constituya la vivienda habitual del empleado.

10. ¿Cómo se justifican las ausencias al trabajo?

Cualquier ausencia al puesto de trabajo debe contar siempre con el aviso previo al superior jerárquico, con la entrega posterior de un justificante. Si la ausencia es por salud, deberá comunicarse a este a primera hora de la jornada.

11. Si durante mis vacaciones causo baja médica ¿las pierdo?

No pierdes los días de vacaciones que te coincidan con la baja médica, los podrás disfrutar posteriormente. Bastará con que lo solicites a la empresa y llevar el parte de baja correspondiente.

Si la baja es por una incapacidad temporal derivada uno de estos casos: embarazo, riesgo de aborto, parto prematuro, el parto, lactancia, adopción o acogida; Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar dicha incapacidad, aunque haya terminado el año natural.



AFÍLIATE A UGT

y disfruta de sus ventajas

ASESORAMIENTO LABORAL.

ASESORÍA JURÍDICA

CONVENIO COLECTIVO

FORMACIÓN Y BOLSA DE EMPLEO

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

IGUALDAD

OTROS SERVICIOS

Declaración de la **Renta gratis** (en Murcia)

Deducción de la cuota sindical en la Renta

Seguro de Accidentes en caso de muerte

Descuento de **1,50 €** para el **cine** (en Murcia)

Campamentos infantiles de verano

Descuentos en comercios

JUNTOS SOMOS + FUERTES

Más información en:

www.ugt-andalucia.com/web/malaga

www.ugtmurcia.es



Hoja de afiliaci ón aquí

Hoja de afiliaci ón aquí