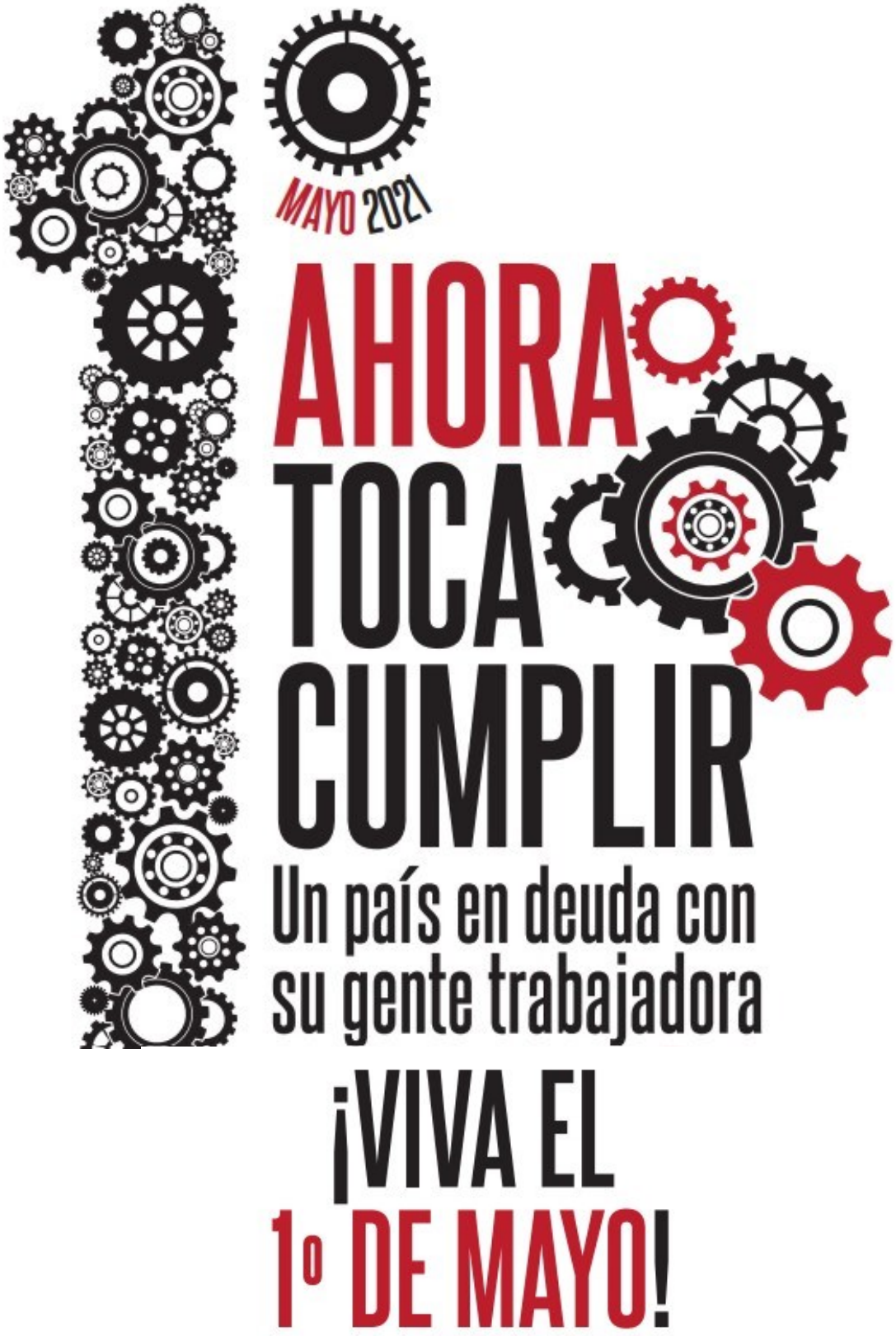
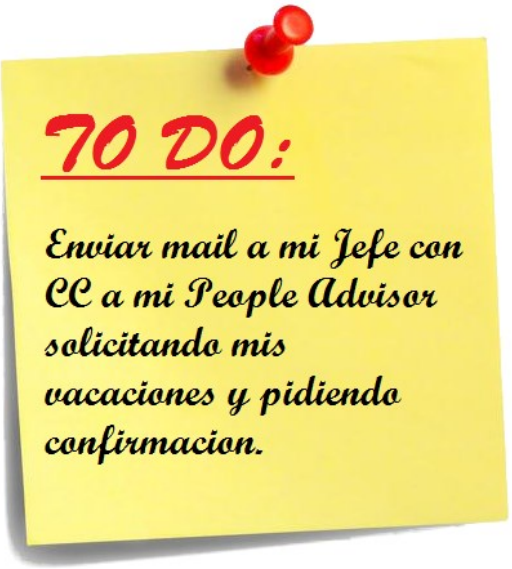
EL ALTAVOZ

abril 2021

SECCIÓN SINDICAL TECNILÓGICA / FESMC-UGT



Contenido



3 - Reunión de la MERL

5 - ¿La vida es más que trabajar?

6 - La verdad de Tecnilógica o "su verdad"

7 - ¿Has planificado ya tus vacaciones?

9 - A la rica estadística

10 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

abril
2021

Reunión de la MERL

El pasado 13 de abril los Comités con representación de UGT (Sevilla, Barcelona y Málaga) y sus respectivas Secciones Sindicales (Madrid y Bilbao) tuvimos ocasión de sentarnos con la Empresa con motivo de la reunión que organizamos una o, a lo sumo, dos veces al año, y que denominamos "Reunión de la MERL" (Mesa Estatal de Relaciones Laborales)

Para aquellos que no conozcáis el objetivo de esta reunión comentaros que, en ella, desde UGT, presentamos a la empresa una serie de medidas que de ser aplicadas supondrían un claro beneficio para el empleado. Algunas de ellas son ya históricas, ya que llevamos años intentando que la empresa las acepte y las ponga en marcha, y otras son propuestas que nos llegan de vosotr@s y que presentamos con la misma fuerza e ilusión que el resto. Por ello, os animamos a que nos hagáis llegar siempre vuestras ideas, necesidades y opiniones sobre cualquier asunto, con el fin de trasladárselas a la empresa y luchar por su implantación.

Como siempre, y con el fin de que la reunión fuera lo más productiva y clara posible, nuestra batería de propuestas fue presentada de manera ordenada y agrupada por los siguientes temas: Conciliación, Salario, Tiempo de Trabajo, Formación y Otras Propuestas. Con esta misma idea, te presentamos a continuación, de manera resumida, las propuestas más relevantes, y la respuesta de la empresa a cada una de ellas:

PROPUESTAS SOBRE CONCILIACIÓN

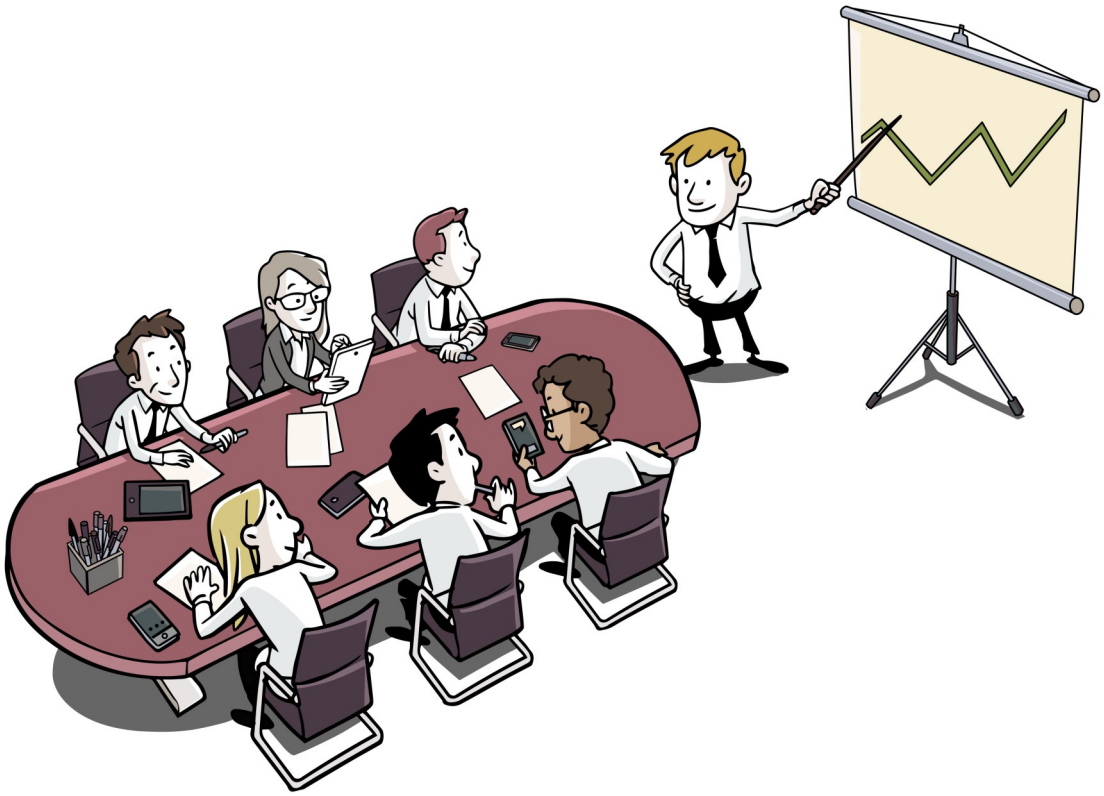
PROPUESTA	RESULTADO
Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que el trabajador acuda a visitas médicas propias. Y otra, también no recuperable, para el acompañamiento médico a hijos menores de 16 años.	Sobre esta propuesta la empresa se comprometió a estudiar la posibilidad de generar una única bolsa de horas, quedando por confirmar la viabilidad y el número de horas con la que dotarla.
Permiso retribuido de 4 días naturales por cuidado de familiar, o de 6 días naturales si para su cuidado es necesario cambiar de provincia.	La empresa NO acepta la propuesta de aumento de días, pero modificará las políticas para aclarar que los días no tienen que cogerse necesariamente de manera consecutiva.
Permiso no retribuido por estudios del empleado, con un mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 12 meses, con reserva de puesto de trabajo.	La empresa nos aclara que, actualmente, un trabajador puede pedir un permiso no retribuido como "Excedencias – Suspensión temporal del contrato" por un máximo de 4 meses" manteniendo el derecho a su reincorporación. Para pedirlo escribe a desvinculaciones@accenture.com
Propuesta de compromiso para evitar las reuniones anti-conciliación, no pudiéndose convocar reuniones 1 hora antes del horario de salida, ni los viernes todo el día.	La empresa estudiará la propuesta, para añadirla a la prohibición ya impuesta por Julie Sweet por la que no se pueden realizar reuniones internas los viernes.
Propuesta de "Ayuda familiar-guardería" y "Ayuda familiar-escolar" consistente en una aportación económica o de material tecnológico por cada hijo/a del empleado/a.	La empresa se desentiende de la propuesta indicando que para ello ya existe un portal de descuentos para la adquisición de productos a precios, supuestamente, más ventajosos para el empleado. Algo que nada tiene que ver con nuestra reivindicación de ofrecer una ayuda directa por parte de la compañía.

PROPUESTAS SOBRE SALARIO

PROPUESTA	RESULTADO
#NOMASSUBIDAS0. Insistimos con una de nuestras principales reivindicaciones históricas, planteando a la empresa que todos los empleados/as tengan cada año una subida salarial.	La empresa continúa basándose en su sistema meritocrático, no aceptando ninguna propuesta que implique subidas salariales generales. Este hecho nos obliga a retomar, tan pronto sea posible, las acciones de protesta que ya habíamos iniciado antes del inicio de la pandemia. Esperamos contar con vuestra participación y apoyo para conseguir que esta propuesta sea finalmente aceptada por la empresa.
Aumento del importe de compensación por comida de 1500€, equivalente a 11€/día (actualmente 9€/día)	La empresa argumenta que no es posible asumir el aumento económico propuesto por este concepto.

PROPUESTAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

PROPUESTA	RESULTADO
Sobre el programa "MyChoice" ofrecido por la compañía, proponemos que cualquier empleado pueda elegir el horario, manteniéndolo durante todo el año.	La empresa nos emplaza a los meses de septiembre/octubre para revisar esta opción y analizar su viabilidad.
Día de libre disposición al año para todos los trabajadores, no recuperable.	La empresa asegura haber analizado estas propuestas, que ya hemos venido realizando históricamente, considerándolas inviables desde el punto de vista económico.
Ampliación de la jornada de verano.	
Disponibilidad de una herramienta para poder solicitar y obtener aprobación de vacaciones.	La empresa analizará la posibilidad de diseñar e implantar una herramienta que permita realizar este procedimiento por parte de los empleados.



¿La vida es más que trabajar?

Seguro que más de uno habrá podido ver el nuevo programa **My Choice**:

https://in.accenture.com/spainadvancedtechnologycenter/?site=1&blog=808&p=35264

La empresa tiene razón, al César lo que es del César. No todo es trabajar.

Aunque la realidad es otra: aquí todo es trabajar, todo para el cliente, todos los beneficios para la saca; y las migajas, si las hay, ya si eso... para los empleados (este año les debió dar vergüenza las pocas subidas que realizaron, a pesar de la cantidad de dinero que ganaron, y han repartido eso, migajas)

Si has accedido al link, te encontrarás con la frase que hemos puesto en el título (que no nos la hemos inventado)

Que la frase en sí vende mucho, todos de acuerdo... que es un buen slogan, nadie lo duda, pero ¿se respetará dicho horario 100 % en la mayoría de los casos? La respuesta es: **NO**.

En un artículo anterior os hemos comentado el resumen de la reunión de la Mesa de Negociación que hemos mantenido con la empresa este mes. Desde UGT hemos llevado diferentes propuestas relacionadas con la conciliación familiar y con beneficios para los trabajadores, sin embargo, como siempre, la respuesta de la empresa a todas las propuestas ha sido un rotundo **NO**.

¿Por qué pensáis entonces que, ahora, la empresa hace este amago de "conciliarse" con los trabajadores?

¿Creéis que por su propia iniciativa iban a ofrecer algo que no fuera trabajar las mismas horas y dando el mismo "servicio" al cliente?

¿Qué opinas de una empresa que dice **NO** a todas las propuestas que supongan cualquier beneficio para el trabajador y quieran vender que "no todo es trabajar"?

¿Cómo una empresa con una jornada laboral en horario estándar de 9 a 19h, de lunes a jueves, puede considerarse familiarmente responsable?

Lo que han "implantado" es una versión recortada del derecho que tiene todo trabajador de adaptar su jornada (Art 34.8 del Estatuto de los Trabajadores) y encima el fabuloso programa de la empresa, sin la correspondiente protección legal, por lo que:

¿Cuáles son las ventajas de este programa si ya existe la posibilidad de solicitar **Adaptación de Jornada**?: **NINGUNA**

Por lo tanto, nuestra recomendación a tod@s l@s que estén pensando en acogerse a esta política es que se acojan a la **Adaptación de Jornada,** que ya contempla el **Estatuto de los Trabajadores**, con la que tú estableces las condiciones, no necesitarás ninguna aprobación de ningún supervisor, y con la que, además, estarás protegid@ por la ley.

Y tú ¿qué eliges?

LA VERDAD DE TECNILOGICA O "SU VERDAD"

Esta es la frase que me viene a la cabeza después de asistir a la webcast de Domingo Mirón, donde nos contaron lo bien que nos va.... ¿Pero nos va bien? ¿a quién? Eso es lo que hay que preguntar a "quienes les va bien".

Están diciendo, por ejemplo, María José Sobrinos (responsable de RRHH), que están contratando a un elevado número de personas y nos invitan a que "reclutemos" nosotros también. ¿Por qué? Ella misma lo dice: porque se están yendo nuestros compañer@s, y uno de los principales motivos es, como tod@s sabemos, **"el sueldo"**. SI compañer@s, a cualquiera de las empresas competidoras les resulta muy fácil llevarse nuestro talento porque, a nada que ofrecen las condiciones salariales, éstas mejoran una barbaridad con respecto a las que mantiene nuestra empresa.

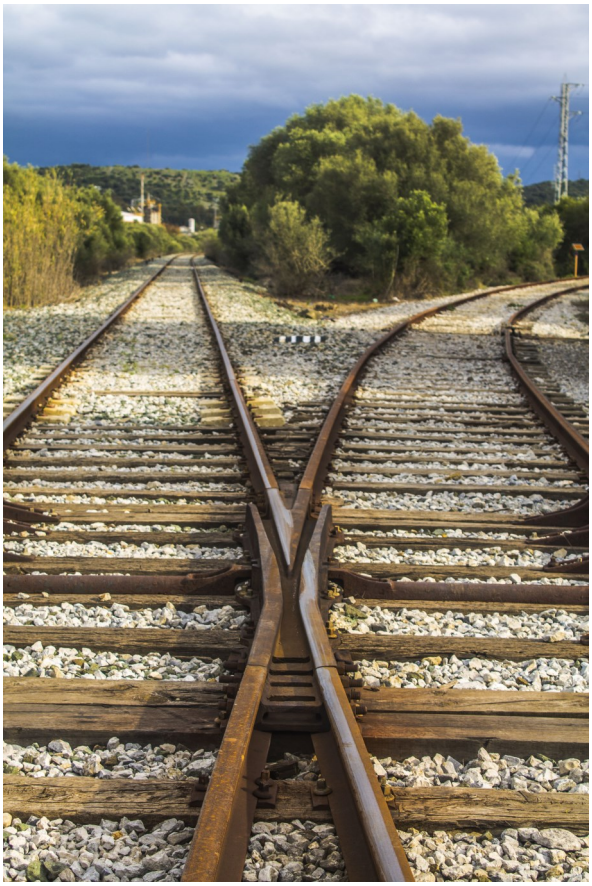
Pero claro, de eso no se dan cuenta. Eso es lo que se preocupan por ti o por mi... "¿qué te vas?... Pues cojo a otro" Esa es su forma de retener.... ¡¡¡Ya está bien de medias verdades!!!... Tecnilógica ya no es lo que era.... Es una máquina de cazar empleados, escurrirlos y tirarlos a la basura... porque ya no me valen. ¿Y cómo hacen esto? no realizando subidas de manera conveniente.

Otra cosa por la que se les llena la boca es hablar sobre "Desarrollo de carrera" ¿Cuántos de vosotros lleváis estancados en la misma categoría? Nos reprochan que esta queja solo la transmitimos cuando nos vamos, ¿o es que quizás sólo nos escuchan cuando nos vamos?

Nos dicen que seamos relevantes, que participemos, que nos formemos, y que "la promoción llegará"; pero no te dicen ni cuándo ni dónde. A lo mejor realmente lo que quieren decirte es que tu oportunidad de promoción será cuando otra empresa de la competencia te haga una oferta y decidas aceptarla, ya que aquí llevas 4 años sin nada, sin vistas de tenerlo, o con promesas incumplidas.

Es que, de verdad compañer@s, como nunca os quejáis de subidas salariales y promociones, la empresa no se da cuenta, y por eso **ES VUESTRA CULPA NO PROMOCIONAR O MEJORAR SALARIALMENTE**, según Mª. Jose Sobrinos, quien pareció dejar claro que antes de tomar cualquier decisión de abandonar la compañía por alguna de estas razones, se lo hagamos saber a la empresa. Es por ello que, desde aquí, os animamos a participar en todos aquellos movimientos que hagamos para ver si así se dan cuenta.

Otro tema que trata sobre "**SU VERDAD**" es el teletrabajo. Nos cuentan que nos han dado una gratificación por haber trabajado desde casa a causa de la pandemia y que, desde febrero, nos dan una compensación por "flexibilidad en el trabajo". Esto debe ser como los políticos, que se creen que están por encima de la Ley. Os recordamos que, para formalizar el teletrabajo, y que la ley os proteja, se debe hacer una solicitud a la empresa y firmar un anexo a nuestro contrato con todas las condiciones perfectamente establecidas.



También desde aquí nos gustaría recordar a la empresa que, la **AYUDA DE COMIDA** que tenemos en nómina, **NO nos la pueden quitar**. Por ello, que no se pongan ninguna medalla de que han hecho un esfuerzo, No señores, es que deben cumplir los acuerdos firmados, y toda aquella persona que está recibiendo los 1500 euros de ayuda de comida, que esté tranquilo, que no se la quitarán.

De igual modo la empresa se pone medallas por algo que no han hecho, ya que viene impuesto desde arriba, como el bonus de una semana de trabajo que nos han concedido los Globales, y que aquí han tenido que aceptar. Si hubiera sido por los responsables de España, nos quedaríamos con tan solo los 30 euros brutos del supuesto "teletrabajo".

En la webcast también nos vuelven a comentar y a vender la flexibilidad de horarios y, como hemos comentado en otros artículos: "Que NO te vuelvan a engañar". Todo estos Flex que nos ofrece la empresa los tienes recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. La diferencia es que si te acoges a sus Flex "estas a su merced", pero si lo haces a través de las leyes tienes algún tipo de protección o ayuda legal.

¿Has planificado ya tus vacaciones?

Estamos ya prácticamente en mayo, y se acercan las vacaciones. Como el almendro, que siempre vuelve a casa por navidad, aquí volvemos nosotros también, pero para recordaros todo lo que hay que saber para no tener problemas con las vacaciones.

Según el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones deberán estar planificadas, al menos, con 2 meses de antelación.

Por lo que si os vais de vacaciones en agosto, que es el periodo de disfrute habitual en esta empresa, deberíais tener las vacaciones planificadas y aprobadas antes del 31 de mayo.

Así es que, si es tu caso y no las tienes planificadas, debes darte prisa por que se te echa el tiempo encima, y si te ponen alguna pega, que siempre hay responsables que esperan al día antes para confirmártelas, no dudes en ponerte en contacto con nosotr@s, porque no es la primera vez que se dan collejas incluso al equipo ejecutivo por este motivo, y como todos sabemos, el hombre es el único animal que tropieza dos veces (o todos los años) con la misma piedra.

Como todos los años seguimos pidiendo cada vez que nos reunimos con la empresa una herramienta de vacaciones, que sería muy útil para que todo este proceso fuera más ágil, sencillo y transparente, pero como siempre nos la están denegando y seguimos sin entender la postura de la empresa. ¡Si hasta ya existe esa herramienta en la empresa!, solo se necesita la voluntad de ampliarla a tod@s l@s trabajadores.

Si tenéis cualquier problema o duda al respecto no dudéis en poneros en contacto con nosotr@s.

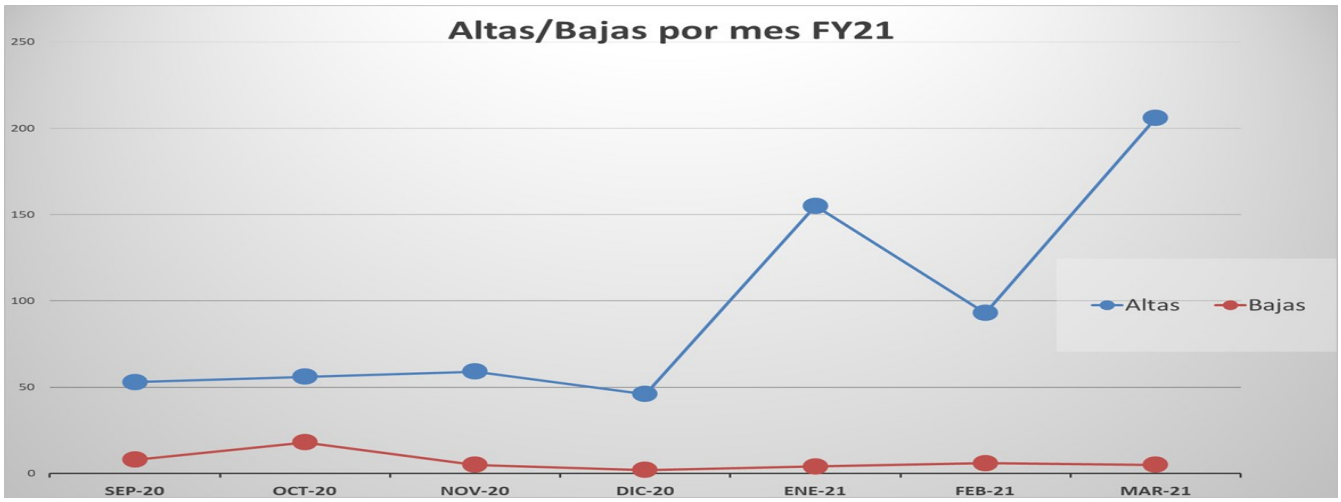
La salud y la seguridad UN DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO

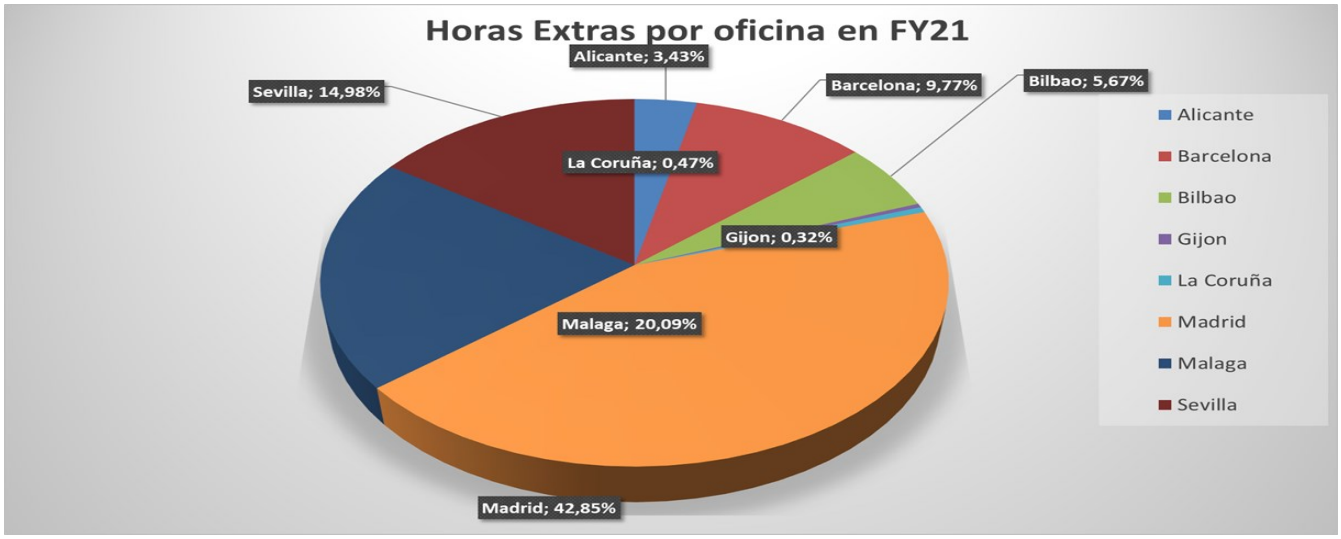
UGT #SaludySeguridadTuDerecho

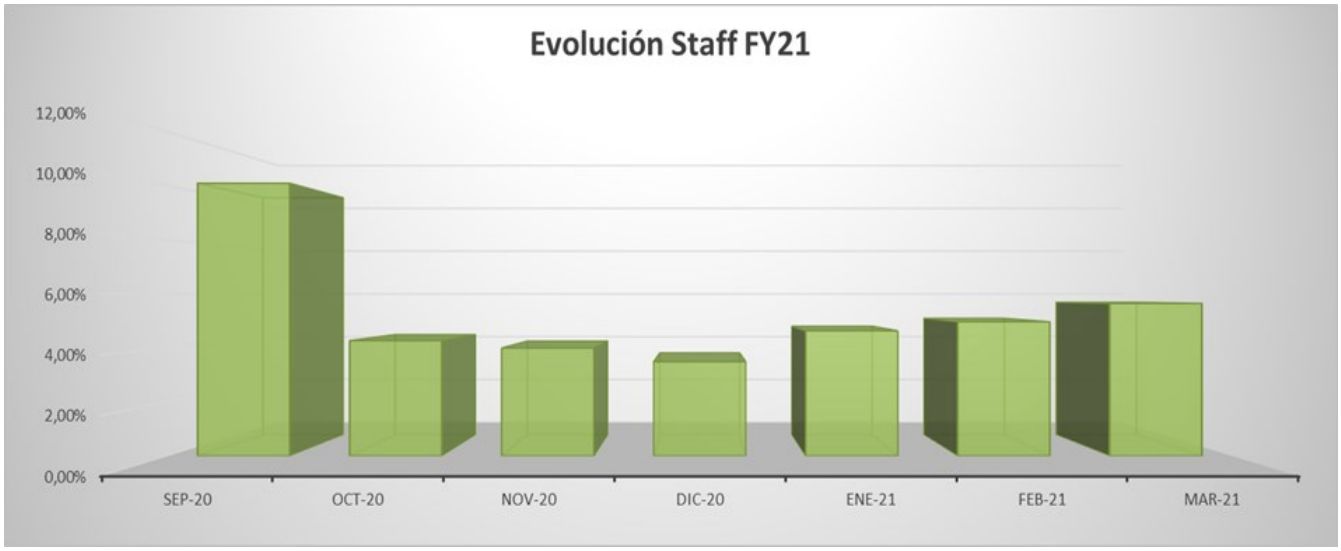
28 DE ABRIL 2021, DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:







Humor 2.0 (o más...)

Ayuso considera propaganda electoral que Pedro Sánchez sea presidente del Gobierno

AYUSO CREE QUE ES "RARO" QUE SÁNCHEZ SEA PRESIDENTE Y TAMBIÉN DEL PSOE

La presidenta de la Comunidad de Madrid y candidata del PP a la reelección, Isabel Díaz Ayuso, considera que el hecho de que el líder del PSOE, Pedro Sánchez, sea también presidente del Gobierno es "propaganda electoral". "¿No es un poco irregular que el líder del partido al que me enfrento en los próximos comicios sea también el presidente del Gobierno? ¿A nadie le escama esto?", decía Ayuso ayer durante un acto.

"Ojo: Sánchez no es un funcionario anónimo: es el líder del partido de la oposición que claramente está a favor de que gane mi contrincante, Ángel Gabilondo", señaló Ayuso, exigiendo la "inmediata dimisión" de Sánchez y prometiendo denunciar la situación a la Junta Electoral. "El cuerpo de Pedro Sánchez es el del presidente, por lo que, si Sánchez quiere hacer campaña, tendrá que buscarse otro", zanjó.

"Lo siento, pero no se puede ser a la vez del PSOE y presidente del Gobierno", insistió Ayuso.

La presidenta madrileña también lamentó que muchos ciudadanos muestren claras simpatías hacia el partido socialista dejándose vacunar, usando las carreteras nacionales o presentando la declaración de la Renta.

Encontrado en las Redes.....

contacta con nosotros

Paseo de la Finca 2, edificio 2 planta 1, Sala Galapagar (Junto a Soporte Local)

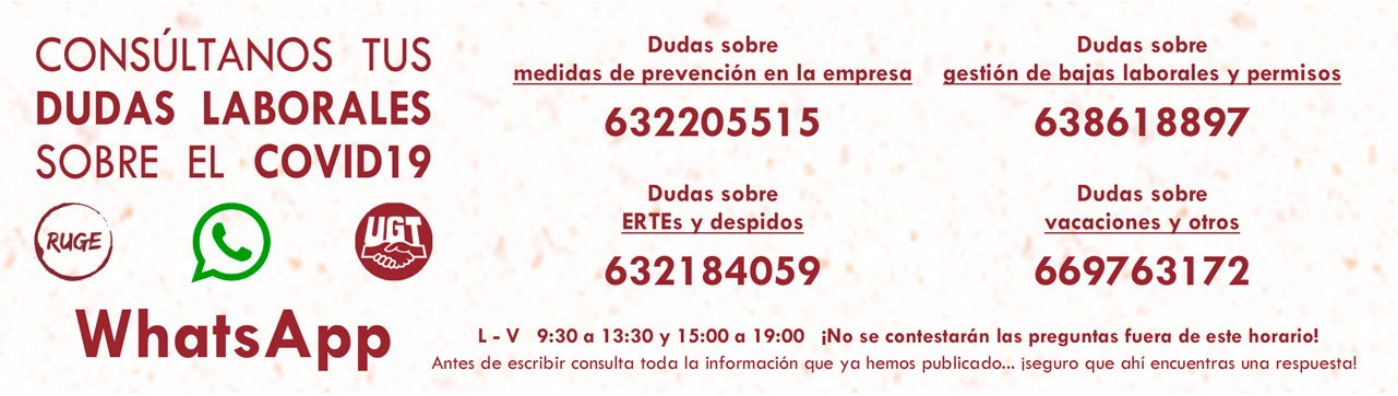
647307871 • Ext sala 57074

seccion.sindical.ugt@accenture.com - ugt.tecnilogica.madrid@gmail.com

647 307 871 @UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

TECNILÓGICA Parte de Accenture



@UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

- Podéis **contactar** con **UGT-Tecnilógica** 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 Tecnilógica

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 laboralistas, 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 contínua 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 Declaracion de Hacienda

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

UGT

TECN ILÓGICA

0,0