



EL ALTAVOZ



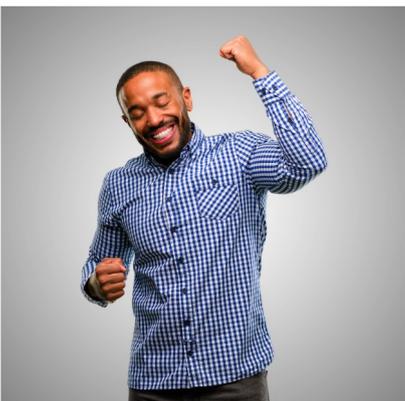
Julio-Agosto 2020



DESPLAZAMIENTO HORARIO ESTIVAL



¡ACUERDO FIRMADO!



Contenido



- 3 - Compensación por desplazamiento horario
- 4 - Mutación en las Talents (Walking Dead Talents)
- 6 - Síndrome del parking vacío
- 7 - La negociación del convenio TIC se reanudará en septiembre
- 8 - Buenas vacaciones para tod@s
- 10 - A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

Julio-Agosto
2020

Compensación por desplazamiento horario

Debido a los desplazamientos horarios que en Tecnológica se vienen produciendo durante el horario de verano, no nos parecía lógico que el empleado, después de estar deseando que llegase la jornada intensiva, ésta se viese "malograda" por exigencias del cliente.

Por ello, llevábamos muchísimo tiempo, años, detrás de que se aplicasen las mismas condiciones, que hasta ahora se estaban aplicando en Málaga, cuando se "sufría" un desplazamiento horario en dicha jornada.

Pues bien, por todos ya es conocido, que **UGT**, y gracias a la estrecha colaboración de los Comités de Málaga, Sevilla, Barcelona y las Secciones Sindicales de Madrid y Bilbao, así como la Sección Sindical Estatal todos ellos de UGT, hemos conseguido **FIRMAR** un acuerdo con la Empresa, donde es reconocido el esfuerzo de todos los empleados con las compensaciones económicas que se derivan, dependiendo de las horas desplazadas.



¡¡De algo tiene que servir que UGT tenga la mayor representación en Tecnológica!!
¡¡Uniendo fuerzas, lo hemos CONSEGUIDO!!

Este logro, se suma a otros ya conseguidos tras el tesón y la insistencia que ponemos en nuestro trabajo, y que con tanta satisfacción realizamos. Este logro, insistimos, nos hace pensar, que:

UGT está sentando las bases para muchos más acuerdos con la empresa

Y queremos daros las gracias por ello, ya que sin vuestro apoyo, no lo conseguiríamos.

Muchos nos estáis preguntando qué tenéis que hacer para que estas compensaciones os sean reconocidas:

- Vuestro supervisor del proyecto, será el encargado de comunicar que se os tiene que hacer dicho abono, con el mismo protocolo que se hace ahora con las guardias.
- Vosotros veréis reflejado dicho abono en la nómina, a mes vencido, en un concepto que se llama **DISPONIBILIDAD**.

Pasamos a recordaros las compensaciones que hemos **FIRMADO**, para que las tengáis en cuenta, y recordad, que son con **carácter retroactivo a 1 de julio**:

- ◆ Desplazamientos horarios de 1 hora
Ejemplo: De 9 a 16 horas
Compensación de **10€ brutos/día**
- ◆ Desplazamientos horarios de 2 horas:
Ejemplo: De 10 a 17 horas
Compensación de **15€ + 10€ = 25€ brutos/día**
- ◆ Desplazamientos horarios de 3 horas:
Ejemplo: De 11 a 18 horas
Compensación de **20€ + 10€ = 30€ brutos/día**

Mutación en las Talents (Walking Dead Talents)



Y llegaron las Talent... esas reuniones donde se juntan los mentores y los responsables de alto nivel, con mando en plaza, para ver cómo lo hemos hecho durante el año, y para decidir si nos promocionan y/o tenemos un aumento de sueldo.

Quiero empezar esta reflexión recordando cual ha sido el camino de las Talent en sus 3 años de vida.

En un primer momento teníamos un sistema de recompensa/promoción al que llamábamos Banding. Básicamente se basaba en comparar trabajadores de la misma categoría y tecnología, ordenándolos en una lista, para poder aplicar distintas recompensas mediante la conocida campana de Gauss. Este método de la empresa categorizaba a sus empleados en función de un desempeño laboral excepcional, bueno, normal y malo. Forzando de este modo, en alguno de los innumerables grupos de consolidación, a identificar en la lista a algunos empleados que, sin necesidad de haber demostrado un mal desempeño, pasaran a ocupar estos últimos puestos y cubrir así los porcentajes marcados por RR.HH.

Las Talent vinieron para solucionar este problema en Accenture, imponiendo la premisa de que no hay personas que trabajen mal, ya que todos somos buenos... los mejores. Esta nueva era trajo una nueva categorización por desempeño laboral:

- ◆ Promotion. Categoría a asignar a aquellas personas que por su desempeño, talento y/o potencial deberían promocionar; pero, ojo, siempre y cuando el proyecto asegure que con la promoción esa persona tendrá asegurado un soporte económico y de continuidad de asignación en el proyecto (lo que a RR.HH. les gusta denominar como Affordability)
- ◆ Continue to growth. Topic con el que será marcado el mayor número de empleados, y que justifica que una persona, aun haciendo bien su trabajo, puede seguir progresando en su actual proyecto y categoría.
- ◆ Improve. Aquella persona que, trabajando bien también, tenga problemas de "performance" en su proyecto causado por múltiples motivos (personales, skills, etc...) Estas últimas personas reciben un "improve" con un posterior plan de acción (cursos para reforzar sus skills, cambio de proyecto, etc...) para corregir esa situación y poder orientar de este modo su carrera.
- ◆ Hold. Si la persona ha estado en proyectos menos de 3 meses, o no ha tenido cargable durante todo el año, se la marca con este tip que significa que no es posible evaluarla. Ciertamente es también, que personas que no han tenido cargable durante el año, sean evaluadas con un IMPROVE, sin razón aparente; quizás sólo para justificar números.

Las Talent presumieron de no usar la comparación entre personas. Presumieron de hablar en cada reunión individualmente de cada uno de nosotros, sin importar lo que han realizado nuestros compañeros del grupo de Talent. Por cierto, la exposición sobre el rendimiento demostrado por la persona durante el año lo hace el Mentor (Consuleer), el cual ha tenido que realizar previamente la labor de hablar con su mentado (Consulee), sus responsables y vigilar que todo el mundo haya dejado su feedback en la herramienta de Performance. La realidad es que, después de la reunión de Talent, liderada por el/la Talent Lead, y supervisada por alguien de RRHH, deja solo al Talent Lead sobre la toma de decisiones en cuanto a los ascensos de categoría (level) del grupo. Como ya sabemos, no pueden subir todos, porque no hay suficientes huecos (slots) para promocionar. Su decisión, por tanto, se basará en la información que ha argumentado el mentor (con una mejor o peor exposición en base a sus dotes comunicativas y de conocimiento tecnológico), a lo documentado en la herramienta de performance y, muy improbablemente, a alguna llamada a distintos responsables para verificar la información y asegurar su decisión sobre algún empleado en concreto.



A día de hoy, estas premisas ya han quedado desfasadas. Las Talent han mutado. Empiezan a ser una mezcla muy peligrosa de reglas y conceptos entre los Banding y las Talent. Para ser más precisos, lo que era lo más odioso del Banding se empieza a aplicar en las Talent. Os explico cómo es esto posible:

En las Talent, según la teoría que se ha expuesto, no hay comparación entre la gente, ni campana de Gauss, pero se está empezando a aplicar de nuevo esta última medida para que algunas de las personas categorizadas como "Continue to growth" pasen a la categoría de los "improve". Ya arrancaba la mutación el año pasado, cuando a los ojos de ciertos Talents Leads era de necesidad y obligación imponer, tal y como se hacía en el antiguo proceso de Bandings, un número obligatorio de "IMPROVE" para rellenar esta denominación peyorativa. Este año se ha sumado a esta vertiente un problema añadido a las Talent, el tiempo. Con la excusa de la pandemia se ha reducido el tiempo de debate o Talent. En vez de tener 8 semanas para organizar y celebrarlas, y como somos los mejores, pues se ha reducido a solo 3 semanas. Esta merma temporal de las Talents ha cogido con el pie cambiado a todo el mundo. Tan cambiado que ha aparecido una nueva forma que completa la mutación, las **NoTalent**. Ojipláticos nos hemos quedado los mentores al comunicarnos que se ha tomado la decisión de que algunas personas de level menor (12 y 11) no van a tener Talent. Los Talent Lead argumentan además en sus grupos que con tener todo documentado en la herramienta es suficiente, y que con esa información les basta para poder decidir. Ante estas decisiones nos postulamos alegando que nos parece gravísimo que la ceremonia principal de este proceso de valoración se anule, sospechando que, probablemente, el próximo paso sea extenderlo a otros grupos y levels hasta conseguir una mutación total hacia las **NoTalent**.

Nuestra reflexión es que, si las Talent vinieron para mejorar los Banding, lo que están haciendo es mutar hacia una manera de evaluar a las personas más discriminatoria que en el anterior proceso.

Y ya que estamos hablando y criticando el proceso, seguimos insistiendo en otra propuesta de mejora que venimos haciendo desde que se implantaron las Talents:

No entendemos que sea el mentor la persona que hable y que "defienda" a las personas en estas reuniones. Creemos firmemente que quien mejor las conoce son los responsables de los proyectos en los que trabajan. Evidentemente los mentores tienen que participar en las reuniones, pero para estar informados y controlar que no se diga nada que no sea cierto acerca de su mentado.

Esperamos que con estas críticas constructivas los ideólogos y responsables de las Talent, aprendan de la experiencia y consigan que el proceso mejore para no discriminar ni devaluar el tal ansiado talento que busca la empresa.

Síndrome del parking vacío



¡¡¡Conseguido!!! el acuerdo para ajustar, acorde al nivel previsto de ocupación de las oficinas, el pago del parking.

Todo empezó, o cambió, solo unos meses atrás: Cancelándose los pagos de las clases presenciales de inglés, el pago del comedor del colegio, la cuota mensual del gimnasio, etc... Así lo regulaba un Real Decreto basado en esa lógica más que aplastante de no cobrar aquellos servicios de lo que no puedes hacer uso. ¿Todo?... Bueno, todo no.

¡El parking se seguía cobrando en las distintas oficinas de Tecnológica!

Ante esta situación nos preguntamos ¿por qué lo cobran, si no se puede ir presencialmente a trabajar? Para dar respuesta a esta pregunta, y viendo que esta situación se daba en más de una oficina CONSEGUIMOS, tras varios correos, que se CONDONARA el pago del mes de abril, alentando, paralelamente, a todos los afectados a reclamar -tanto a aquellos que nos escribían quejándose, como a los que permanecían en silencio y sabíamos que tenían plaza-. Hasta aquí todo fue como era de esperar, pero en el mes de mayo, ante nuestro asombro, se volvió a cobrar.

¿Por qué lo cobran si, según nuestro CEO, hasta un máximo del 10 por ciento de la plantilla retomaría el trabajo presencial hasta septiembre? Este nuevo chasco, y nuevo cargo del parking, nos dio por pensar que, quizás, no se volvía en septiembre, sino antes. Y por ello, ante esta situación ya vivida de cobros injustificados, optamos por la misma vía, pero ampliando el número de actores en la negociación: Nuestros máximos responsables en este campo, aquellos que sabían cuántos volveríamos presencialmente a trabajar, y bajo qué circunstancias.

Tras varios correos y varias conversaciones, SE CONSIGUIÓ lo ya enviado de forma oficiosa:

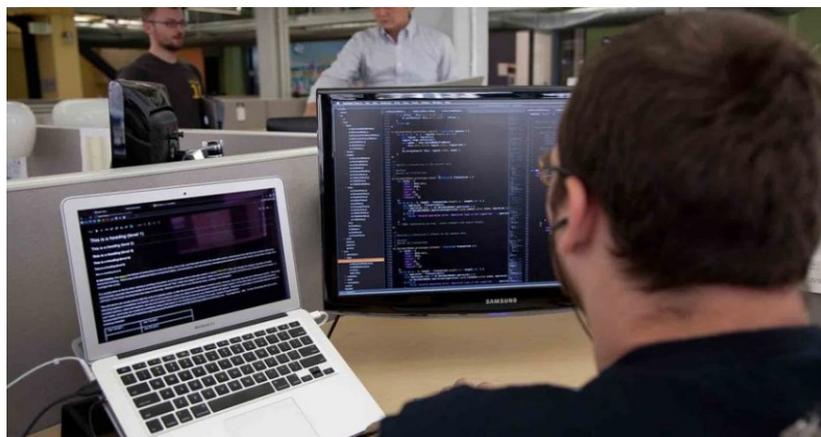
No cobrar sin sentido, condonando también el mes de junio, julio y agosto y rebajando el pago en septiembre.

No perder clientes o no generar bajas en el parking. Este punto no nos afectaba, pero sí pensamos que formaba parte de la negociación.

Una vez más nos posicionamos, entendiendo que hay que facilitar el uso de dicho servicio acorde a las circunstancias dadas, y que el pago en sí debe ser intrínsecamente acorde a la posibilidad de uso.

No dudaremos, si se repite este sin sentido, en retomar de nuevo dichas conversaciones o negociaciones en esta llamada nueva normalidad. No por ello sin olvidarnos de continuar con las negociaciones y propuestas por el nuevo futuro laboral que implica fomentar el teletrabajo, adaptándonos a todas las opciones laborales, y por ende a la utilización del parking acorde a los días presenciales en la oficina. Como siempre, insistimos en que no dudéis en acercarnos estos y otros temas en los cuales podamos ayudar y mejorar un poco nuestra/vuestra ajetreada realidad laboral en Tecnológica.

La negociación del convenio TIC se reanudará en septiembre



La semana pasada, tras el obligado paréntesis ocasionado por el Covid-19, los componentes de la Mesa Negociadora fuimos convocados por UGT y CCOO (sindicatos mayoritarios del sector) y mantuvimos una videoconferencia exploratoria con las asociaciones empresariales AEC y ANIMES.

UGT manifestamos la urgente necesidad de retomar las negociaciones, y exigimos que no se retrase más con la excusa del Covid-19, comenzando las reuniones lo antes posible. Al final, la patronal se escudó en el parón veraniego para derivar la negociación al mes de septiembre. Ante la indefinición general UGT conseguimos que se fijara el día 15 de septiembre como fecha de la próxima reunión presencial.

El convenio no recoge las verdaderas necesidades del Sector y no refleja la realidad de lo que se vive en los centros de trabajo de las empresas. Como ya dijimos en el anterior comunicado, la "nueva normalidad" derivada del Covid-19, exige priorizar la regulación sectorial de temas como el teletrabajo (utilizado ahora masivamente en nuestras empresas) para evitar que se produzcan abusos.

Pero UGT entiende que, además del teletrabajo, el sector sigue sin tener una regulación adecuada para todos los demás temas relacionados con la prestación habitual del trabajo, presencial y ordinario. Por eso, mantenemos la misma prioridad para el resto de temas que llevamos ya en nuestra plataforma: reducción de jornada, mejora de vacaciones, permisos retribuidos y excedencias, regulación de guardias y disponibilidades, actualización de dietas y kilometraje, revisión de la clasificación profesional (en especial del área 2,) promoción profesional, mejora de las tablas salariales (incorporación del SMI, actualización de las tablas en especial del área 2, subida salarial anual para todas las categorías), beneficios sociales, medidas para ampliar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas para profundizar en la igualdad, aumento de la vigilancia de la salud, contratación, formación, etc.

UGT queremos un convenio de calidad para un sector de calidad, que retribuya de manera adecuada a sus profesionales, sin subidas cero ni discriminaciones, con promoción salarial y carrera profesional, dónde se pueda conciliar la vida personal y familiar gracias a unos horarios adecuados y no se prolonguen jornadas.

Buenas vacaciones para tod@s



Después de todo lo vivido este año por culpa del COVID-19, y ahora que tenemos todo el verano por delante, hay que empezar a pensar en nuestras merecidísimas vacaciones.

Han sido meses muy duros y estresantes, y no solo en el trabajo. La situación que ha vivido este país nos ha puesto a prueba a tod@s, y a todo. 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 si las ha tenido.

Ojo. Con esto no queremos alinearnos con la empresa y recomendarte que gastes tus vacaciones sin necesitarlas. Si una parte de ellas las tienes planificadas después del 31 de agosto, como es tu derecho, continúa con ellas.

Una persona a lo largo del año acumula estrés, nervios, agobios, ..., y este año llevamos doble, triple, ..., ración extra, situación que sólo se arregla desconectando y descansando. Los meses que hemos estado confinados no son vacaciones, no hemos podido desconectar, no hemos podido descansar por la situación tan excepcional y por las noticias que íbamos conociendo cada día. Es el momento de tener VACACIONES y, sobre todo, ¡¡¡DESCONECTAR!!! Como regla general, no se puede salir de vacaciones con cosas pendientes del trabajo, llevando trabajo a casa, o el móvil de guardia. Eso, **NUNCA**.

Hay que disfrutar de las vacaciones, del relax, de la tranquilidad, de las playitas, del campo, de la cervecita, ..., siempre y cuando se respeten las normas de esta NUEVA NORMALIDAD. ¡¡¡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. Nos vemos a la vuelta. Y como se decía en una gran serie de los 80, "tened cuidado ahí fuera".

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.zugast@accenture.com

Oficina de Madrid: seccion.sindical.ugt@accenture.com

Oficina de Malaga: comite.Malaga@accenture.com

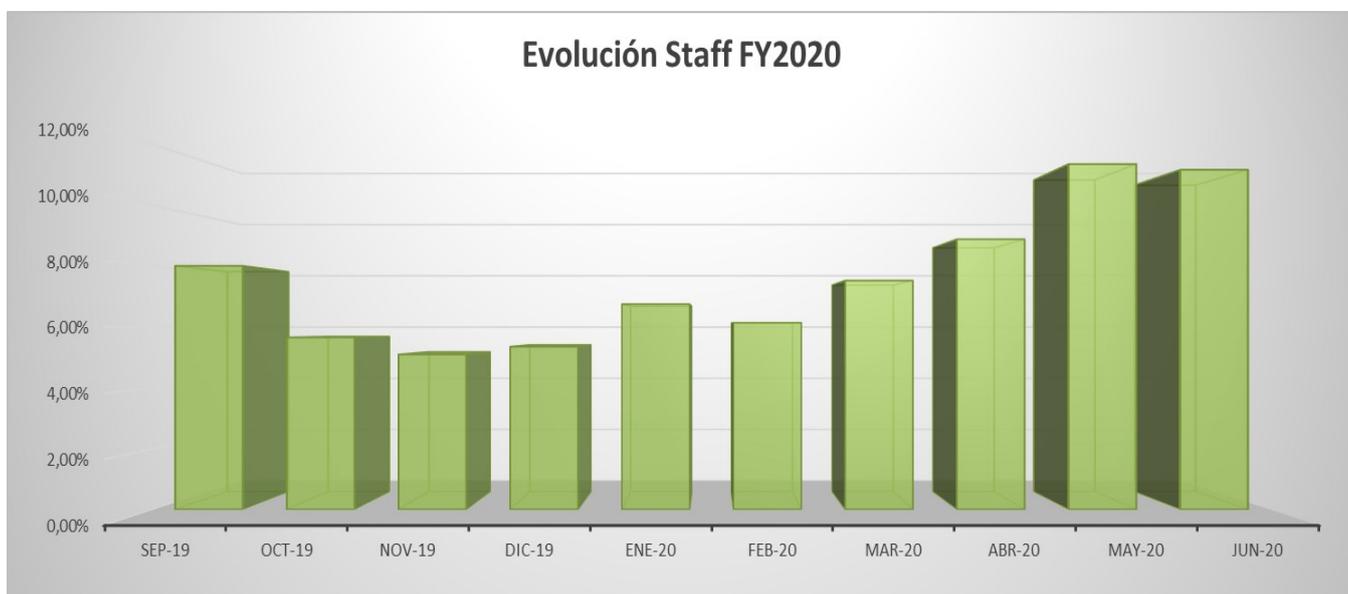
Oficina de Sevilla: comite.Sevilla@accenture.com

Otras oficinas: seccion.sindical.ugt@accenture.com

**UGT es el único sindicato con
representación en todas las
oficinas de Tecnológica**

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

Frank Covid, Primer Ministro de Coronaviria, critica que la UE no haya incluido a su país en la lista de países seguros

EL MANDATARIO NO ENTIENDE POR QUÉ NADIE VISITA SU PAÍS DESDE HACE MESES

La UE sigue vetando la entrada y salida de turistas procedentes de Coronaviria y sigue aconsejando a sus ciudadanos no viajar a Infestia, su capital, ni a ninguna de las ciudades de este país, lo que ha provocado las quejas de su Primer Ministro, Frank Covid. "¿Por qué no estamos en el listado de países seguros? Ya lo digo yo: por prejuicios. La gente nos ha cogido manía de un día para otro y no sabemos por qué", dijo ayer en una comparecencia en la que fue muy duro con la decisión de la UE.



El mandatario señaló que dentro de sus fronteras no ha habido ni un solo caso de coronavirus dado que los ciudadanos del país, los covidios, parecen ser todos inmunes. "Por algún motivo el virus nos ignora, razón de más para dejar que nuestros ciudadanos se muevan libremente por la Unión Europea dando besos y abrazos a todo el mundo, pues somos de natural cariñosos", denunció.

"Vale, nuestro país se llama Coronaviria, pero eso no significa nada, y tampoco el hecho de que nuestra bandera tenga una bola con pinchos en el centro", insistió Frank Covid, que achaca al "más puro racismo" la exclusión.

El país lamenta también que no haya tenido un solo visitante en meses pese a lo atractivo de su gastronomía, cuyos ingredientes básicos son el murciélago y el pangolín. "Admito que la casualidad con el tema de la pandemia puede hacer que mucha gente piense mal, pero esos prejuicios desaparecen en cuanto visitas el país, abrazas a sus habitantes y te paseas por sus teatros, sus mercados y compartes su comida y bebida. En ese momento, algo de Coronaviria se te queda dentro para siempre", dijo Covid.

"Coronaviria es un país contagioso, en serio, lo mejor que hay", insistió Covid. El presidente de este país de Europa del Este aseguró que seguirá reclamando a la UE que se considere a su Estado como un destino "cien por cien seguro".

Encontrado en las Redes.....



Solución crucigrama número anterior

C	O	R	I	T	E	L		A			B	A	N	D	I	N	G
E								J	A	V	A		O				O
R		R	E	C	U	R	S	O			S		T				O
O											I		E				G
S	A	N	C	I	O	N					C						L
	C							M					A	Z	U	R	E
A	C	C	E	N	T	U	R	E			G	R	O	W			
	I							N			I		S	W	E	E	T
	O	S	I			V		T			S						
	N				M	I	R	O	N		A	M	A	Z	O	N	
					R		R				A		U				
					U						I		L				
D	A	T	A	B	A	S	E				C	L	O	U	D		

Horizontales:

- 1 Nuestra empresa en el pasado
- 2 Todos los años se reúnen y nos ponen uno
- 3 Lenguaje de referencia en los Talent Campus
- 4 Nosotros según la vista deshumanizada de la empresa
- 5 Me la pondrán si faltó al trabajo
- 6 Como está de moda pues una nube
- 7 Nuestra madre la que pone acento en el futuro
- 8 En inglés, lo busca la empresa a toda costa
- 9 Mujer bastante dulce que manda mucho
- 10 Organización de los Sistemas Informáticos
- 11 No es un domingo cualquiera
- 12 Con Prime no te hace falta Netflix
- 13 Onde Andará la..., pero como si lo dijera Shakespeare
- 14 Nowadays, everything is here

Verticales:

- 1 Dos de estos te llevas con jornada reducida
- 2V Nuestra empresa si le quitamos lo que no tiene
- 3V ...y agua es lo que toca al recibir el banding
- 2 Lenguaje muy visual
- 4V Famoso Pad de Windows
- 5V Si quiero buscar empiezo por ahí
- 6V Con un poco de ella entre todos la empresa nos haría más caso
- 7V Todos tenemos un@, te quiere defender pero tiene las manos atadas
- 6 Una segunda nube
- 8V Me sale floja al ver mi subida
- 9V En 2020 se coronó uno de tantos
- 10V Raro es no enviar uno y/o recibirlo
- 11V Alpha, Bravo, Charlie... pues la última.



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



TECNILÓGICA
Parte de **Accenture**



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