



EL ALTAVOZ



junio 2020

**¡UGT
en La Finca!**



SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - Propuestas para implementar el teletrabajo en Tecnológica
- 5 - La hipocresía de Tecnológica (grupo Accenture)
- 6 - Héroes anónimos
- 7 - La ceguera del gobernante
- 8 - Salesforce Gate
- 10 - Aviso a los que se estrenan como mentores
- 11 - Recuperación de horas no trabajadas RDL 10/2020
- 12 - Es tu elección personal
- 15 - A la rica estadística
- 16 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ



junio
2020

Propuestas para implementar el teletrabajo en Tecnológica

La pandemia del coronavirus ha puesto a prueba a muchos trabajadores y a multitud de empresas, obligándonos a adoptar el teletrabajo como único modo de trabajo para continuar desarrollando nuestras tareas habituales, y a las empresas para poder mantener su actividad. Aunque en Tecnológica esta forma de trabajo se venía practicando desde hace años por debajo del 7% de los trabajadores/as, después de cumplir una serie de condiciones y de realizar una petición formal a la empresa, en estos últimos meses hemos sido más del 95% de empleados los que hemos adoptado esta forma de trabajo, según la empresa, sin mayores problemas y sin afectar negativamente al nivel de productividad.



Esta prueba de fuego, en la que trabajadores y empresas de todo el mundo hemos participado sin previo aviso y, en muchos casos, sin previa experiencia, ha debido resultar exitosa para un buen número de compañías que, en este "breve" periodo, han podido descubrir que el teletrabajo les aporta una serie de ventajas (aumento de la productividad de los empleados, ahorro de costes, mejora de la imagen de marca empleadora,...),

hasta tal punto que, algunas de ellas, han optado por imponer el teletrabajo como única, o principal, forma de trabajo para todos sus empleados. Otras, ya han anunciado facilidades a sus empleados en cuanto a flexibilidad horaria bajo esta modalidad de teletrabajo, o han empezado a ofrecer ayudas económicas y provisión de material de diferente tipo para facilitar el desempeño desde los hogares de sus trabajadores.

Los gobiernos de todo el mundo también se han dado cuenta de las ventajas que, la adopción de este modo de trabajo de una forma más generalizada puede traer consigo, y por ello se encuentran definiendo un marco jurídico y legal bajo el que se regule esta práctica de trabajo en remoto. En España, de hecho, se está trabajando en la elaboración de esta ley que verá la luz dentro de poco.

Ante esta situación de grandes empresas, y no tan grandes, abrazando y recibiendo de buen grado el teletrabajo, compensando a sus empleados y facilitando su trabajo de forma remota; y los gobiernos a punto de legislar las condiciones bajo las que se realizará el teletrabajo, en la Sección Sindical De **UGT** En Tecnológica nos hemos visto con la necesidad de proponer a la empresa algunas acciones, encaminadas a implantar de manera más firme y decidida la modalidad de teletrabajo para todos aquellos empleados que puedan, y quieran desarrollar su trabajo de forma remota. Creemos que una empresa que apuesta por las

nuevas tecnologías, por métodos de trabajo ágiles y por el cuidado de sus empleados como principal activo de la compañía, debería ser también puntera en el mercado adoptando medidas hacia sus empleados que le permitan diferenciarse del resto de empresa en la adopción de este modelo de trabajo, que ha llegado para quedarse.



Por todo ello, desde esta Sección Sindical De **UGT** En Tecnológica, vamos a remitir a la empresa una serie de propuestas que antes queríamos compartir con todos vosotros, con el fin de que también podáis aportar las vuestras propias, y todas ellas puedan ser estudiadas y valoradas por la compañía.

- ♦ **Instauración del Teletrabajo como nueva forma estándar de trabajo** para todos aquellos empleados que lo requieran. Esto es, el teletrabajo deberá ser un **acuerdo libre y voluntario** entre empresa y trabajador. Por supuesto, si el puesto de trabajo lo permite, **no se debe dejar a criterio de la empresa su concesión o no**. Ha de ser un **DERECHO FUNDAMENTAL** del trabajador, que lo articulará de forma que pueda conciliar su vida laboral y profesional, permitiendo desde un mínimo de 2 hasta un máximo de 5 días (jornada completa) de teletrabajo.
- ♦ **Proveer de equipación informática y de comunicaciones a todos los empleados que teletrabajen**, dotando a cada uno de ellos de **ordenador portátil, línea y terminal móvil**, así como de la **conexión a Internet a través de fibra o ADSL** que resulte adecuada para poder desarrollar su trabajo, siempre dentro de los parámetros de la ley de protección laboral.
- ♦ **Proporcionar la adecuada silla y mesa de oficina**, así como el **material ergonómico** que pueda necesitar cada empleado.
- ♦ **Subvención o pago de una cuantía fija a establecer por el consumo eléctrico** derivado de su actividad (dispositivos electrónicos, climatización, etc....)
- ♦ **Asegurar el cumplimiento de la desconexión digital**, articulando los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la **GDPR** y del **RD-Ley 8/2019**.
- ♦ Se deberá **garantizar la conciliación laboral y familiar** de aquellos teletrabajadores que tengan menores o personas dependientes a su cargo, reformulando posiblemente el tiempo de trabajo para poder compatibilizar cuidados y horario de trabajo.
- ♦ Cuidar por que los teletrabajadores tengan las **mismas horas y facilidades de acceso a la formación y a las mismas oportunidades de desarrollo de su carrera profesional** que los trabajadores presenciales, quedando sujetos a idénticas políticas y criterios de evaluación de rendimiento que el resto de los trabajadores.
- ♦ El teletrabajador **deberá estar adscrito a un centro de trabajo FÍSICO**. No se debe permitir ni tolerar la existencia de centros virtuales y, por supuesto, no se debe permitir que el trabajador de una empresa, por el hecho de estar teletrabajando sea considerado un freelance.
- ♦ Y aquí, Natalia, José Manuel, Álvaro, Isabel... nos gustaría que nos indicases tus propuestas para hacérselas llegar también a la empresa.

SEGUIMOS A TU LADO

La hipocresía de Tecnológica (grupo Accenture)

Una vez más, la hipocresía de esta nuestra empresa alcanza cotas cada vez más elevadas. Recordemos las maravillosas webcasts de Domingo Mirón, CEO de Accenture, en las que tanto se alaba el trabajo bien hecho por parte de los trabajadores en estos tiempos difíciles. Y esas maravillosas palabras de M^a José Sobrinos, una de las máximas responsables de RRHH, diciendo que no se contemplaban ni ERES ni ERTES y que todos los esfuerzos de la empresa estaban en mantener la "empleabilidad" Ya, la empleabilidad....

Cierto es que no se contempla un ERE ni un ERTE, ni falta que les hace.... La empresa siempre ha hecho gala de "músculo financiero internacional", pero solo cuando les interesa. No les interesa usar ese músculo para subir sueldos, pero sí para despedir.... Cada día nos llegan 2 o más correos de gente desesperada porque la empresa les ha dado un ultimátum: o despido improcedente o acuerdo. Para eso, para despedir, no tienen miramientos, ni problemas financieros... ¿Esta es la tan cacareada EMPLEABILIDAD? ¿Este es el gran respeto por sus trabajadores, que se han dejado la piel en esta emergencia? ¿Este es el pago por los servicios prestados? Sí compañeros, este es el pago.



A la empresa solo le interesa una cosa, su cuenta de resultados, un objetivo legítimo, sin duda, ya que es una empresa privada, no una ONG... Pero **QUE NO NOS TOMEN POR TONTOS**, que **NO INSULTEN A NUESTRA INTELIGENCIA** y, sobre todo, que nos tengan **RESPECTO**... Hay que recordar más a menudo que **LA FUERZA DE UNA EMPRESA SON SUS TRABAJADORES**, no el equipo directivo, no los socios, los **TRABAJADORES**, los que con su trabajo, sacrificio y esfuerzo llevan adelante los proyectos (muchos de los cuales son verdaderos infiernos debido a la ineptitud o mala fe de los que lo dirigen, estableciendo plazos imposibles y lamiendo el c*lo al cliente concediendo tareas que saben irrealizables) No nos cansaremos de repetirlo, **SIN NOSOTROS, LOS TRABAJADORES, NO SON NADA**.... Y aún no nos da-

mos cuenta de que **NOSOTROS** tenemos el poder, pero nos acobardamos, y eso es lo que la empresa aprovecha, el miedo y la desunión....

EMPLEABILIDAD, ya.... La única empleabilidad que la empresa tiene en mente es la de sus cargos directivos, la de sus jefezuelos esclavistas.... Al resto, somos un maldito número de empleado, al que pueden ningunear, explotar, sangrar, hasta que ya no produces lo que consideran adecuado para sus fines.... Y en ese momento prescinden de ti.

Fin de emergencia nacional, fin de estado de alarma, y comienzo de despidos. Ese es el "compromiso social de Accenture", ese es el esfuerzo por la empleabilidad, ese es el pago por el trabajo bien hecho....

Algún día despertaremos, y ese día, la empresa temblará....

Héroes anónimos

Durante este mes de Junio delegados de UGT Madrid hemos realizado una visita a los edificios de la Finca, en nuestra labor de vigilancia y control para el bien de los empleados, y así observar de primera mano como la empresa estaba tomando las medidas sanitarias correspondientes, tenemos que decir que en lo referente a medidas necesarias para trabajar, se están tomando correctamente, de momento, en lo que respecta al edificio 10, mientras que en el bloque 2 aún no hay ninguna medida tomada, esperemos que esto no sea una señal de ningún tipo.

También aprovechamos para preguntar a compañeros que están trabajando on-site, si estaban trabajando en condiciones correctas y ver si su trabajo realmente era necesario que se realizase desde las oficinas, y así era.

En otro orden de cosas y aprovechando la visita, hemos visto y queremos haceros llegar a todos el gran trabajo que están realizando nuestros compañeros de Archivo, Limpieza Cafetería, etc y desde la Secciones Sindicales de UGT Tecnológica, queremos que sirvan estas pocas líneas para dar las GRACIAS a TODOS y TODAS.

Las personas que han estado trabajando para que el GRUPO ACCENTURE siga rodando y sin que nadie lo note.



Esas Personas son Tomás, Teo, Adrián, José Maria, Luisa, etc con sus nombres y apellidos que, gracias a ellos, todos hemos podido seguir al pie del cañón, gracias a que no han faltado ni un solo día a su puesto de trabajo, unos en archivo, otros en limpieza, otros en mensajería; con el riesgo que ello conllevaba y conlleva para ellos y sus familias.

Sabemos que para mucha gente sois los olvidados, lo más bajo de la cadena.... Pero queremos que sepáis que para nosotros sois **NUESTROS HÉROES PARTICULARES**.

Desde aquí invitamos a todas aquellas personas que valoren el esfuerzo hecho por estos compañer@s a que les escriban unas líneas a los correos de estos equipos para agradecerles su labor.

Desde UGT deseamos volveros a ver, cuando se dé la vuelta física a La Finca, no sólo por lo obvio, que es que estaremos en buenas condiciones para esa vuelta, sino porque implicaría la conservación de los puestos de trabajo de todo el personal de Archivo, Limpieza, Catering y Cafetería, Mantenimiento, Seguridad, etc.

La ceguera del gobernante

Eres empleada de Accenture, formas parte de una firma, que sin duda, está incluida en el selecto club de empresas que lideran los avances tecnológicos.

Eres proactiva, creativa, comprometida, responsable, estás al día tecnológicamente hablando, para afrontar esos nuevos retos que van surgiendo y así poder satisfacer a los clientes.

Sabes trabajar en equipo, ejerces labores superiores a las que te corresponden por tu categoría, y ayudas a las nuevas incorporaciones.

Todo esto en un entorno en el que guardas las máximas medidas de seguridad y tu ética es intachable, cumpliendo a rajatabla todas las políticas nacionales y globales con la que somos debidamente informadas, permítaseme la licencia, hasta la saciedad.

Pero si en un momento dado llegas a formar parte de la gerencia de proyecto, relájate que te lo mereces, hazte una hojita Excel para ir llevando las horas extras, dile al cliente que le traes dos analistas experimentados cuando ni siquiera han dado un curso de formación de una determinada tecnología, no promociones a muchas gente pues implica aumento de costes, pide a RRHH que te deje a alguien de reducción de jornada que no cargue a proyecto y si ves la ocasión, insinúale que con 7 horas al día no saca el trabajo suficiente.



Si te pillan los sindicatos niega la mayor, reúne a tus subordinados y explícales que deben decir que, de los festivos que trabajaron o de las horas extras que hicieron, todos estaban informados y fue por voluntad propia y sin ninguna coacción.

Si llegas más arriba asegúrate de cumplir la ley al ras, no concedas ni un ápice más, ningunea a los representantes de los trabajadores y promete cosas, aunque no las cumplas, tu palabra se la debes a los que te colocaron ahí, no a gente zafia que solamente pide, pide, pide y además sin educación. Si acaso conténtalos con poner agua fría en las cafeterías para que crean que han conseguido algo.

Los mensajes con respeto, los que haces con mano izquierda a los de arriba. Si te diriges al populacho que suene a imposición, mi más sentida enhorabuena al inmejorable comunicado sobre las certificaciones. Una clara muestra de quien manda. No hay problema porque la pandemia, que por su culpa este año se ganará un 1% menos, justificará los despidos llegado el momento.

Y sobre todo si, a pesar de pertenecer a la élite tecnológica, las decisiones de progreso no las tomas tú sino el gobierno de turno que es el que te obliga legislando, pues miel sobre hojuelas. Luego siempre podrás aprovechar la coyuntura y decir que fue idea tuya lo de teletrabajar y resulta que estás ahorrando costes abandonando puestos físicos alquilados y el trabajo sigue adelante.

Cuando consigues alcanzar una determinada categoría la ceguera se te permite, pero cuidado no llegue un tuerto y se dé cuenta.

Salesforce Gate

Esta redacción ha tenido conocimiento de una práctica poco ética por parte de la empresa con los empleados del grupo de Salesforce.

Desde 2018 la empresa viene comprometiéndose a bonificar a aquellos empleados que durante cierto período logran conseguir un número determinado de certificaciones para incentivar la formación y la cualificación del trabajador.

Como todo el mundo sabe, en cualquier tecnología el tema de las certificaciones es algo muy importante tanto para el trabajador, que consiga demostrar unas aptitudes de la tecnología en la que trabaja, como por supuesto para la empresa. Ya que estos números globales de certificaciones posicionan a la empresa dentro del mercado para competir con proyectos o mantener su partnership con la compañía propietaria del software que Accenture utiliza para implantar sus soluciones. Y es que Salesforce también bonifica a Accenture por el número de certificados que tiene.



Dicho en palabras de Accenture:

Somos el primer partner estratégico de Salesforce

Accenture fue el primer partner en establecer una alianza estratégica con Salesforce, hace ya más de diez años. A día de hoy, continuamos fortaleciendo nuestra posición como socio líder en el ecosistema.

Con miles de implementaciones de Salesforce en más de 1.100 empresas de todo el mundo, en Accenture Salesforce Business Group ofrecemos lo mejor de Accenture a todos nuestros clientes, creando cada día experiencias significativas e impactantes para ayudarles a transformar su negocio y maximizar el valor de Salesforce.

En Accenture estamos continuamente invirtiendo en nuestra gente y en mejorar sus habilidades. De hecho, contamos con más de 50.000 horas anuales en formaciones en Salesforce y con el mayor número de profesionales certificados en el mercado.

*1400 Proyectos de Salesforce completados
5700 Profesionales certificados por Salesforce
16K Profesionales con habilidades en Salesforce*

Con estos datos se entiende que Accenture quiera mantenerse en la primera posición y por eso busca fórmulas para mejorar estos números. Como podemos entender que es el caso de estas bonificaciones a los empleados que quieran formarse y certificarse de alguno de los itinerarios que ofrece Salesforce. Otras consultoras del sector también sabemos que bonifican a sus empleados por este motivo y entendemos que algún interés habrá: "nadie da duros a cuatro pesetas"

Pero más allá de estas buenas intenciones y bonificaciones que han tenido lugar en 2018 y 2019, hemos conocido que **ha habido algún problema a la hora de conceder las bonificaciones de este año.**

Si bien es cierto que la empresa año a año elabora unos criterios para conseguir estos incentivos muy simila-

res, este año 2020 ha habido alguna sorpresa.

- ◆ El criterio general siempre ha establecido una bonificación por cada lote de 3 certificaciones nuevas obtenidas en el período. (distinguiendo distintas cuantías en función del Level del trabajador y determinado tipo de certificaciones que se valoraban más)
- ◆ Así se podían obtener como mínimo 3000€ por cada pack de 3 certificaciones "standard" si pertenecías a un Level 12 a 10. O cuantías más altas si pertenecías a Levels superiores, pero sólo reservado para certificaciones del tipo "Arquitecto". Cosa que también puede verse como un trato desigual ya que cuanto más alta sea tu categoría más elevado puede ser tu bonus.

Cuál ha sido la sorpresa para algunos empleados que, **cumpliendo el criterio de tener 3 nuevas certificaciones bonificables** en el período de 2020, se les ha comunicado que **no tenían derecho a recibir la bonificación**, puesto que ya disponían de más de 6 certificaciones bonificadas en años previos. Limitación que no existía los años anteriores y en ningún caso estaba estipulado en las condiciones de bonificación de 2020. Esto únicamente ha sido aclarado de manera verbal con los afectados sin haber habido una comunicación oficial por parte de la empresa.

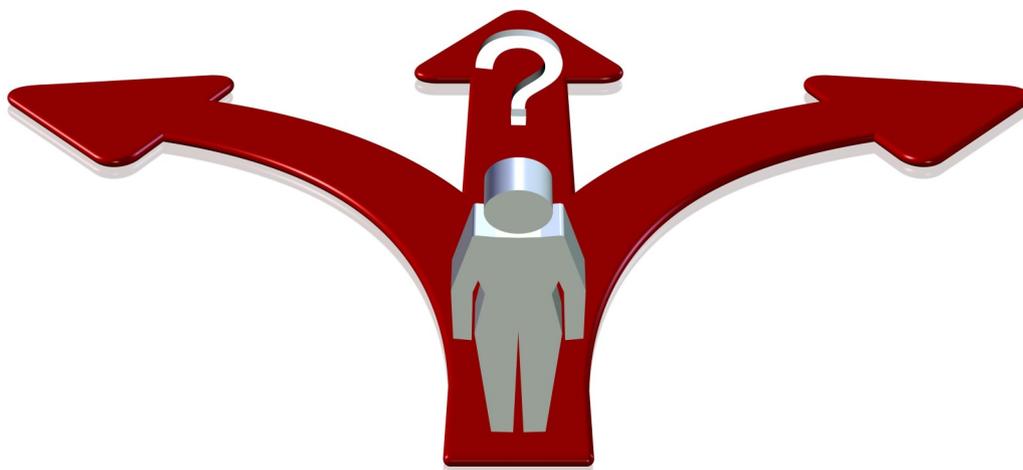
La razón dada parte de un criterio dudoso de las condiciones de este año, que establecía los bonos limitados a 6 certificaciones, pero se entendía que eran 6 certificaciones nuevas obtenidas durante el periodo y en **ningún momento se estipulaba que un empleado con 6 certificaciones bonificadas anteriormente quedaba excluido del nuevo plan de bonificaciones.**

Este comportamiento ha dado lugar a un gran malestar por parte de los trabajadores evidenciando una **mala práctica por parte de la empresa**. Dando además la impresión de que una vez dadas las condiciones pretende cambiar las reglas del juego a mitad de partido. Y quiere hacerse el "remolón" para cumplir con lo prometido.

Incluso se ha sabido de casos de personas, que **cumpliendo los requisitos** en la fecha dada de 31 de enero, se les **negó la bonificación** por haber sido reubicados en otra estructura jerárquica tras la reestructuración del "new grow model" de marzo.

Habiendo pedido más información a la empresa sobre esto no se nos da más información que los criterios se van cambiando año a año. Pero lo consideramos una falta de rigor y de transparencia por parte de la empresa a la hora de premiar el esfuerzo de sus trabajadores.

Si estas trabajando en un proyecto/equipo de Salesforce y también te has encontrado con problemas para recibir tus bonificaciones, por favor ponte en contacto con nosotros para exponernos tu caso y buscaremos que se respeten tus condiciones.

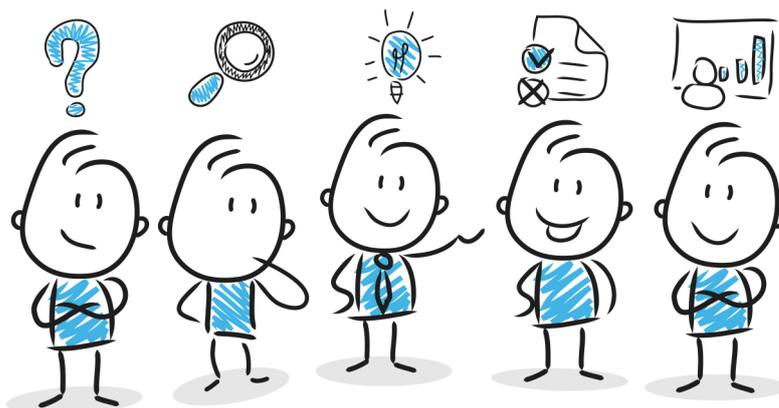


Aviso a los que se estrenan como mentores

No te sorprendas si llegas a la reunión con el pescado vendido y por mucho que te hayas esforzado en prepararla, el líder de la reunión ya tenía una decisión tomada.

No te sorprendas si los otros mentores ponen a 'nivel inhumano' a sus defendidos, y te encuentras con level 12 u 11 que podrían sustituir a equipos enteros y éstos no resentirse en absoluto. Habría que preguntarse, entonces, qué hacen sus superiores en el proyecto.

No te sorprendas, si tienes más de un mentado, y en una reunión te dan una razón por la que no eligen como promocionable a la persona que representas (por ejemplo, no lleva mucho tiempo en la categoría y necesita consolidar) y en otra la razón es la contraria (lleva mucho tiempo en la categoría y no ha subido en todo ese tiempo). Y en ambos casos puede que lleven el mismo tiempo o parecido.



No te sorprendas si ves que tu mentado está para promocionar pero su responsable en el proyecto no lo propone porque al subir de categoría resultaría más caro para el proyecto. Si sacas trabajo adelante y eres baratit@ mejor que mejor.

No te sorprendas si tu mentado tiene jornada reducida y le cascan el doble cero, en subida de sueldo y de categoría. ¿Cómo alguien que **NO** puede hacer horario completo, más horas extras, va a rendir igual que otra persona que sí puede hacerlo? Es como si en el deporte se permitiera el dopaje, el que hace horas extras es el que gana. Dicen que no se tiene en cuenta pero ¿alguien se lo cree?

No te sorprendas si tu representad@ no le toca ni la pedrea aunque sabe Java, Python, C++, Javascript, Angular, Microservicios, Dockers, .NET, Go, es expert@ en todas las nubes, y ganaría Masterchef y la carrera de las empresas con la camiseta de Accenture, porque ni tú como representante ni el/ella como representad@ conocéis a nadie importante, también llamado Padrino.

No te sorprendas si la sensación de teléfono 'escacharrao' te invade porque tienes que defender a alguien que no conoces pero tu defensa se basa en lo que te ha informado, o puede incluso que no, otra persona que es su responsable. Y puede ser que, además, esa persona trabaje con una tecnología que no conoces demasiado con lo que tu discurso se puede quedar corto.

Con todo esto, ¿te extrañaría tener jornada reducida y la reunión se produzca a las cinco de la tarde? ¿o que se haga en horario de verano a la misma hora? Pues eso.

No te sorprendas ni desesperes, a veces hay que hacer el trabajo aunque sepamos que no servirá para nada pero nos dejará la conciencia muy tranquila.

RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS RDL 10/2020

Cuando saltó la liebre y se estableció el estado de alarma, en ese reajuste de las condiciones laborales hubo personas que no pudieron trabajar durante esos días y por ello el gobierno aprobó un Real Decreto ley el 10/2020 para regular un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena.

En dicho RD se establece la creación de un permiso retribuido, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril. Las personas que hayan disfrutado de dicho permiso retribuido tendrán la "obligatoriedad" de recuperar las horas disfrutadas desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Para la recuperación establecía que debía negociarse un periodo de consulta ente la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) durante 7 días. El RD establece que, si no se alcanzase acuerdo en esa negociación, la empresa notificará a las personas afectadas y a la RLT la decisión tomada sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante dicho permiso retribuido. Esto ya venía a decirnos que la empresa por defecto podía decidir como implementar dicha recuperación.

La empresa se sentó con el Comité de Empresa de Tecnológica Madrid (CGT-UGT) en varias reuniones en las que hubo diálogo y negociación. Lo primero que quería comentar, es que como viene siendo lo habitual en España, parece que es imposible a nivel institucional el actuar de forma conjunta, en este caso como Comité de Empresa. Por una parte, CGT, que tiene mayoría en Madrid, siempre actúa como si sólo existieran ellos y como Sección Sindical individual tal y como ha quedado así expresado en su PICADOR de este mes.

Puntualizado esto, comentar que la propuesta inicial de ambas secciones fue, que la empresa condonara dicha recuperación de horas porque considerábamos todos que:

- ◆ Eran pocas las personas afectadas
- ◆ Porque no dispusieron de los medios necesarios para poder realizar su trabajo.
- ◆ Porque así se ha hecho en otras empresas del grupo.

Quizá la relación con los sindicatos en Tecnológica los haya llevado a tomar esa decisión a forma de castigo por otras acciones sindicales.

Una vez que la empresa confirmó la intencionalidad de que quería que se recuperaran las horas, se abrió un periodo de propuestas de todo tipo, y en UGT llegamos hasta proponer la más salomónica (50/50). Con todas ellas en la mesa al final la empresa tomo su decisión y nos comunicó su última oferta que era la siguiente:

- ◆ De los 5 días susceptibles de recuperación, la empresa asumirá dos y el empleado cargará los otros tres días a la WBS de vacaciones, descontándose de su saldo.
- ◆ En el supuesto de que prefiera no cargar esos días a vacaciones, el empleado deberá recuperar la totalidad de las horas para lo cual deberá acordar con su responsable el mejor momento para hacerlo.

Y llegados a este punto si que no había muchas más opciones más que aceptarlo si o si, porque la empresa tenía la sartén por el mango, y la ley les amparaba.

Desde UGT después de esta negociación y a modo de reflexión queremos comentar que:

- ◆ La empresa tendría que haber condonado esa recuperación como ha hecho en otros casos, como muestra de agradecimiento a sus Recursos Humanos.
- ◆ Que la noticia realmente es que CGT haya firmado algún tipo de acuerdo, creemos que es la primera vez. (pero enfadados y sin decir que lo han hecho con **UGT**)
- ◆ Que en España el actuar conjuntamente entre "unos y otros" es algo como imposible, lo llevamos dentro y no nos ponemos de acuerdo ni en el color de la mierda.
- ◆ Que venga lo que venga y pase lo que pase, seguimos siendo Recursos Humanos.



Es tu elección personal

Nuestro cometido como empleados por cuenta ajena es a diario hacer nuestro trabajo y lógicamente salir al menos indemnes de esta crisis mundial para mantenerlo. Esa es nuestra máxima como personas y como empleados, pero todo este revuelo por h o por b ha generado inestabilidad en algunos proyectos directamente afectados. Es por estas situaciones sumadas a ciertos comunicados las que nos han llevado a intentar aclararlas lo mejor posible y quitar ese peso en la cabeza que nos genera incertidumbre, dudas y rumores.

Como primera duda el correo o comunicado en el que pedía un esfuerzo para solicitar **vacaciones en unas fechas determinadas**. Con respecto a este aspecto solo recordaros como siempre que debéis llegar a un acuerdo e intentar disfrutar de dichas vacaciones en el momento que podáis compartirlas con vuestros allegados y no sentir os en casa en un eterno domingo por el afán de gastarlas sin ganas. Siempre es bueno releer el convenio y el estatuto, pero en este primer esquema tenéis un pequeño resumen.

		
Flex Summer ++	Cambio sustancial contrato	Certificaciones cloud
 NO, es voluntario	 NO, rescinde contrato.	 NO, es voluntario
 Sí, dos meses 40% sueldo	 Sí, tengo plazos para evaluar dicha firma.	 Sí, tengo horas dentro proyecto para realizarlo con holgura.

Como segunda duda, la medida del **Flex Summer Plus Voluntario**. Lógicamente se agradece esta política, pero que más de uno no lo necesita o no se lo puede permitir. No sabemos cuántos empleados la habrán solicitado, pero sí sabemos que como opción puede estar bien, pero como imposición no porque ya mirando por uno mismo si realmente la empresa va tan mal hay otras medidas como el ERTE que sería lo más adecuado, ya que se cobra más que con este programa y ofrece las mismas prestaciones, pero claro para pedirlo habría que justificar pérdidas al SEPE. Realmente si no lo necesitas no te sientas obligado, es

voluntario, es tu elección personal.

Como tercera duda, ya aclarado en un megáfono, las **certificaciones cloud** voluntarias y solapadas con el cercano periodo vacacional. Las certificaciones como ya dijimos son voluntarias, tal como ha expresado la empresa también. Lógicamente está en tu balanza personal si es conveniente y lo más importante si puedes hacerlo dentro del horario y plazos establecidos, es tu elección personal.

Como ultimo puntos en el ámbito de la incertidumbre laboral seria algunas correos recibidos en la sección por cambios sustanciales de contrato que, en este caso, nos han reportado los empleados. No son muchos los afectados, pero no por ello no es importante puntualizarlo. Si tras los cambios organizativos que han producido dentro de la empresa o más adelante te plantean un cambio grupo de profesional, un cambio de horario o cualquier otro aspecto referido en el artículo 41 del ET no los dudes y conoce de primera mano cual son tus salidas en este pequeño esquema. Aceptar el cambio sustancial del contrato es tu elección personal.

Lo dicho en esta ocasión y en otras, no dudéis en consultarnos todos vuestros derechos. Ese es nuestro cometido defender y asesorar laboralmente. No olvides tus derechos, no estás solo, contacta con seccion.sindical.ugt@accenture.com.



**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: sspaisvasco@accenture.com

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

Oficina de Malaga: comite.Malaga@accenture.com

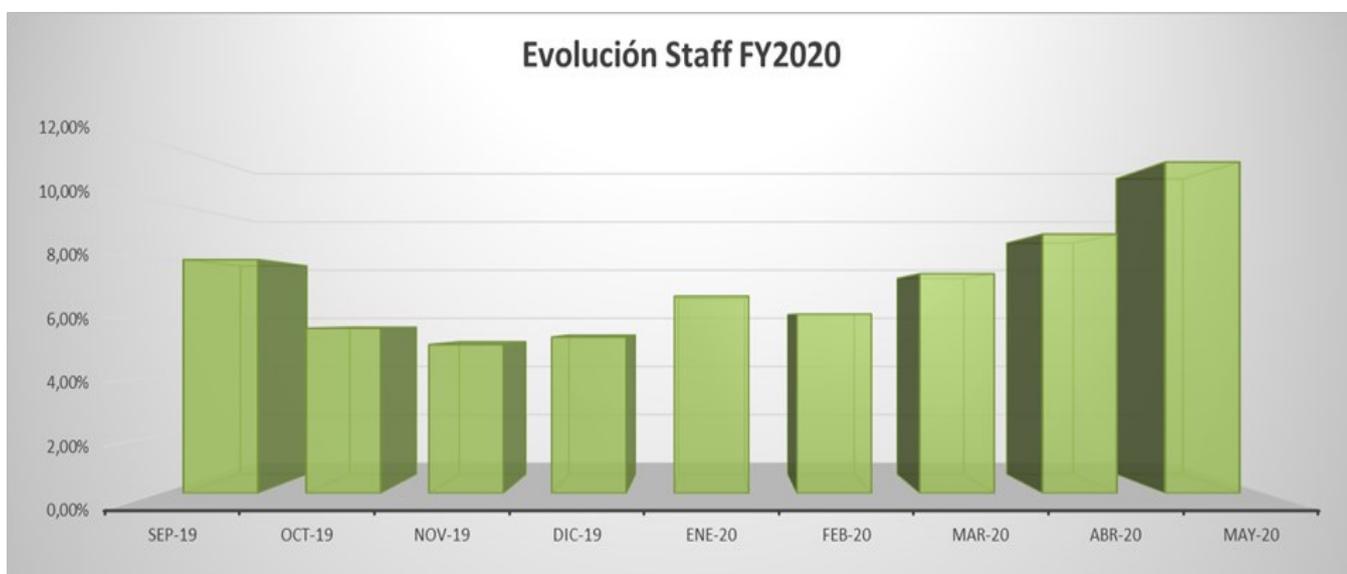
Oficina de Sevilla: comite.Sevilla@accenture.com

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...)

La OMS admite que la vacuna del coronavirus existe desde hace meses pero todavía hay que esperar un poco más porque los chips no están listos

LA OMS PIDE PACIENCIA, PERO RECUERDA QUE YA QUEDA MENOS

Tratando de contener el optimismo de la población y pidiendo "paciencia, paciencia, paciencia», la OMS ha confirmado esta mañana que, efectivamente, la vacuna de la Covid-19 existe desde hace semanas y es "absolutamente eficiente y está clínicamente testada". Sin embargo, todavía habrá que esperar para administrarla porque faltan los chips subcutáneos que se añadirán en cada dosis.



"Encontrar la vacuna fue bastante sencillo. Ahora bien, el microchip... eso está siendo lo complicado. De ahí que se hable de un período de dos años", ha declarado Tedros Adhanom, director general de la OMS. Según ha dicho, sería un error administrar la vacuna antes de tiempo, es decir, antes de que exista una nanotecnología segura y que permita localizar a cada persona, leer sus pensamientos o someter su voluntad.

"Administrar la vacuna ahora mismo sería una pérdida de tiempo y nada de esto [la pandemia] habría servido para nada. Hay que esperar", ha dicho.

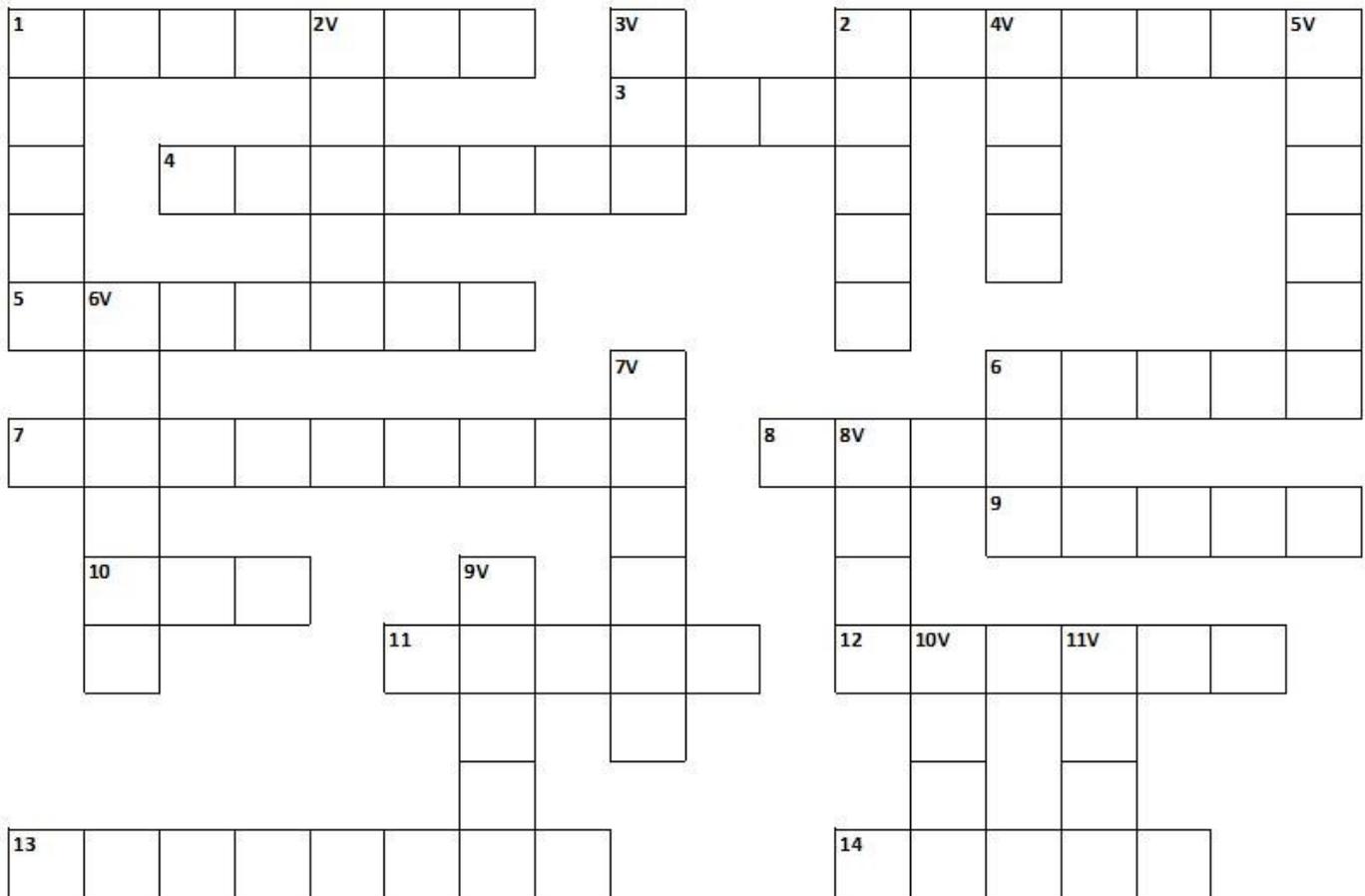
El obstáculo para empezar a administrar la vacuna ahora y salvar la vida de millones de personas no es solo encontrar y programar un microchip adecuado que sea indetectable e imposible de desactivar; también hay que poder fabricar 6000 millones de ellos, uno para cada ser humano. Afortunadamente, como señala la OMS, los gobiernos de todo el mundo están cooperando como nunca antes. "Es emocionante ver cómo las administraciones de todo el mundo se han volcado en este tema", ha dicho Adhanom, que también ha confirmado que ha sido el propio Bill Gates el que ha programado el sistema operativo de los chips.

Tras la realmente corta carrera por encontrar una vacuna, ahora Rusia, China, Europa y Estados Unidos compiten para comprobar cuál de ellos encuentra y fabrica antes un nanochip funcional.

Paralelamente, las farmacéuticas usarán ese tiempo ganado para añadir autismo a la vacuna.

Encontrado en las Redes.....





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/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad



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