



junio 2021

EL ALTAVOZ



Ni Inclusión Ni Diversidad



Y mucho menos Libertad de Expresión

SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Contenido



70 DO:

Enviar mail a mi Jefe con CC a mi People Advisor solicitando mis vacaciones y pidiendo confirmacion.

3 - INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Dime de qué presumes, y te diré de qué careces

5 - Jornada de verano

7 - Compensación desplazamiento horario estival

9 - ¿RTO = Retorno al pasado?

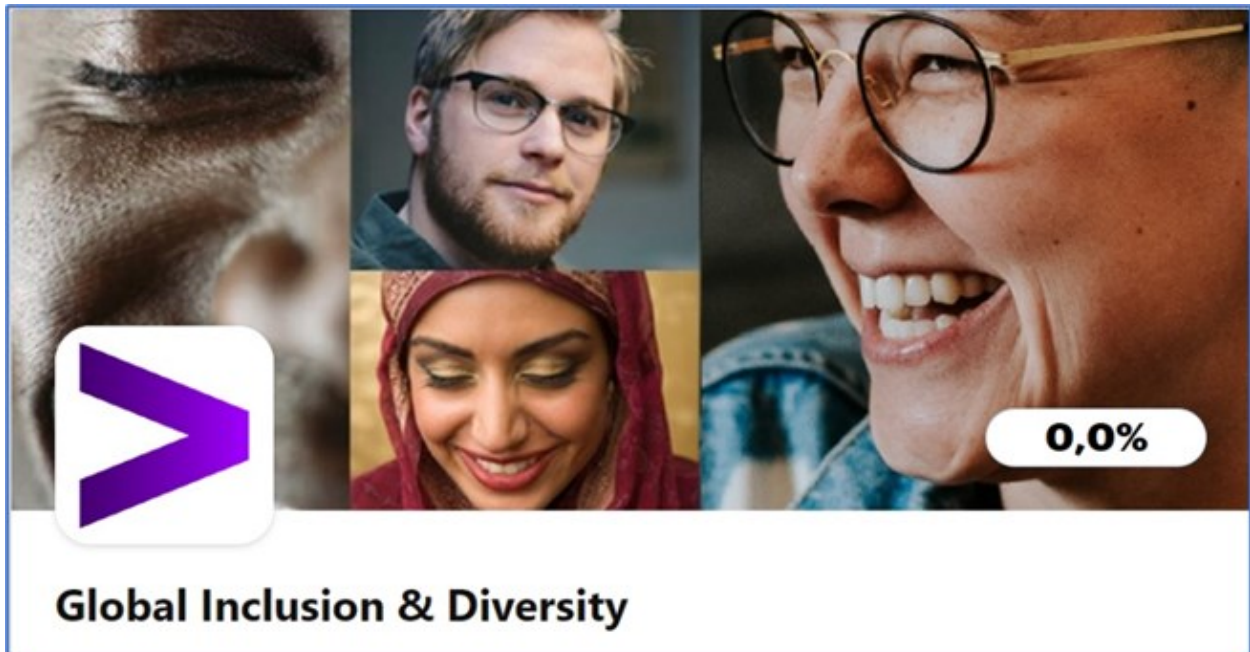
11 - A la rica estadística

10 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

junio
2021

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Dime de qué presumes, y te diré de qué careces



Es una pena que hoy en día las empresas no quieran contar con la experiencia y conocimientos que pueden aportar personas de una cierta edad, siendo rechazadas cuando optan a ciertas posiciones, o apartadas de procesos de promoción y subidas salariales. Aunque todavía resulta más vergonzoso que existan empresas que alardean de inclusión y diversidad y, sin embargo, practiquen internamente estas mismas actuaciones. Y aquí es donde aplica uno de esos refranes españoles "*Dime de qué presumes, y te diré de qué careces*". Un refrán cierto, revelador, infalible.

Y haciendo uso de él, te contamos un caso muy reciente en esta empresa que, una vez más, hace válido y vigente este refrán:

El pasado viernes 25 de junio todos los empleados recibimos un comunicado por mail cuyo asunto era "Reserva tus butacas en el Teatro Real para la ópera". En el correo, entre #hashtags y diferentes mensajes de marketing barato, se proponía un sorteo de 10 entradas dobles para asistir al preestreno de la ópera "Tosca" en el Teatro Real de Madrid. Desde luego una interesante iniciativa cultural y una excelente oportunidad para asistir a un evento tan exclusivo e interesante, sobre todo para los amantes de este género músico teatral. Sin embargo, seguro que más de uno, y de una, antes de terminar de leer el final del correo con las condiciones de participación, decidió pulsar el enlace para incluir sus datos y participar en el sorteo, encontrándose entonces con un primer campo en el que se solicitaba tu fecha de nacimiento y un mensaje que condicionaba la participación a personas menores de 35 años.



Cultural Chrush Program | Reserva tus butacas en el Teatro Real

Participa por tu butaca y la de tu acompañante para asistir a la Ópera "Tosca", de Puccini el viernes 2 de julio de 2021 a las 19.30h. Hay un número limitado de 10 entradas dobles y se asignarán por sorteo. Para solicitar las entradas solo tenéis que cumplir dos requisitos:

1. El solicitante de las entradas debe ser un profesional de Accenture.
2. Ambos asistentes debéis tener menos de 35 años.

FECHA LÍMITE PARA PARTICIPAR: 28 de JUNIO 00.00h.

Hi, when you submit this form, the owner will be able to see your name and email address.

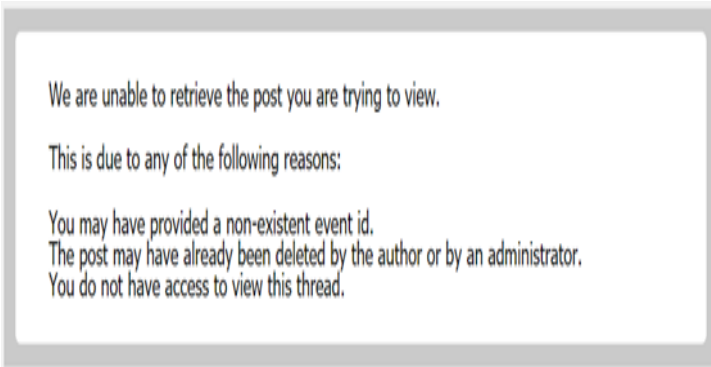
* Required

1. Indícanos tu fecha de nacimiento, por favor: *

Please input date in format of M/d/yyyy

Imaginamos la reacción de algunos/as al ver esta condición: ¿Qué? ¿Cómo? ¿Por qué? ¿Qué c*j*nes es esto! Preguntas, además, que no podían tener respuesta, ya que ni en el correo, ni en el formulario de participación se indicaba el motivo, la excusa, una mínima explicación al por qué limitar la participación a menores de 35 años, en una empresa que alardea de ser de las más inclusivas y diversas del mundo (What?)

A los pocos minutos de recibir el email, un compañero publicaba un post en Stream en el que se hacía eco del comunicado, y en el que mencionaba al grupo de **Inclusion&Diversity** en espera de una posible respuesta. Varios fueron los compañeros y compañeras que también comentaron en el post sus dudas sobre esta limitación, a la espera de alguna explicación. Pero la sorpresa llegó el lunes de la semana siguiente, cuando ese **sencillo post**, y los comentarios añadidos fueron borrados, eliminados del "timeline" de Stream, sin ningún aviso por cualquier posible incumplimiento, sin motivos, sin razones, sin una simple justificación. Vamos, lo que apunta, a falta de una explicación razonable, a un claro ejemplo de censura.



Según el autor del post se ha elevado una incidencia al grupo de herramientas colaborativas para determinar si se trata de un error técnico o, por el contrario, de un borrado consciente por algún motivo específico. En cualquier caso, nosotros somos fieles a los refranes, y sabemos aquello de "Dime de qué presumes, y te diré de qué careces" y esta empresa presume de inclusión, diversidad, teletrabajo, conciliación, subidas y sueldos dignos, pero realmente carece de todo ello, y más. Ya todos conocemos las "*subidas 0,0*" y, probablemente, nos encontremos también con la realidad de una "*Inclusión y Diversidad 0,0*", por mucho que esta empresa se muestre al mercado como un ejemplo a seguir a nivel mundial.

Os contaremos cualquier novedad sobre este asunto, pero, hasta entonces, desconfía de todo aquel que alardee o presuma en exceso, porque seguro que te estará engañando y mostrándote en realidad sus carencias.



Jornada de verano

Ya está aquí el calor, ya está aquí el verano, y como no puede ser de otra forma, quien más quien menos ya vislumbra la jornada intensiva y las vacaciones.

Como todos los años por estas fechas no queremos dejar pasar la ocasión de recordaros que tenéis derecho a disfrutar de un buen verano con su jornada intensiva y sus vacaciones.

A estas alturas, todos, y repito, todos aquellos empleados que vayan a disfrutar de **sus vacaciones** durante los próximos 2 meses ya deberían tener planificadas sus vacaciones, ya que éstas deben estar **planificadas con 2 meses de antelación**.

Por tanto, si no tenéis planificadas vuestras vacaciones pedirles a vuestros responsables que lo hagan, a poder ser por mail, para que quede constancia por escrito, que ya sabemos que luego las palabras se las lleva el viento.



Para todos aquellos afortunados que ya las tengáis planificadas, no os olvidéis de dejar los TR enviados, que con las prisas por marcharnos de vacaciones y desconectar perdemos la cabeza y se nos olvida mandarlo.

En lo que respecta a la jornada intensiva, estamos trabajando todas las semanas del año 2,5 horas semanales de más para poder tenerla, es decir, que no la regalan ni viene llovida del cielo, nos la curramos cada uno de nosotros durante todo el año.

Que no os vengan con milongas de que no se puede, que si tal, que si pascual..., antes de nada, recordemos un poco lo que dice nuestro convenio:

“Artículo 20. Jornada laboral

3. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.”

4. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

7. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.”

Por lo tanto, si el proyecto requiere que no tengamos jornada de verano, que si hay que adecuarse al horario del cliente, que si esto, que si lo otro...

Según el artículo 20 de nuestro convenio se pueden extraer las siguientes conclusiones:

a) Si el cliente tiene un horario diferente al nuestro (generalmente jornada partida) podremos adecuarnos a ellos, siempre y cuando **NO SE SUPEREN** las horas mensuales de **NUESTRA** jornada de verano, esto es, no pueden superar las **34,5 horas semanales** durante ese periodo. Todo lo que supere eso serán **HORAS EXTRAS** que, como todos sabréis, son **VOLUNTARIAS** y, por supuesto, pagándoos la comida.

b) Si se quieren cambiar las condiciones de la jornada de verano en aquellos clientes que no tengan un horario diferente del nuestro, o que tengan también jornada de verano, ha de haber un **PACTO** con los representantes sindicales (comité de empresa) que se encargará de velar por los intereses de los trabajadores, viendo la necesidad real de dicho cambio horario y de negociar las compensaciones correspondientes por la pérdida de la jornada de verano.

Así que, ya sabéis, si se os pretende **IMPONER** una jornada diferente a la de verano, informaros de si el cliente tiene o no dicha jornada e informadnos para que podamos actuar contra ello.

FAQs

¿Me pueden “interrumpir” la jornada intensiva?

Si el cliente la interrumpe, nosotros también, pero sin rebasar las 36 horas semanales. Excepto en agosto, que según el artículo 20 “Jornada Laboral” del Convenio de consultoría de 2009, tenemos derecho a la Jornada Intensiva.

¿Qué pasa si me “interrumpen” la jornada, pero no hago más horas de las que me corresponden semanalmente? ¿es o no es jornada intensiva? No es jornada intensiva, pues descansarías para comer.



¿Me tienen que pagar la comida? Sí, 10€. Lo puedes ver el documento “Ayudas Comida y Transporte.docx” dentro de las políticas de la empresa de ayuda en comida y transporte.

¿Es un cambio de horario que te interrumpan la Jornada intensiva? No, si el cambio no es por más de 90 días no sería un cambio de horario.

¿Me tienen que compensar por “interrumpirme” la jornada? Si no haces más horas, no tienen por qué, pero siempre se puede hablar entre todo el equipo y hacer fuerza dentro del proyecto para intentar conseguir algún tipo de compensación.

¿Cómo te pueden “partir” o “interrumpir brevemente” la jornada? (Por ejemplo, ¿te pueden “obligar” a entrar a las 9 de la mañana y a cogerte 1/2h para desayunar, 1/2h para almorzar, 2h para comer, para merendar.... con lo que saldrías de trabajar a las 19:30 y sin haber hecho ni un minuto más de los que hacen la jornada de verano?) Lee nuestro artículo sobre “Desplazamiento Horario” en este número de El Altavoz.

¿Puedo tener un horario de más de 36 horas semanales (aprox. 7 horas diarias)? No, el número máximo de horas semanales durante la jornada intensiva son 36. Todo lo que pase de esas 36 horas semanales tienen la consideración de Horas Extra.

Compensación desplazamiento horario estival

Desde **UGT**, y ahora que se acerca la jornada intensiva, os queremos recordar el hito conseguido el año pasado en relación a la compensación económica del desplazamiento horario (solicitado por UGT y en el que participamos activamente todos los delegados de UGT a nivel nacional). Si en tu proyecto te piden desplazamiento del horario de jornada intensiva y no te aplican esta política, solicita su aplicación. Si no te la quieren aplicar... **¡no dudes en ponerte en contacto con nosotros para hacer valer vuestros derechos!**

Objeto de la política:

Cualquier cambio horario producido, tanto de entrada como de salida, en Tecnológica Ecosistemas entre el 1 de Julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, deberá ser justificado para mejorar la situación de la empresa a través de una adecuada organización de sus recursos.

Compensaciones:

En los siguientes casos, se abonarán las cantidades económicas por día trabajado que se detallan:

Desplazamientos horarios de 1 hora:

Ejemplo: De 9 a 16 horas

Compensación de **10€ brutos/día**

Desplazamientos horarios de 2 horas:

Ejemplo:

De 9 a 17 horas

(parando 1 hora para comer)

De 10 a 17 horas

Compensación de **15€ + 10€ = 25€ brutos/día**

Desplazamientos horarios de 3 horas:

Ejemplo:

De 10 a 18 horas

(parando 1 hora para comer)

De 11 a 18 horas

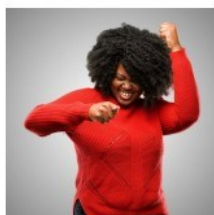
Compensación de **20€ + 10€ = 30€ brutos/día**

El importe de 10€ brutos abonado en todos los casos obedece al concepto de ayuda comida, por lo que no será de aplicación la política actualmente vigente en esta materia, en lo que a ayuda económica por



EL ALTAVOZ

Julio-Agosto 2020



DESPLAZAMIENTO HORARIO ESTIVAL



¡ACUERDO FIRMADO!



SECCION SINDICAL TECNOLÓGICA / FESWC-UGT

el concepto de comida se refiere, en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

✓ Cualquier caso no contemplado en este acuerdo deberá ser estudiado de modo independiente entre la empresa y los abajo firmantes (Comité de Málaga, Comité de Sevilla, Comité de Barcelona, Sección Sindical Bilbao, Sección Sindical Madrid y Sección Sindical Estatal, todos ellos de UGT) para garantizar que se aplica la compensación más acorde.

✓ En todo lo referente a la comunicación de los cambios de horarios se atenderá a lo estipulado en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

✓ Las modificaciones horarias con información sobre la hora de entrada y de salida deberá ser comunicada por la empresa al comité de empresa.

✓ Lo establecido de esta compensación no implica obligatoriedad de establecer el cambio de horario, más allá de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

✓ Esta medida se aplicará sin perjuicio de la actual compensación establecida para las horas nocturnas (las trabajadas después de las 22 horas), que se establece en un incremento del 25% sobre el importe habitual

Esperamos que esta información os sea de utilidad, y para cualquier duda que os pueda surgir, no dudéis en escribirnos.



TECNILOGICA
Parte de **Accenture**

UGT Tecnológica Euskadi

Contactos:

sofia.garay@accenture.com

carlos.tejada.arana@accenture.com

silvia.diego.zugasti@accenture.com

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

¿RTO=Retorno al pasado?

No sé si es que un servidor se ha levantado con el pie izquierdo, o cual es el motivo, pero al ver esta noticia <https://cutt.ly/BmyFIJr> definitivamente me he quedado con el culo torcido.

Si tampoco estáis teniendo un buen día, os vamos a poner solo lo que se comenta en el primer párrafo, la primera frase, que creemos que será suficiente para comprender este artículo y su título.

"Deloitte has given its 20,000 UK staff the option of working from home (or wherever they want) forever, even after COVID-19 restrictions are lifted."

"Deloitte ha dado a sus 20.000 empleados del Reino Unido la opción de trabajar desde casa (o donde quieran) para siempre, incluso después de que se levanten las restricciones de COVID-19."

Después de leer esto uno se pregunta:

¿Y nosotros (Accenture/Tecnológica) **RETORNAREMOS AL PASADO?**

Somos Accenture/Tecnológica, High performance delivered, las personas son lo más importante, somos una empresa puntera.... (Todo esto son palabras que han dicho nuestros gerifaltes)



Pero al final, ¿qué somos? Carne, ¿qué nos hacen? Nos pican y sacan los nutrientes, ¿y después de eso? Si te he visto no me acuerdo y si te prometí el oro y el moro... pues eso, subida 0 (o un poquito si tienes suerte)

Pero lo que sí que siempre va mejor son los resultados de la empresa, que ha superado las previsiones o ha estado por encima de ellas en todos los 'quarters'.

Pero esos resultados, que parece ser que vienen de la nada, que se materializan por sí solos dentro de la entropía de esta casa, ¿qué repercusión acaban teniendo en la plantilla? La justa, no sea que se me emocione la gente y se me vengán arriba pensando que valen algo más allá de lo que se pague por el peso de carne trabajadora.

Eso sí, los 1,7\$ billones que esperan gastar en adquisiciones (<https://cutt.ly/pmyF52J>), en los últimos días se han conocido 2 (Exton Consulting y Umlaut) sí que están justificados, porque, que mejor que comprar fuera y gastar un dineral en vez de recompensar y formar a tus empleados que son los que hacen que obtengas esos resultados de los que te vanaglorias.

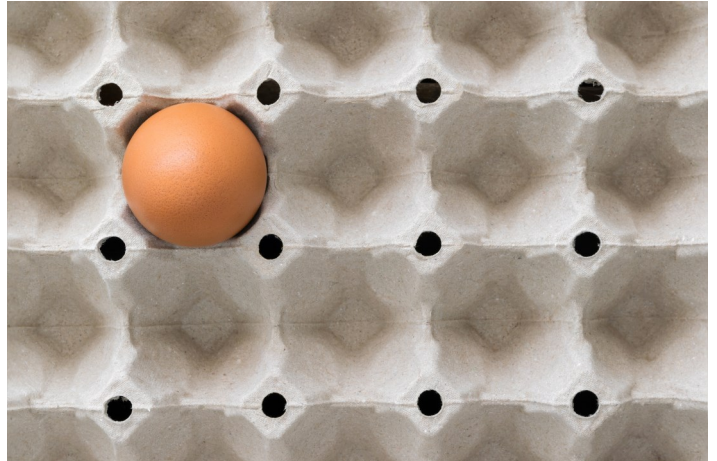
Por no hablar de la "apuesta firme por el teletrabajo", pero en cuanto pueden, los gerifaltes, se ponen de costado y donde dije digo, digo Diego. Porque lo de ofrecer a tus trabajadores la libertad de organizarse libremente (cuando ha quedado más que demostrado durante esta pandemia que somos capaces de hacerlo) eso ya... depende del cliente, como siempre.

Y lo de pagar una cantidad justa (ya que lo que se ahorran es realmente brutal) por teletrabajar... ya si eso... unos eurillos, un poquito de pan para silenciar a la muchedumbre.

Nunca estamos en la mejor de las fotos, ni los que mejor pagan, ni lo que mejores condiciones ofrecen..., pero el nivel de exigencia... ahí TOP.

Deberían de hacer más publicidad del verdadero mantra de esta casa, "El cliente siempre tiene la razón"

Pero quizás con este no consigan que la masa se ilusione y siga encadenada a sus puestos.



Información de interes

Asunto: TQ's

Se pueden cargar 2 hrs por cada TQ realizado a la cuenta de Formación Central

TQ's FAQ

[About | Technology
Quotient \(accenture.com\)](#)

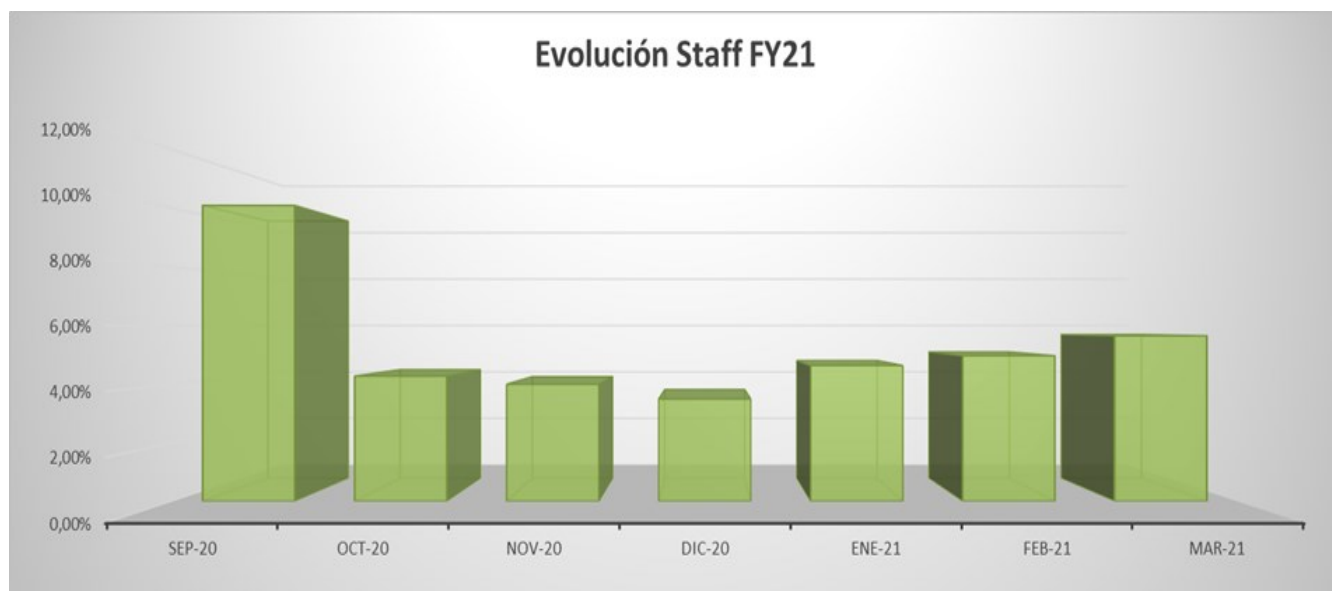
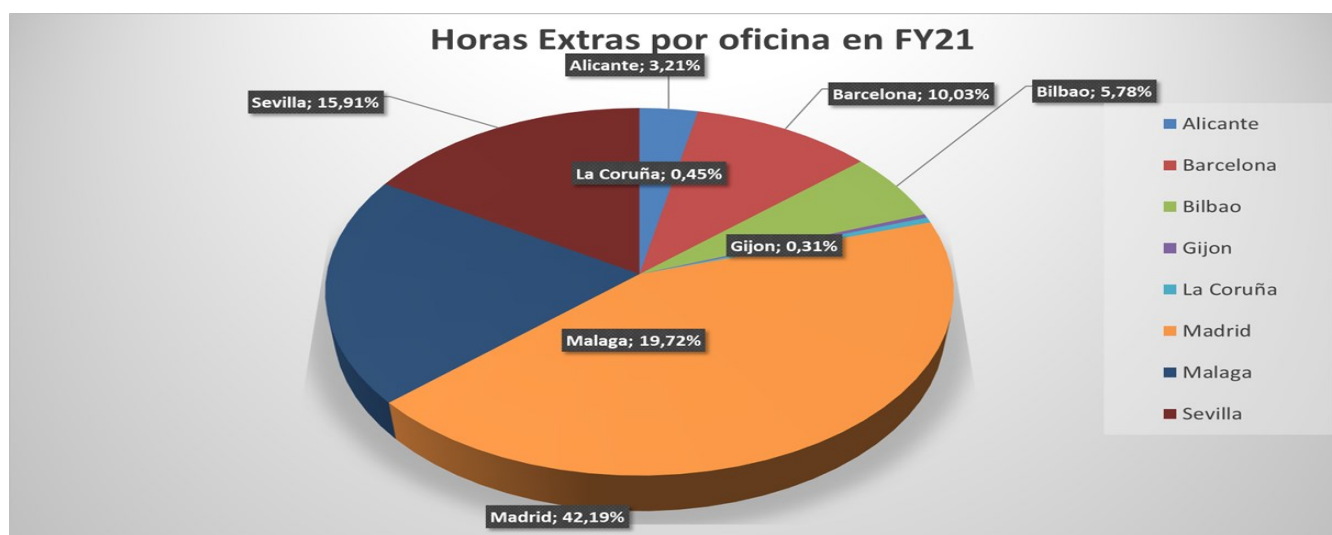
The TQ course description in myLearning states 14 hours. Is this timing realistic and where do I charge my time?

The 14 hours are an estimate to complete all TQ modules. You may complete some modules faster than others. Each TQ topic features approximately 1.5 hours of content. With the new experience launched in October 2020, you can now customize your learning experience and fast-track on TQ topics you already have knowledge about. This is done by taking and passing the TQ assessment for that specific topic, therefore reducing the time needed to achieve the TQ score for that topic. You can charge your time to the Central Training WBS for TQ training.



A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

Un equipo de científicos de Vox logra cruzar con éxito españoles y toros bravos para crear una poderosísima raza de minotauros fachas

Tras la aparición pública de uno de sus ejemplares, Vox ha admitido esta mañana que un equipo de científicos financiado por el partido está experimentando un cruce entre ejemplares de españoles y ejemplares de toros bravos que darán como resultado a «poderosísimos minotauros diseñados específicamente para proteger a España de separatismos, inmigrantes y homosexuales».

«Abasquito, que así se llama, es el primer espécimen de fachitauro desarrollado con éxito y es el que se pudo ver el pasado domingo en la manifestación de la Plaza de Colón de Madrid. Es todavía un poco débil y de inteligencia limitada, pero en breve esperamos tener fachitauros más corpulentos y grandes», explica Javier Noray, el jefe científico del partido fascista.



«El primero de ellos, aunque aún es algo débil, puede manifestarse en Colón y estar cara al sol durante días enteros sin mostrar síntoma alguno de fatiga, pero nuestros avances nos permitirán criar algunos minotauros ultrafuertes, ultrarrápidos y ultraespañoles», explica Noray. Según dice, estos minotauros serán la primera especie animal capaz tanto de correr delante de los toros en los encierros de San Fermín como de perseguir a mozos.

«Con quince de estos [ejemplares como Abasquito] podríamos tomar el Congreso sin problemas», explica el científico de Vox.

Los minotauros de Vox tienen, sin embargo, algunas debilidades. «Los catalanes son su kryptonita y, si está junto a uno de ellos, explota de rabia. No es una explosión metafórica sino que literalmente explota en trozos de carne y cuerno debido a unas cantidades de ira muy poco estables», afirma Noray. El objetivo por ahora es lograr que el minotauro sea capaz de recibir órdenes y los expertos fascistas confían en obtener algunos individuos con cuernos más grandes, «al menos con capacidad para ensartar a dos o tres 'podemitas' en cada asta».

Otros experimentos de Vox contemplan la posibilidad de crear españoles que nazcan ya con el cráneo con forma de tricornio y con brazos que terminen en pistolas capaces de disparar al techo.

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.tecnologica.madrid@gmail.com



647 307 871



@UGTCoritelMad



facebook.com/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad



TECNILÓGICA
Parte de **Accenture**

CONSÚLTANOS TUS
DUDAS LABORALES
SOBRE EL COVID19



WhatsApp

Dudas sobre
medidas de prevención en la empresa

632205515

Dudas sobre
ERTEs y despidos

632184059

Dudas sobre
gestión de bajas laborales y permisos

638618897

Dudas sobre
vacaciones y otros

669763172

L - V 9:30 a 13:30 y 15:00 a 19:00 ¡No se contestarán las preguntas fuera de este horario!
Antes de escribir consulta toda la información que ya hemos publicado... ¡seguro que ahí encuentras una respuesta!



@UGTCoritelMad facebook.com/ugttecnilogicamad ugttecnilogicamad

- Podéis contactar con UGT-Tecnológica a través de los siguientes canales:
- E-Mail:

Oficina de Barcelona: comite.Barcelona@accenture.com

Oficina de Bilbao: Sofia sofia.garay@accenture.com
Carlos carlos.tejada.arana@accenture.com
Silvia silvia.diego.zugasti@accenture.com

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

Oficina de Malaga: comite.Malaga@accenture.com

Oficina de Sevilla: comite.Sevilla@accenture.com

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

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



Sección Sindical Coritel / FES-UGT

¿Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Las ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, son numerosas:

Información y asesoramiento permanente

- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboristas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo
- Prevención de riesgos laborales
- Formación continua adaptada a los puestos de trabajo
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral

Otros servicios

- Vacaciones, viajes y hoteles
- Campamentos infantiles de verano
- Ocio: residencias, tiempo libre
- Establecimientos concertados
- Seguro de Accidentes en caso de muerte, a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT

Recuerda que la cuota sindical es desgravable en la Declaración de Hacienda



