

EL ALTAVOZ



octubre 2019



SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - Accenture y un señor de Segovia" (2ª parte)
- 4 - Reunión con la empresa
- 7 - ¿Qué es Tecnológica?
- 9 - Exención IRPF por lactancia
- 10 - A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

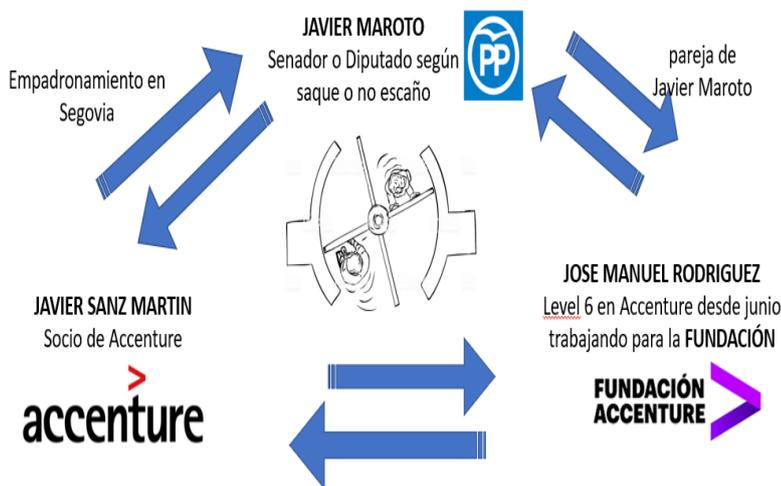
octubre
2019

Accenture y un señor de "Segovia" (2ª parte)

En nuestro artículo del mes anterior en el que poníamos en conocimiento de los empleados el caso aparecido en diversos medios de comunicación españoles, en el que se daba a conocer el favor prestado por un Socio de la Compañía a un viejo conocido político, al posibilitar a éste empadronarse en una vivienda de su propiedad y, de esta forma, poder optar a un cargo como Senador; ha generado numerosas reacciones de empleados que nos han escrito preguntándonos y contándonos algunos datos más que seguiremos desarrollando.

Nosotros por nuestra parte, y después de hacer todos el último curso obligatorio de "Ethics & Compliance Training: Speak Up with Confidence - Living Our Code of Business Ethics" decidimos que este asunto se debería poner en conocimiento del independiente [Comité de ética](#) y procedimos a hacer la denuncia. Han pasado un par de semanas y hasta el momento tan solo tenemos referencia de una conversación mantenida, de manera informal y a través de Skype entre un supuesto miembro del comité de ética y uno de los denunciados, durante la cual se realizan afirmaciones del tipo "El interés de los medios ha parado No hay violación de ley, de política de Accenture o del Código de Ética en los Negocios" lo que nos lleva a pensar que la Empresa ha dictaminado ya, sin informar a los demandantes, que la actuación denunciada ha sido totalmente correcta y legal desde el punto de vista ético.

Con la convocatoria de nuevas elecciones, el senador en cuestión se ha vuelto a desempadronar para poder volver a presentarse en lista como diputado en las elecciones generales, en las que sí de nuevo no vuelve a salir, ya veremos que decide hacer para no perder sus beneficios políticos.



Por otro lado también nos hemos enterado que "casualidades de las ~~puertas giratorias~~ la vida" la actual pareja del citado senador Javier Maroto, es un senior manager que trabaja en Accenture para la fundación desde junio ([linkedin](#) y [Accenture](#)).... Que extraños lazos unen siempre la política y la empresa privada a través de fundaciones y puertas giratorias.... Son infinitas las noticias que apuntan a este tipo de relaciones nada éticas. No sería de extrañar que en cualquier momento Javier Sanz o el mismo Juan Pedro Moreno accediera a cualquier tipo de puesto en el PP, por ejemplo...

Sinceramente, creemos que esta relación no es nada ética y daña la imagen de Accenture. Por eso seguiremos insistiendo. Os invitamos a que hagáis lo mismo que nuestros líderes con los Core Values y las normas éticas de la compañía... y es que las hagáis marca España.

Normativa Etica "Comply with law an government"

<https://in.accenture.com/codeofbusinessethics/our-code/comply-with-laws/>

Policies 1000 a 1003 <https://policies.accenture.com/policy/1000>

Os animamos a presentar vuestra propia denuncia al comité de ética. <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/50440/index.html>

Reunión con la empresa

Hasta ahora, no os hemos informado de la última reunión con la empresa el pasado mes de Julio y no es porque se nos haya olvidado, es que estábamos a la espera de respuesta por parte de la compañía, sobre alguno de los puntos tratados.

Teníamos intención de contaros lo que habíamos propuesto y a la vez, los resultados obtenidos, pues son asuntos que nos afectan a todos muy directamente y en algunos de los casos, con marcado carácter relativos a la conciliación familiar.

Tras esta reunión y con el fin de poder aclarar los temas que quedaron pendientes, hemos solicitado en varias ocasiones reunirnos con la empresa, pero de momento, no ha querido volver a sentarse con nosotros, aunque llegamos al acuerdo de que las reuniones serían, al menos trimestrales.

Pero dado el interés de todos los puntos tratados y trabajados, ya no queremos esperar más y pasamos a la acción de informaros sobre ello.

Os vamos relatando y los platos fuertes los dejamos para el final:

Móviles para todos los empleados

Una vez hecha esta petición por nuestra parte para todo el personal de Tecnológica, y máxime teniendo en cuenta que ahora, muchas de las aplicaciones con las que trabajamos tienen su acceso desde el "phone", entre ellas el TR, la empresa nos aseguró que se iban a "repartir" a todo el personal.

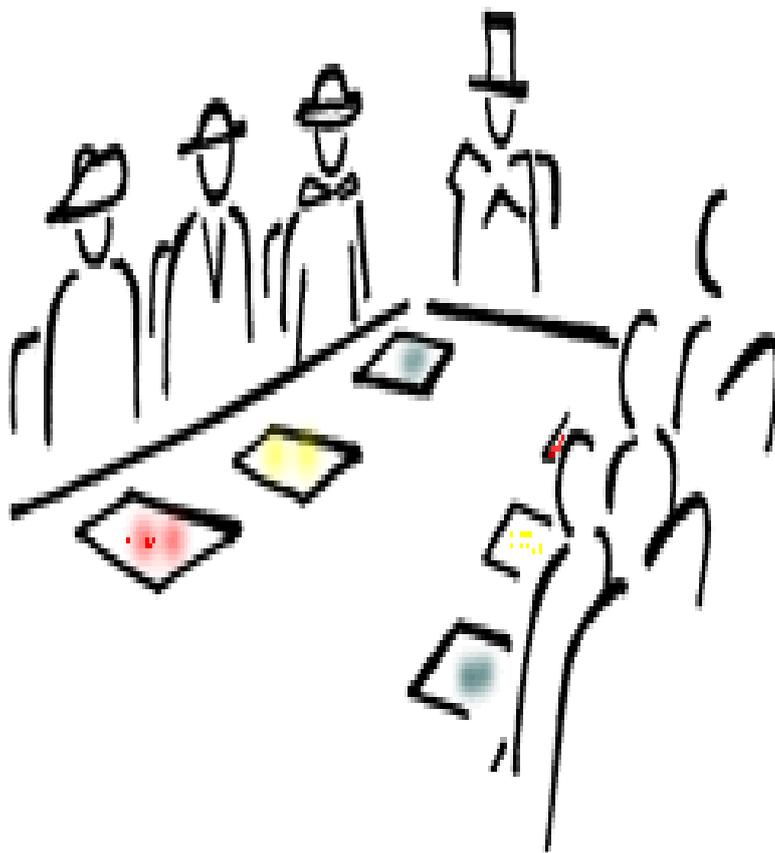
Por ahora, sólo hemos comprobado que se ha ampliado a los Level 9.

Como no tenemos confirmación por parte de la empresa, no sabemos si se extenderá al resto de Levels o no. ¿Llegarán, no llegarán?. ¡Habrà que tener paciencia!

Planificar las reuniones "con cabeza"

Como viene siendo muy habitual solicitar reuniones de última hora o hacerlas en horario cercano a la salida de la oficina, solicitamos a la empresa que NUNCA se agendarán, 1 hora antes de la finalización de la jornada de trabajo.

Es una práctica frecuente, lo que implica que se penalice tu hora de salida en la mayoría de las ocasiones.



Pero aunque la empresa estaba de acuerdo en ello y se comprometió a enviar un mail a los responsables invitándoles a realizar esta recomendación, **TODAVÍA NO SE HA HECHO NADA.**

Esperemos que no quede en saco roto.

[Asistencia a la formación](#)

Hicimos saber a la empresa que muchos empleados no tienen acceso a ningún curso durante todo el Fiscal Year. Y en muchas ocasiones, es porque el supervisor no te lo permite por temas de proyecto.

La empresa se mostró bastante sorprendida por el hecho de que se estuviese produciendo este tipo de situación y no quiere que vuelva a suceder: **NADIE DEBE DE PROHIBIRTE ASISTIR A TU FORMACIÓN.**

Se comprometió a hacer un estudio sobre ello y ver las personas que están en esta situación para subsanarlo.

Pero... ..tampoco ha hecho nada todavía al respecto.

[Bolsa horaria para ir al medico y/o acompañar a nuestros hijos](#)



Aunque este punto ya nos había contestado en una reunión previa no pudimos resistir la tentación de decirles que no habíamos comprendido el rechazo a esta medida, teniendo en cuenta el "feedback positivo" que habíamos obtenido por parte de la empresa cuando lo propusimos. También les comentamos que las cifras económicas que habían dado para rechazar esta propuesta no nos cuadraban, que no podían suponer que el 100% de la plantilla iba a acogerse a las dos bolsas ya que había empleados que en todo el año no iban al medico ni a hacerse un simple análisis de sangre y que no todo el mundo tiene hijos. Es difícil comprender que en una empresa que nos dedicamos a hacer estimaciones para los proyectos, la empresa pueda hacer una estimación tan desacertada, desde luego la gente que la ha hecho deberían repetir el curso de 1º de Estimaciones ☒.

También expusimos que habían llegado a nuestros oídos que se estaban generalizando ciertas prácticas de los responsables de los proyectos, los cuales obligan a recuperar el tiempo o imputarlo a vacaciones del empleado. Sobre esto nos dijeron que iban a hablar con RRHH para llegar a un acuerdo y evitar que las personas tengan que recuperar, pero por ahora todavía no sabemos nada sobre esto.

[Flex Kid.](#)

ESTE ES UNO DE NUESTROS PUNTOS ESTRELLA.

Ya os comentamos en algunos de nuestros artículos de El Altavoz, que habíamos propuesto, que el Flex Kid fuera de acceso a todos los empleados, no sólo para aquellos que tienen hijos.

Hasta propusimos el nombre para esta nueva iniciativa: [MyFlexTime.](#)

A la empresa le gustó tanto el nombre ☒, que hasta lo ha utilizado para lanzar la iniciativa (¡¡ lástima no haberlo patentado !!), eso sí, de momento sólo en Málaga, para hacer un estudio previo y ver si finalmente se hace extensivo al resto.

El piloto empieza el próximo mes de Noviembre y ya se ha hecho público a los empleados implicados mediante comunicado interno de la empresa:

*".....como novedad este año, ponemos en marcha **MyFlexTime**, un nuevo programa piloto para el equipo de ATC de Málaga cuyo impacto analizaremos, una vez finalizado, para valorar la posibilidad de hacerlo extensivo entre todos los profesionales de Technology y al resto de las organizaciones de la compañía."*

Nos gustaría aclarar ciertas cuestiones sobre la política de MyFlexTime para que después nadie nos diga cosas que no son. Cuando propusimos esta medida o mejor dicho cuando la pensamos, por aquel tiempo todavía el gobierno no había modificado el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8 en el cual el trabajador puede pedir a la empresa la adaptación de la duración y distribución horaria para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20190312&tn=1#a34>).

Desde la sección sindical creemos que los trabajadores deberían solicitar la adaptación de la horaria en vez del MyFlexTime por ser mas garantista y tener menos limitaciones. MyFlexTime es una medida que la empresa la puede retirar cuando le venga en gana, además de tener muchos "peros"; como el que te lo tenga que autorizar tu responsable, o que no tengas en los dos últimos "bandings" una nota mala, o que tengas que llevar mas de cierto tiempo en la empresa, etc... En cambio, el artículo 34.8 es para tod@s igual, debes solicitarlo a la empresa, si te lo deniegan te tienen que dar razones objetivas y si no estás conforme puedes ir delante de un juez gratuitamente para que él decida.



En fin, el artículo 34.8 es más extenso, y merece la pena que lo comentemos más adelante en un especial, o una comparativa para que lo tengáis claro y, además, quizás podamos tener experiencias de adaptaciones de horario, tanto dentro como fuera de la empresa y, también, alguna que otra sentencia dictada por un juez sobre este tema.

[Festivos 24 y 31 de diciembre](#)

NUESTRO PLATO PRINCIPAL.

Esta ha sido una de **nuestras grandes reivindicaciones**, al ser días tan especiales para todos y más para aquellos empleados que tienen que desplazarse fuera de la provincia en la que se encuentran trabajando.

La petición es que tanto el día 24 como el 31, sean festivos, independientemente del turno en el que te cojas las vacaciones de navidad.

Esperamos que no tarden mucho en confirmarnos a todos, que esto ya es oficial y podamos disfrutarlo desde este mismo Fiscal Year.

¿Qué es Tecnológica?

Quizás mas de uno os habéis hecho esta pregunta alguna vez, u os habéis preguntado que nos ofrece, hacia donde va...

No se vosotros, pero el que escribe esto, muchas veces tiene la sensación de que Tecnológica se asemeja un poco a lo que te llega de China, cuando pides algo que parece super chulo, pero resulta que lo que te llega es una auténtica castaña.

Quizás a alguno también os ha dado por poneros filosóficos y pensar:

¿Quién cree Tecnológica que es?

¿Qué dice Tecnológica que es?

¿Quién es Tecnológica en realidad?

Resumiendo: Expectativas Vs Realidad

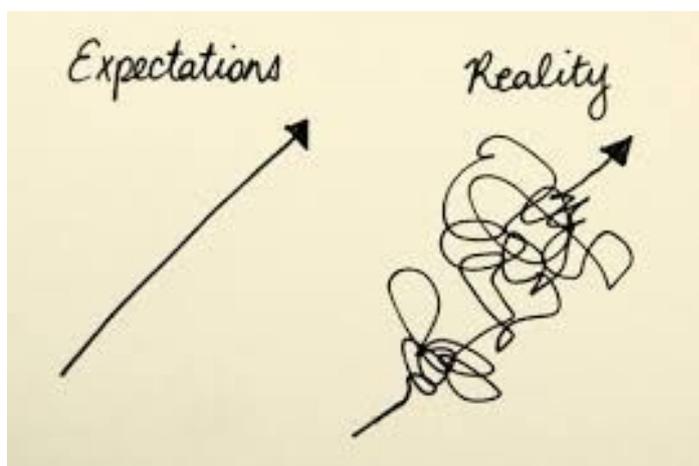
Pasamos a responder a las preguntas, que nosotros mismos nos hemos hecho:

Respondamos a la 1ª pregunta, ¿Quién cree Tecnológica que es?

Tecnológica se cree, y alardea de ello, que es una **empresa familiarmente responsable**.

Que es una empresa puntera en materia de conciliación y que ofrece unas condiciones sociales y laborales a los empleados que ni Google, ni los países nórdicos ni nadie las mejora. Se les llena la boca diciendo que las personas son lo más importante, que tienen un montón de medidas de conciliación, que nuestro trabajo es lo que hace que las cosas funcionen, que si beneficios récord... y demás milongas (esto es lo que ellos se creen, son sus expectativas y las interiorizan bien, hasta se indignan cuando les dices que no es así)

Realidad → los permisos retribuidos y demás medidas de conciliación, que la empresa dice que nos da, son lo mínimo que marca la ley, y para que no nos acusen de tendenciosos, aportamos ejemplos:



Permiso por ingreso de familiar 2º grado → 2 días (+2 días si +200km)

En otros convenios → 4 días, +1 hasta 150km, +2 días por +350km, +3 días por +450km

Consulta médica → 0 patatero, no tenemos nada, la empresa se negó a darnos 10 horas de permiso retribuido al año para ir al médico

Otros convenios → tiempo indispensable y necesario siempre que se justifique.

Y esto son solo un par de ejemplos, hay a patadas.

Y podréis pensar, claro, pero seguro que solo cogéis lo malo, en algo será mejor el nuestro. Pues lo único que hemos encontrado que mejora algunos convenios es el permiso de lactancia, que en Tecnológica es de 4 semanas naturales, y en la mayoría de los convenios es de 15 días laborables, por lo que dependiendo de como caiga con festivos y fines de semana... puede que ni eso.

Ahora vamos a Responder a la 2ª pregunta
¿Qué dice Tecnológica que es?

Tecnológica presume de ser una empresa familiarmente responsable, y paga por ello, ya que ha comprado un certificado que así lo dice.

Pero cuando el horario estándar es de 9 a 19h, no sé, igual es cosa nuestra, pero no da margen a la conciliación por ningún lado.

Y cuando ves los permisos retribuidos, que son lo mínimo que marca la ley, y que casi cualquier convenio, lo mejora.... Pues como que eso de que dicen que son una empresa puntera y pionera... como que no, aunque ellos se comparen con las empresas punteras en ello.



Expectativas

Realidad

Y por último vamos a responder a **¿Quién es Tecnológica en realidad?**

Quizás esto le pueda escocer a alguien, pero es la realidad, lo contamos tal y como es.

Tecnológica es un Cárnica, ni más ni menos.

Contrata a becarios, a los que paga una miseria (lo mínimo que marca a ley) y los pone a trabajar como uno más, cosa que está prohibida.

Puedes estar años, sin subida de salario, ni siquiera una subida mínima del IPC, independientemente de si sacas trabajo el trabajo adelante, si estas en una tecnología no puntera... te jodes, eso sí, el trabajo lo tienes que hacer igual, y no pidas cambio a una de esas tecnologías punteras porque... caca, eso no se puede.

Si pides un permiso retribuido para ir al medico de 10 horas anuales, te dice que buff, eso es mucho dinero, porque claro como todos los 5000 empleados se van a coger esas 10 horas... eso son ... 2 millones de euros, y eso es mucho dinero y claro, que esta por delante, la salud de las personas o el dinero...

En la Finca, comemos apiñados y por turnos en las cafeterías, y nos piden que seamos "agiles" para que la gente no espere para comer porque no hay sitio, y si no te gusta, pues te dicen que a comer fuera que hay restaurantes.

Y así con todo porque todo cuesta dinero, y claro está, el dinero va delante, y las personas, si eso, detrás, porque si hay que comprar Legos, consolas, y demás adornos... ni detrás.

Hemos hecho montones de propuestas, y palabras de la empresa, muy razonables.

Pero la respuesta siempre es la misma **NO, NO, NO.....**

Sin embargo, ellos se jactan de ser una compañía super friendly, familiar...

Y decimos se jactan, porque por debajo se estarán partiendo la caja de nosotros, que nos dejamos los cuernos en el día a día, nos mandan mails felicitándonos por el trabajo, por unos resultados magníficos... y luego que... **Un mojón para nosotros, una subida 0**, y cuando llevas media vida en la empresa... te dan la patada y si te he visto no me acuerdo. A tope con la "Inclusion & diversity" pero solo Inclusion & Diversity de la que yo quiera

¡¡¡Tenemos que hacer algo!!! ¡¡¡Nos están tomando el pelo!!!

Por si queréis ver algunos ejemplos de lo que tienen "por ahí fuera" os dejamos unos enlaces para que leáis, pero igual acabáis haciendo mala sangre:

<http://www.expansion.com/empresas/2016/05/22/57419990e2704e632f8b459a.html>

<https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/27/>

fortunas/1569610391_158620.html

Exención IRPF por lactancia



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 19/2019

Fecha: 7 de octubre de 2019

Materia: Consideración como rentas exentas del IRPF de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y de la prestación por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

ASUNTO:

Si las prestaciones por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave así como la prestación por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante deben considerarse rentas exentas a efectos de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, en adelante LIRPF.

CRITERIO DE GESTIÓN:

Según informe de la Dirección General de Tributos, de 27 de septiembre de 2019, emitido en respuesta a la consulta formulada por esta Entidad gestora en relación con el asunto de referencia se indica lo siguiente:

La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se considera renta exenta de tributación por el IRPF conforme a lo dispuesto en la letra z) del artículo 7 de la LIRPF, que declara exentas:

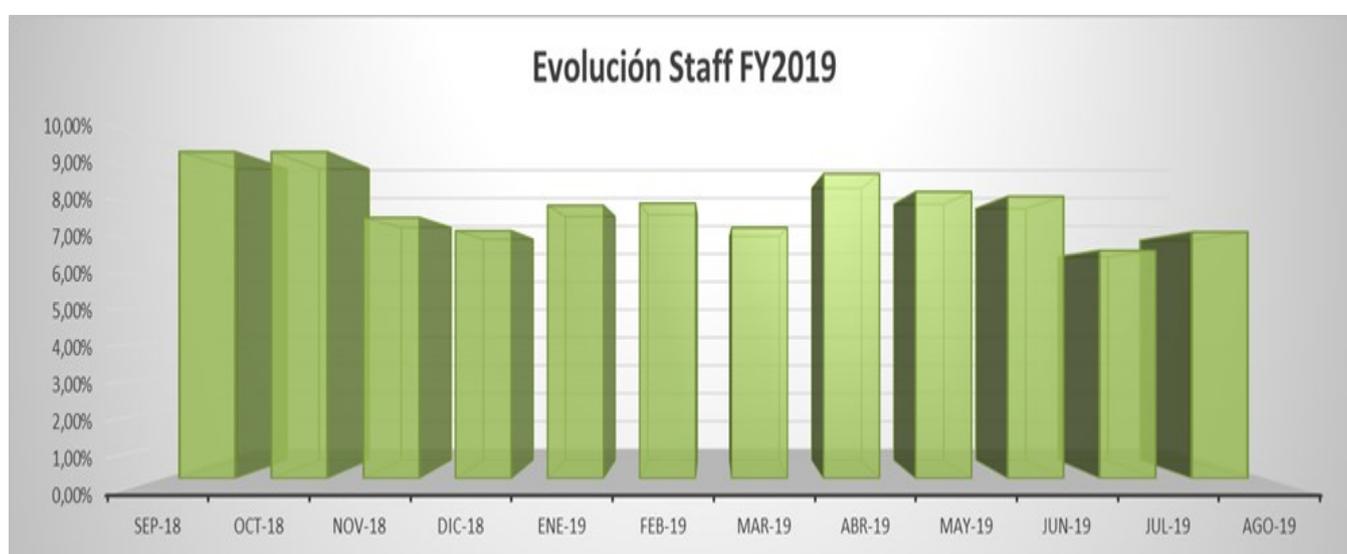
“Las prestaciones y ayudas familiares percibidas de cualquiera de las Administraciones Públicas, ya sean vinculadas a nacimiento, adopción, acogimiento o cuidado de hijos menores.”

En cuanto a la nueva prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, regulada en los artículos 183 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, dado que su finalidad es el cuidado de los lactantes, se considera por la Dirección General de Tributos que se asimila a los supuestos incluidos en el mismo apartado z) del artículo 7 de la LIRPF, por lo que dicho Centro Directivo la considera igualmente exenta de tributación por el IRPF.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

La NASA intentó clavar 50 velas gigantes en la superficie lunar para conmemorar el aniversario de su llegada

LOS ASTRONAUTAS LLEVAN DÍAS INTENTANDO ENCENDERLAS

Unos días después de que se cumplieran los 50 años de la llegada del primer ser humano a la Luna, la NASA ha admitido que puso en marcha una misión fallida para clavar 50 velas gigantes en la superficie del satélite. "Los módulos se han insertado perfectamente en la roca lunar y ya solo queda encender las velas y pensar un deseo, pero ya vamos tarde", expresa un emocionado Buzz Aldrin, invitado al despegue de los 50 proyectiles.

Las 50 velas fueron repartidas de manera equitativa por la cara visible del satélite terrestre, donde cinco astronautas fueron los encargados de fijar las bases al suelo para que se mantuvieran en pie. La misión requirió 20.000 toneladas de cera y más de 300 kilómetros de mecha. "Cuando se iluminen todas, si conseguimos encenderlas, se producirá una imagen preciosa. Qué lástima que Neil Armstrong ya no esté entre nosotros para apagarlas", admite Jim Brindestine, director de la agencia espacial, mostrándose confiado en encender todas las velas en los próximos días.



"Si tardamos unos días más, esperaremos un año y añadiremos una vela, pero es verdad que no tendrá la misma gracia", dicen desde la NASA.

En estos momentos, y días después del aniversario, los cinco astronautas siguen siendo incapaces de encender las velas. La NASA culpa a la ausencia de oxígeno en el satélite terrestre de este inconveniente, al tiempo que lamenta no haber planificado la misión un poco mejor. "Nos dejamos llevar por la emoción del aniversario y no nos paramos a pensar en los pequeños detalles", lamenta Brindenstine. A no ser que la NASA consiga replicar las condiciones atmosféricas terrestres en la Luna, las velas pasarán completamente desapercibidas y nadie jamás se dará cuenta de su presencia.

Esta semana se ha sabido que la Academia de Cine Estadounidense entregará un Oscar póstumo a Stanley Kubrick, aunque enseguida ha aclarado que ambos sucesos no guardan ninguna relación.

Encontrado en las Redes.....

 **Lucía Taboada**
@TaboadaLucia

El tiempo pone a la gente en su sitio. Pero la alcaldesa de Móstoles tarda menos.

8:42 a. m. · 3 oct. 2019 · Twitter for iPhone

Retwitteaste

 **Darth Tacán**
@SuperManuMolina

Los tatuajes, en realidad, deberían servir para aumentar tus probabilidades para encontrar trabajo, ya que demuestran que eres capaz de estar sentado durante horas mientras te clavan dolorosas agujas; y, así es cómo se sienten muchos empleos.

9:36 p. m. · 13 sept. 2019 · Twitter Web App

14 Retweets · 49 Me gusta



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

• twitter @ugtcoritelMad • facebook ugtcoritel

