



EL ALTAVOZ



Julio — Agosto 2021

Chao, Bruno...



Felices Vacaciones

SECCIÓN SINDICAL TECNILÓGICA / FESMG-UGT

Contenido



70 DO:

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

- 3 - Chao, Bruno...
- 4 - Estado de las negociaciones de teletrabajo con la empresa
- 5 - Que no te vendan motos y no te timen con el cuento de la lechera
- 7 - INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Dime de qué presumes, y te diré de qué careces (Continuación)
- 9 - A la rica estadística
- 10 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

junio
2021

Chao, Bruno....



Bruno, a través del Accenture Today sabemos cada semana que estás muy liado participando en diferentes medios de comunicación, exponiendo y debatiendo en diferentes foros y eventos tecnológicos, reuniéndote con personas relevantes para nuestro negocio, etc... pero no podemos entender que, a lo largo de medio año, **no hayas podido bloquear un par de horas para reunirte con nosotros, tal y como acordamos**, para tratar temas más internos de nuestra empresa, para escuchar los asuntos que preocupan a los empleados, para contarnos de primera mano las novedades, directrices y medidas que nos encontraremos en el nuevo "Fiscal Year" al regresar de vacaciones; en un año muy especial en el que, al igual que el anterior, todos mantenemos incertidumbres y expectativas sobre cómo se va a desarrollar nuestro trabajo/teletrabajo, o sobre cómo la empresa va a tratar nuestros salarios y promociones, entre otros muchos temas.

A la gran mayoría también "nos huele el culo a playa", pero consideramos que irnos de vacaciones teniendo más claro el horizonte, y conociendo qué nos encontraremos a la vuelta, ayuda a una desconexión más rápida y completa, además de regresar con ganas renovadas y más motivados, sobre todo, si sabemos de antemano que lo que nos espera puede ser atractivo, emocionante y novedoso.

Nos marcharemos de vacaciones con algunas incógnitas que esperábamos pudieras habernos resuelto, pero mantenemos la confianza en que, nada más volver, podremos **mantener contigo esa reunión prometida que nos debes**. Hasta entonces, sólo podemos decirte...

¡Chao, Bruno! que tengas unas felices vacaciones



Estado de las negociaciones de teletrabajo con la empresa

Como todos sabréis, nos encontramos en este momento en plena negociación con la empresa para tratar de conseguir una política clara y favorable a los trabajadores sobre el teletrabajo.

De momento no podemos dar muchos detalles, ya que nos encontramos en el meollo del asunto.

Meollo en el que nunca se ha entrado en detalle del procedimiento en sí, de cómo solicitar el teletrabajo; Sólo hemos podido hablar de las condiciones generales, ya que "siguen trabajando en ello" y todavía no tenemos ni idea, porque no nos han dado la más mínima información sobre ese procedimiento para poder solicitar el teletrabajo.

Si como el resto de los mortales la empresa entrase en el proceso de performance... ahora mismo le caería un improve, porque no he hecho su trabajo, se ha repanchingado esperando que llegasen las vacaciones y les ha pillado el carrito de los helados.

De momento no podemos dar muchos detalles, ya que nos encontramos en el meollo del asunto. Lo que sí podemos adelantar es que, desde la propuesta inicial de la empresa, en la que ahora estamos trabajando y que fue **presentada por UGT**, como ya os avanzamos en el anterior número de nuestra revista, ha habido unos claros avances a favor de los trabajadores.

Sin embargo, queda pendiente el tema de la dotación de material y compensación económica, ya que la empresa sigue enrocada en que los 30€ que nos dan (cantidad ya insuficiente en su inicio y ahora con las subidas de la electricidad aún más). Para **UGT** esta es una clara **línea roja** que bajo ningún concepto vamos a traspasar.

Consideramos que debe ampliarse la dotación de materiales que se proporciona al trabajador, incluyendo una silla ergonómica o, en su defecto, una subvención económica adecuada para su compra por parte del trabajador, además de subir la compensación que la empresa está dando, bien subiendo la dotación económica, o bien complementando un nuevo importe de compensación además del que ya nos ha proporcionado por la covid.

Tan pronto como las negociaciones finalicen os informaremos con todo detalle de todo lo acontecido en ellas. De momento....

...seguimos luchando por conseguir lo mejor para los trabajadores.



Que no te vendan motos y no te timen con el cuento de la lechera

Todos hemos recibido hace poco, justo cuando se empiezan o planifican las vacaciones, un mail de María José Sobrinos con un claro titular: "Saldos negativos de vacaciones"

Para empezar, hay que comentar que esto del "saldo" de vacaciones es "un poco" una milonga.

Lo que no es una milonga es lo que dice el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38:

"...se devengan 30 días de vacaciones por año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre)"

En ningún sitio pone que se devenguen o se tengan que disfrutar proporcionalmente a la fecha "X", o que no se puedan disfrutar en un momento "X" del año, o que debe limitarse a las vacaciones generadas durante el año como indican en el mail.

Repetimos y aclaramos con ejemplos para que quede claro.

Tod@s tenemos 30 días de vacaciones por año natural, repetimos TOD@S

La forma que tiene la empresa de contabilizar/gestionar/registrar las vacaciones (lo habitual son 7,33 horas, salvo excepciones, que aparecen cada quincena en reporte que nos llega al mail) es sólo eso, algo interno de la empresa.

Pongamos ahora ese ejemplo.



Tecni, ha sido contratada el 31 de mayo, por ejemplo, y ahora mismo que nos está leyendo dice: ¡¡¡Ostras!!!, me voy a pedir las vacas.

Y al pedir las, le comentan que, como entró el 31 de mayo, no ha generado saldo de vacaciones, que su saldo sólo es de 21,99 horas (7,33x3 que no llega a 3 días)

¡¡¡Mentira cochina!!!

Tecni tiene derecho a sus 30 días de vacaciones.

Otro ejemplo:

Ilógica es contratada en la empresa *GoodCompanYNoComoEsta* el día 15 de Julio, por ejemplo.

Y esta compañía tiene planificadas vacaciones para toda su plantilla en agosto.

Pues, como es evidente, Ilógica tiene su mes de agosto de vacaciones, todo enterito, no sólo unos días que ha generado, ni nada por el estilo.

Y nos vamos más al extremo todavía: una persona que sea contratada el día 31 de diciembre de 2020, por ejemplo, tendría 30 días de vacaciones de 2020, y sus 30 días de 2021. Ni saldo generado ni leches, **todo empleado tiene 30 días de vacaciones** sea cual sea la fecha de su entrada en la empresa. Si te quieres coger las vacaciones en enero, desde el día 1 tienes derecho a tus 30 días de vacaciones.

Y por si más de uno, que alguno habrá, lo está pensando, eso de que las vacaciones caducan....

Pues ojito, que **las vacaciones que no te puedas coger no caducan**, según la nueva sentencia del TJUE (asunto C-684/16). Esta sentencia es un complemento de la otra sentencia del TJUE de 2017 (asunto C-214/16) en la que quedó claro que no prescribe el derecho a disfrute de vacaciones de años anteriores mientras dure la relación laboral, ni tampoco prescribe el derecho a su cobro cuando finalice la relación laboral, **siempre y**

cuando el trabajador no las hubiera podido disfrutar por razones ajenas a su voluntad. Es decir, si no te has podido coger las vacaciones, porque el proyecto está muy apurado, ... o que si la abuela fuma, que a todos nos han contado alguna vez algo por el estilo.

Repetimos por si no ha quedado claro, si no te dejan cogértelas, no las has perdido

Otro tema es que te cojas más días de los que están establecidos, que en ese caso es algo que, sí que permite la empresa, y que puede ser el único caso en el que puede tener sentido hablar de saldo negativo de vacaciones, pero si no te has pasado de los 22 ó 23 días de vacaciones que tenemos en esta casa... que no te engañen, no puedes tener "saldo negativo" de vacaciones.

Por lo que la última frase que aparece en mail:

"Si a final de año tuvieras un saldo negativo de vacaciones, se procederá a regularizar dicho saldo."

Que quede claro, el "saldo negativo" que se puede regularizar, sólo, y repetimos, sólo se puede dar en el caso de que disfrutes de más días de vacaciones de los establecidos en nuestro convenio (22 ó 23 días en nuestro caso).

Por lo que a lo que en el mail se indica de la siguiente manera:

*"Si actualmente tuvieras un saldo negativo de vacaciones o no hubieras generado un mes completo de vacaciones y quisieras disfrutar de más días de los devengados, te recordamos que tienes a tu disposición los distintos **programas de compra de vacaciones** (Flex Time y Flex Summer), que te permitirán tomarte estos días sin incurrir en saldos negativos."*

Puedes obviar ese párrafo, que debería haber sido redactado de la siguiente manera:

*"Si actualmente ya has consumido tus 22/23 días de vacaciones anuales, te recordamos que tienes a tu disposición los distintos **programas de compra de vacaciones** (Flex Time y Flex Summer), que te permitirán tomarte estos días sin incurrir en saldos negativos."*

Pero como os estamos comentando, no hace falta solicitar ningún tipo de Flex para poder disfrutar de tus vacaciones anuales completas, a no ser que ya hayas consumido tus 22/23 días; lo volvemos a repetir por si no ha quedado suficientemente claro.

Dado el periodo de solicitud y disfrute de vacaciones en el que estamos, también queremos recordar otra cosa importante respecto a las vacaciones:



Derecho a disfrutar de 2 semanas seguidas de vacaciones

Sí, lo has leído bien, como dice el artículo 8 del convenio 138 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), al que España está suscrito y que es de obligado cumplimiento, por si alguien se le ocurre decir, *¿Eso qué e lo que e?*

Pues ahí va lo que dice ese articulito:

Artículo 8:

1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
2. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas.

Con este texto no creemos que haga falta mucha más explicación, pero por si las moscas:

Tienes derecho, si quieres, a que al menos 2 semanas de vacaciones sean seguidas.

No nos queremos alargar mucho más, que ya lo hemos hecho bastante, por lo que, en siguientes números del altavoz, seguiremos con más información importante respecto a las vacaciones.

Os dejamos los enlaces a los artículos en los que profundizar sobre estos temas y más, referentes a las vacaciones

<https://laboro-spain.blogspot.com/search/label/Vacaciones>

<https://laboro-spain.blogspot.com/2021/06/periodo-devengo-vacaciones.html>

<https://laboro-spain.blogspot.com/2015/05/derecho-dos-semanas-vacaciones-seguidas.html>

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

En el pasado número de El Altavoz os contábamos el inaudito caso que nos había llegado sobre un post que un compañero había publicado en Stream y que había sido eliminado, sin más explicaciones, al poco tiempo de su publicación.

Por refrescaros la memoria, el post únicamente pretendía llamar la atención al grupo global de Inclusión y Diversidad, ante el anuncio de un sorteo promocionado desde Accenture España y dirigido, única y exclusivamente, a menores de 35 años. Un sorteo de dos entradas, para asistir al preestreno de una función de ópera en el Teatro Real, en el que las únicas condiciones para participar se reducían a pertenecer a la empresa, y a tener menos de 30 años. Punto. Nada más.



Ante lo que parecía ser un claro agravio comparativo para todos aquellos empleados mayores de 35 años que no podrían participar, nuestro compañero publicó un post sobre el que se añadieron opiniones y reacciones de otros empleados; sin embargo, a las pocas horas, el post y las reacciones al mismo desaparecieron. Tras intentar obtener alguna explicación sobre este hecho, el quién ordenó y el por qué se desveló varios días después. Al parecer todo había sido un malentendido, una mala interpretación del sentido del post, el cual había sido entendido con una intención completamente contraria a la real. Tras las disculpas, llegó el propósito de intentar restaurar el post pero, a día de hoy, aún no se ha producido esa restauración, ni se ha dado razón alguna de por qué no se ha restaurado. ¿Imposibilidad técnica, falta de ganas, falta de interés, ningún beneficio a obtener...? ¡Quién sabe!

Independientemente de la polémica generada con el borrado del post, en lo que en un principio nos pareció un acto de censura, y después de revisar los requisitos anunciados del sorteo, las bases publicadas del concurso, las condiciones de asistencia anunciadas por el Teatro Real para esa función, los detalles que a través de la prensa pudimos saber sobre el desarrollo del evento, etc... continuamos sin explicarnos cómo esta empresa que PRESUME de diversa e inclusiva, CARECE aparentemente de estos valores al no comunicar convenientemente las razones y los motivos reales por los que anuncia un concurso con un límite de edad preestablecido.

Hemos llegado a pensar en que, quizás, la compañía a partir de ahora convoque, organice o promueva eventos y concursos en los que sólo puedan participar emplead@s que cumplan con un determinado perfil, sin importar cualquier tipo de discriminación o agravio que se pueda realizar con-

tra el resto de empleados. ¿Os imagináis?

Concurso "Yo me quedo el/la último/a"

Requisitos: Mujer, 25-40 años, con jornada reducida, 1 ó 2 niñ@s en edad escolar.

Mecánica: Ganará aquella concursante que, durante el actual FY, logre salir del proyecto el mayor número de días de manera continuada durante un mínimo de 2 horas después de haber finalizado su horario.

Concurso "Yo aguanto más... latigazos"

Requisitos: Hombre/Mujer, mayor de 40 años, 10 años con subidas 0,0, Level 10-8

Mecánica: Ganará el/la concursante que reciba el mayor número de latigazos con respecto al resto de concursantes, mientras se le gritan frases del tipo "Estás en el tope de banda", "Need to Improve", "Tienes que hacer los TQ's y Certificarte", etc...

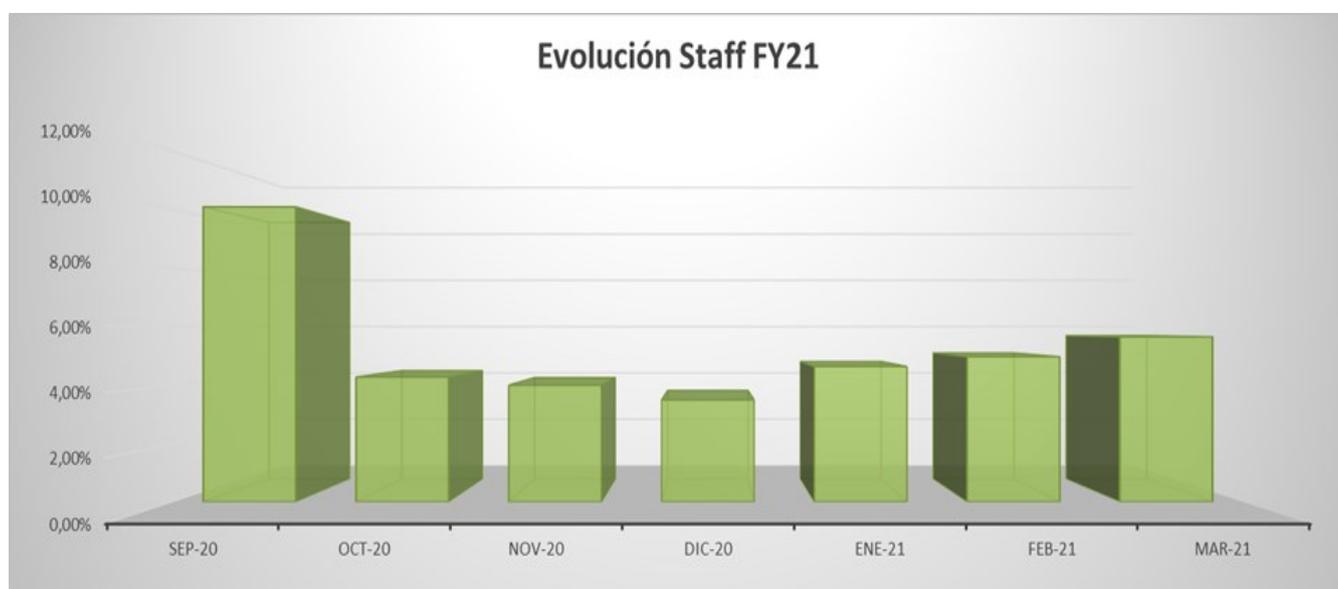
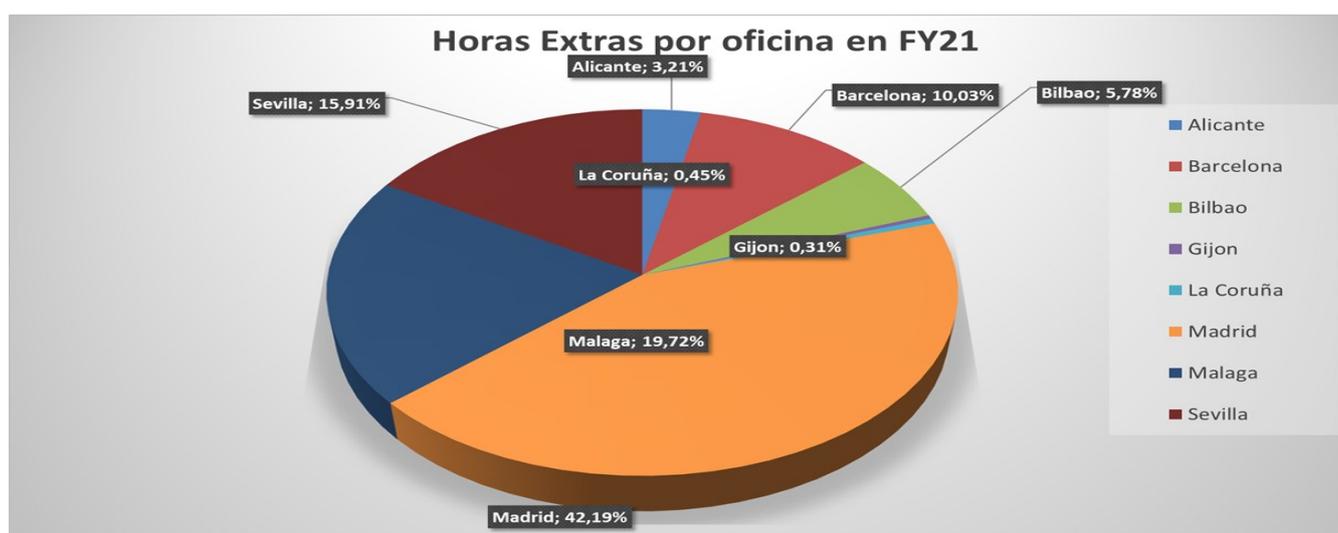
¿Os animáis a proponer algún concurso? Eso si... Siempre cumpliendo con los principios y valores de Diversidad e Inclusión de los que presume esta empresa. Esperamos vuestras propuestas.

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...)

El Constitucional exige al Gobierno que mate a los miles de personas que debieron haber fallecido durante el estado de alarma

La sentencia anunciada este miércoles por el Tribunal Constitucional, que tumba parte del decreto de estado de alarma que confinó en 2020 a millones de españoles en sus casas, abre un escenario inesperado para el Gobierno, que debe ahora revertir todas las medidas implantadas: el confinamiento, las multas por desplazamientos o incumplimientos del toque de queda y matar a miles de españoles. Las ejecuciones tendrán lugar en las próximas horas y se ruega a los españoles que tengan la certeza de que sin el confinamiento hubieran fallecido que se acerquen a comisarías, centros de salud y otros organismos de la Administración para que un funcionario los sacrifique.



La decisión del Tribunal Constitucional no cuestiona las medidas adoptadas, como el confinamiento domiciliario, pero entiende que no se tomaron con la herramienta legal adecuada y que, por lo tanto, que haya más españoles de los que debería «no se ajusta a derecho».

«En España el confinamiento salvó 450.000 vidas y es una pena que ahora haya que asesinar a toda esa gente, con el enorme sacrificio que hicimos para mantenerlos a salvo», ha dicho Pilar Llop, ministra de Justicia, indicando que el Gobierno «respeto pero no comparte» el fallo. Fuentes de La Moncloa han mostrado también su estupefacción y su «sorpresa» por el «carácter inédito» de la decisión, lamentando que «salvar vidas» sea inconstitucional.

La nulidad del estado de alarma no solo obliga a acabar con la vida de todos los que debieron haber fallecido «si las decisiones del Gobierno se hubieran ajustado a la Carta Magna» sino que también fuerza a todos los españoles a permanecer tres meses fuera de casa, en la calle, para compensar los tres meses de confinamiento ilegal.

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





¡¡ NEGOCIACIÓN YA!!

NO + SUBIDAS

0,0

POR TI POR MÍ POR TOD@S



TECN

ILÓGICA

0,0