



EL ALTAVOZ



octubre 2021

La negociación del Convenio



se reactiva

SECCIÓN SINDICAL TECNOLÓGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - **UGT** da un golpe encima de la mesa.
- 4 - Cuando las barbas de tu vecino veas cortar... pon las tuyas a remojar.
- 6 - ¿Haces horas extras?
- 7 - Tope salarial máximo por categoría.
- 9 - **UGT** Tecnológica Sevilla - La inspección nos da de nuevo la razón.
- 10- A la rica estadística
- 11 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

octubre
2021

UGT da un golpe encima de la mesa

¡¡¡La negociación estaba paralizada, y el convenio tiene que avanzar YA!!!

En la mañana del día 19 de octubre, después de intensas gestiones, y tras 8 meses de paralización, finalmente se ha reunido la Mesa del Convenio. En ella, **UGT** hemos manifestado nuestra más enérgica protesta, porque se hayan aprovechado las circunstancias de la pandemia para ralentizar la negociación, lo que demuestra el poco interés que se tiene en avanzar.

UGT entiende que las personas trabajadoras del Sector necesitan urgentemente un nuevo convenio, donde se regulen adecuadamente todos aquellos aspectos que organizan el trabajo diario en nuestras empresas y que, ahora mismo, apenas se recogen en el actual convenio. Por eso, **hemos exigido reactivar al máximo esta negociación**, que la Mesa se reúna con mucha más frecuencia y que haya avances reales.

Desde **UGT** creemos también que, en estos últimos meses, la situación económica ha cambiado sustancialmente, se ha producido un aumento

muy importante de la Inflación y se ha publicado la subida del SMI. Por eso, es una vergüenza que el convenio tenga incluidos, en sus Tablas salariales, 9 niveles por debajo del SMI. Por ello, desde **UGT** hemos exigido formalmente su inmediata actualización, porque la pérdida de poder adquisitivo que la inflación está suponiendo para las personas trabajadoras, implica también tener que hacer una importante actualización de las tablas a la realidad del mercado. **No podemos seguir así.**

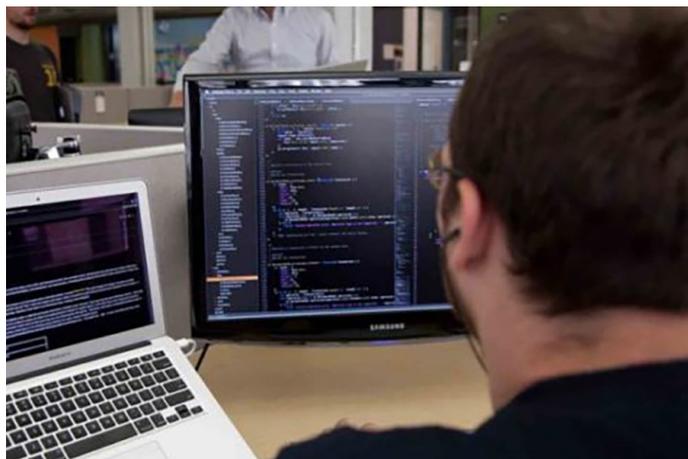
Otro de los temas candentes derivados de la pandemia, es la generalización del Teletrabajo en nuestro Sector y la carencia de una regulación sectorial del mismo, que está provocando que muchas empresas lo regulen de manera muy precaria y caótica, bordeando en muchos casos la nueva Ley. Por esto, desde **UGT** hemos exigido, nuevamente, la inmediata negociación y publicación en el BOE de un acuerdo Sectorial de trabajo a distancia, que luego se incorporaría al texto final del Convenio.

Llegados a este momento, desde UGT estudiaremos con los otros sindicatos qué medidas de presión son necesarias, para conseguir un convenio digno ¡¡¡YA!!!

Este es un Sector de futuro, uno de los pocos que tiene un crecimiento sostenido a pesar de las distintas crisis, y por el que todos los organismos europeos están apostando como motor de la recuperación económica y fuente de empleo de calidad. A las personas trabajadoras de la nueva economía, derivada de la digitalización y del desarrollo de las nuevas tecnologías, se les tiene que hacer partícipes de la buena marcha del Sector, de manera que las condiciones de su convenio se homologuen realmente con un trabajo de calidad y bien remunerado. **UGT** quiere avanzar y centrar la negociación en conseguir, YA mismo, una buena subida salarial y pactar un convenio moderno.

¡Basta ya de precariedad! ¡Basta ya de negociación individual! ¡Basta ya de favoritismos!

EN UGT CONSEGUIMOS TUS DERECHOS. VOTA UGT.



Cuando las barbas de tu vecino veas cortar... pon las tuyas a remojar



Ha llegado a nuestros oídos algo que está pasando en Bilbao, y que nos parece preocupante.

IDE, Informática de Euskadi, empresa de la que Accenture tenía el 50% de participación y, ahora, después de hacerse con el 100%, lo primero que ha hecho tras la "compra" ha sido despedir a 2 empleados.

¿Los motivos?... Para evitar posibles suspicacias, interpretaciones maliciosas, etc...os copiamos lo que la compañía ha comunicado a los empleados de IDE.

Por tanto, ante esta nueva realidad de negocio, teniendo en cuenta que el 60% de la plantilla de IDE está especializada en COBOL, la Compañía se ha visto en la necesidad de realizar un análisis de las capacidades profesionales y especialización tecnológica de sus profesionales, considerando, cuando fuera viable, la posibilidad de ofrecer cursos formativos a los programadores COBOL que quedan desasignados por la caída de la demanda de estos perfiles para que sean personal especializado en las nuevas tecnologías referentes en el mercado. A este respecto, la Compañía ha valorado el reciclaje de sus programadores expertos en Cobol mediante cursos de especialización en lenguajes de programación más demandados, analizando: (i) la viabilidad de que tal reciclaje fuera efectivo, (ii) los costes formativos asociados a dicho reciclaje y (iii) las posibilidades de que, tras este proceso de reciclaje, los clientes puedan asumir el coste de estos profesionales de mayor salario pero sin experiencia en estos lenguajes de programación.

Pues bien, la experiencia en situaciones similares evidencia que los porcentajes de éxito del reciclaje de los programadores de Cobol hacia otros lenguajes más demandados son muy reducidos debido a que, conceptualmente, el lenguaje cobol y los nuevos lenguajes -que están siendo demandados en el mercado- son

conceptualmente muy diferentes. Concretamente, el Cobol es un lenguaje procedural, que divide el problema en partes más pequeñas para que sean posteriormente realizadas por subprogramas, llamándose las unas a otras para ser ejecutadas, y además se encuentra fuertemente estructurado. Sin embargo, los nuevos lenguajes son más abiertos, y utilizan el paradigma de la programación orientada a objetos, es decir, organizan el diseño de software en torno a datos y objetos, en lugar de entre funciones y lógica.

En cuanto al coste asociado a la inversión de dicho reciclaje, el mismo resulta muy elevado. No sólo habría que cubrir el coste individual por curso de formación, sino que habría que contemplar el coste asociado al tiempo/salario en el que los profesionales realicen dicha formación, sin prestar servicios a los clientes y el coste de la curva de aprendizaje durante sus primeras asignaciones en las que no podrían ser facturados a tarifa completa. Este proceso de reciclaje formativo supondría, de media, 6 meses. Concretamente, el coste total asociado supondría aproximadamente, una media del 80% del salario anual de un profesional experto en lenguaje Cobol, lo que resulta del todo inviable financieramente para la Compañía, más aún si tenemos en consideración que los porcentajes de éxito del reciclaje del personal son muy reducidos. De igual modo, teniendo en cuenta su nivel de carrera y experiencia en la compañía, resultaría inviable su asignación como programador sin experiencia en este tipo de lenguajes de programación, pese a su experiencia como programador. En otras palabras, los proyectos no podrían asumir su coste laboral en un lenguaje para el que no tiene experiencia, porque serían económicamente insostenibles.

Pues bien, dada su alta especialización en el lenguaje de programación Cobol, Vd. resulta desafortunadamente, directamente afectado por la transformación digital que está acaeciendo y que ha originado una reducción drástica en la demanda del lenguaje Cobol y altas exigencias de equipos especializados en otros lenguajes.

Por ello y pese a que la Compañía ha realizado esfuerzos para recolocarlo en otros proyectos para lenguaje de programación Cobol, u otros proyectos dentro del área de tecnología, y ante la imposibilidad de poder asignarle en ninguno de éstos, nos vemos en la obligación de proceder rescindir su contrato de trabajo, concurriendo en este supuesto las causas legalmente previstas en el artículo 52 del ET, para proceder a la extinción de su contrato de trabajo, concretamente, causas de carácter organizativo (*debidas a cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar las tareas que Ud. venía desarrollando*); y productivo (*cuando se producen cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado*).

Ante este comunicado, el Comité de Empresa de IDE ha querido analizar los principales argumentos esgrimidos por la empresa, explicando en otro comunicado sus conclusiones que os transcribimos a continuación:

- La desasignación

Citamos de nuevo textualmente el texto remitido por la gerencia a la plantilla: "queremos destacar que la renovación del contrato con Kutxabank por 10 años y la integración en la unidad ATC nos garantizan unos volúmenes de actividad suficientes y oportunidades profesionales para la mayor parte de la plantilla de IDE."

Siendo la desasignación a proyectos y la imputación a no cargable uno de los principales motivos para ejecutar despidos, consideramos que las "garantías" que nos intentan vender son HUMO. Por ello os trasladamos que, si os encontráis en una de estas situaciones, no dudéis en comunicárnoslo de forma inmediata a la RLT.

- Especialización en lenguajes obsoletos y reciclaje inviable.

Para explicar este punto y no sembrar ninguna duda interpretativa, lo mejor es que os remitamos literalmente lo redactado en la carta de despido de uno de nuestros compañeros. Aunque en el texto se menciona COBOL, las conclusiones pueden ser extensibles a otros lenguajes de programación que consideran obsoletos según el informe [TIOBE](#) que arroja unos resultados muy convenientes para esta gerencia.

¿Haces horas extras?

¿Las haces en alguno de estos casos?

- Los viernes por la tarde.
- De lunes a viernes por las tardes durante la jornada intensiva (de 1 de julio a 15 de septiembre).
- Los sábados y/o los domingos.
- En un día festivo.
- Durante los festivos de empresa de Navidad o Semana Santa (¡ojo! son HHEE solo cuando trabajes los días que te tocaba descansar)
- A partir de las 22h.
- Fuera de tu horario laboral con reducción de jornada, si la tienes.
- Fuera de tu turno, si trabajas a turnos.

¿Sabías que te corresponden compensaciones económicas destinadas a comidas y/o cenas?!

¡EN EFECTO!

Si realizas HHEE en alguno de los supuestos anteriores te corresponden:

Tu responsable es el encargado de reportar los importes correspondientes a la empresa.

Se recibirán a mes vencido en la nómina como pago complementario (como las guardias, vamos).

- **10 € de lunes a viernes.**
- **12 € los sábados, domingos o festivos.**

Por lo que, si no lo estás recibiendo, no olvides enviar un recordatorio de los días que te corresponden a tu responsable.

La política correspondiente la puedes encontrar en el siguiente enlace:

[Política de Ayuda comida y transporte.](#)

El detalle de las ayudas de comida es el siguiente:

➤ **Ayudas comida/cena**

Quienes se encontraran en cualquiera de las circunstancias descritas a continuación percibirán las ayudas económicas que más abajo se describen.
Los 3 primeros puntos, no serán de aplicación para aquellos empleados que realicen su trabajo a turno, y por tanto la prestación de servicios se haga en los días que se detallan a continuación.:

- Trabajar los viernes por la tarde en jornada de invierno (de 16 de septiembre a 30 de junio, ambos inclusive).
- Trabajar por las tardes en periodo de jornada de verano (de 1 de julio a 15 de septiembre, ambos inclusive)
- Trabajar en fin de semana, entendiéndose por tal únicamente los sábados y/o domingos,
- Trabajar en días festivos (nacionales, Comunidad Autónoma y/o locales)
- Trabajar durante los festivos de empresa de Navidad o Semana Santa, siempre y cuando no se disfrute de ninguno de los turnos establecidos al efecto
- Personas con reducción de jornada o a turno que trabajen fuera de su horario reducido o de su turno
- Trabajar más allá de las 22:00 horas

Las compensaciones económicas destinadas a comida y/o cena son las siguientes:

- De lunes a viernes, ambos inclusive, hasta 10 €.
- Los fines de semana o días festivos, hasta 12 €

Estas compensaciones no son aplicables a aquellas personas que ya estuvieran recibiendo dietas de manutención, en desplazamientos nacionales y/o internacionales

El abono de estas cantidades, se hará vía "pago complementario" y el empleado lo percibirá en la nómina a mes vencido. Será el responsable del proyecto el encargado de reportar los importes correspondientes a través del SP creado al efecto:
[Accenture Pagos Complementarios](#)

Tope salarial máximo por categoría

¿Cuál es el salario máximo que puedes ganar según tu categoría?

Para responder a esta pregunta podemos optar por dos vías:

1. La vía donde te explicamos paso a paso los salarios por categorías y
2. La vía de respuesta directa.

- 1. Expliquemos las categorías que existen y tengamos claro de donde partimos para poder localizar exactamente la tabla salarial por la que me rijo.



Lo primero es saber cual es tu categoría. Algunos diréis que sois programadores seniors, otros dirán que son A3-DI y otros optareis por indicar que estáis en el NIVEL – 11 Application Development Analyst. Y bien... ¿Quién tiene razón y de donde viene tanta nomenclatura?

- ♦ Nomenclatura tipo programador, analista, ...: Vienen del anterior convenio, donde se usaban estos términos.
- ♦ Nomenclatura tipo A3-D1, A3-CIII,...: Así se denominan en nuestro actual convenio.
- ♦ Nomenclatura tipo LEVEL 12, LEVEL 11: Es como la empresa internamente denomina a las categorías del convenio.

¿Dónde puedo saber inequívocamente mi categoría?:

1. En el contrato.
2. La nómina. Veamos donde lo podemos encontrar:

EMPRESA: DOMICILIO: CIF: CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN:	Tecnológica Ecosis S.A.U. Isaac Newton, n° 3, 2° 2° A28963767 41108238369	TRABAJADOR: NIF: ANTIGÜEDAD: N° DE AFILIACIÓN: GRUPO PROF: A3-DI GRUPO COTIZACIÓN: N° EMPLEADO: CENTRO TRABAJO: Tecnológica Ecosist Sevilla IN CENTRO GESTIÓN: ATC_SPAIN
---	--	---

Veamos cuales son las equivalencias entre el anterior convenio, el convenio en vigor y la estructura interna que usa la empresa:

ANTERIOR CONVENIO	ACTUAL CONVENIO	EMPRESA
*	A3 - AI	LEVEL 7
*	A3 - BI	LEVEL 8
Analista Sistemas	A3 - BII	LEVEL 9
Analista Programador	A3 - CI	LEVEL 10
*	A3 - CII	
*	A3 - CIII	
Programador Senior	A3 - DI	LEVEL 11
*	A3 - DII	
*	A3 - DIII	
Programador Junior	A3 - EI	LEVEL 12
*	A3 - EII	
Codificador	A3 - EIII	

*Sin equivalencias

Una vez que tenemos claro qué categoría soy, ¿dónde puedo encontrar las tablas salariales? Las tablas salariales las marca el convenio.

Os adjuntamos las tablas salariales que actualmente están en vigor según convenio. Y ojo, porque el convenio solo marca el **SALARIO MÍNIMO ANUAL DE CADA CATEGORÍA.**

ANTERIOR CONVENIO	ACTUAL CONVENIO	EMPRESA	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
*	A3 - AI	LEVEL 7	25.035,54	1.754,77	26.790,31
*	A3 - BI	LEVEL 8	24.297,46	1.689,13	25.986,59
Analista Sistemas	A3 - BII	LEVEL 9	23.542,78	1.646,24	25.189,02
Analista Programador	A3 - CI	LEVEL 10	23.099,31	1.541,06	24.640,37
*	A3 - CII		21.530,56	1.509,10	23.039,66
*	A3 - CIII		19.527,72	1.368,72	20.896,44
Programador Senior	A3 - DI	LEVEL 11	16.548,44	1.167,21	17.715,65
*	A3 - DII		15.319,28	1.069,98	16.389,26
*	A3 - DIII		15.017,47	1.056,71	16.074,18
Programador Junior	A3 - EI	LEVEL 12	14.817,89	1.042,67	15.860,56
*	A3 - EII		12.616,26	887,71	13.503,97
Codificador	A3 - EIII				

**Sin equivalencias*

Como puedes observar, en el convenio, que es ley, se habla exclusivamente del mínimo salario anual. Por ejemplo, un A3-DI sin antigüedad en la empresa **NUNCA** podrá estar por debajo de los 17.715,65€ que marca el convenio, ya que sería ILEGAL. Pero podrá ganar 20.000€, 30.000€ o 150.00€, ya que el convenio no marca los máximos de cada categoría ni dice nada al respecto. Pero... ¿podría ganar 1.000.000€ un programador? PUES CLARO QUE SÍ.

Todo lo que sea mayor de lo marcado en convenio se incluye en nómina bajo el concepto MEJORA VOLUNTARIA. Y ahí la empresa lo dice TODO. Es un pago donde la empresa MEJORA el salario anual de forma VOLUNTARIA. Hay veces que lo mejora en 3k, veces que lo mejora en 10k y veces que no lo mejora... En otro comunicado hablaremos de las nóminas y cómo la empresa usa los conceptos "a su antojo" para su beneficio.

Por lo que esto nos lleva a la respuesta directa a la pregunta que hacíamos al principio:

- 2. Respuesta directa:

No hay tope salarial máximo en ninguna categoría.

Por lo que ya sabes que podrás decirle a tu responsable cuando te diga que estás en el tope máximo salarial de tu categoría:

1. Dile que te muestre las tablas que año tras año usa de excusa ante tu no-subida.
2. Dile que está mintiendo. Las tablas del convenio colectivo solo incluyen la tabla de salarios mínimos por categorías.



UGT TECNILÓGICA SEVILLA

<la inspección nos da de nuevo la razón>

Nuestros compañeros del Comité de UGT-Sevilla pusieron en conocimiento de la Inspección de Trabajo las ilegalidades que, a nuestro entender, la empresa seguía cometiendo en materia de horas extraordinarias.

Pues, como no podría ser de otra forma, NUEVAMENTE, la Inspección de Trabajo **nos da la razón** y ha extendido Acta de Infracción en materia laboral por incumplimiento de la ley vigente.

Por lo que tenemos que insistir en nuestras palabras y, tal y como terminamos el comunicado anterior, queremos terminar este:



No dediques de forma habitual horas extraordinarias de tu vida a la empresa. Dedica horas extras a tus hijos, dedica horas extras a tu pareja, dedica horas extras a tus amigos, ...

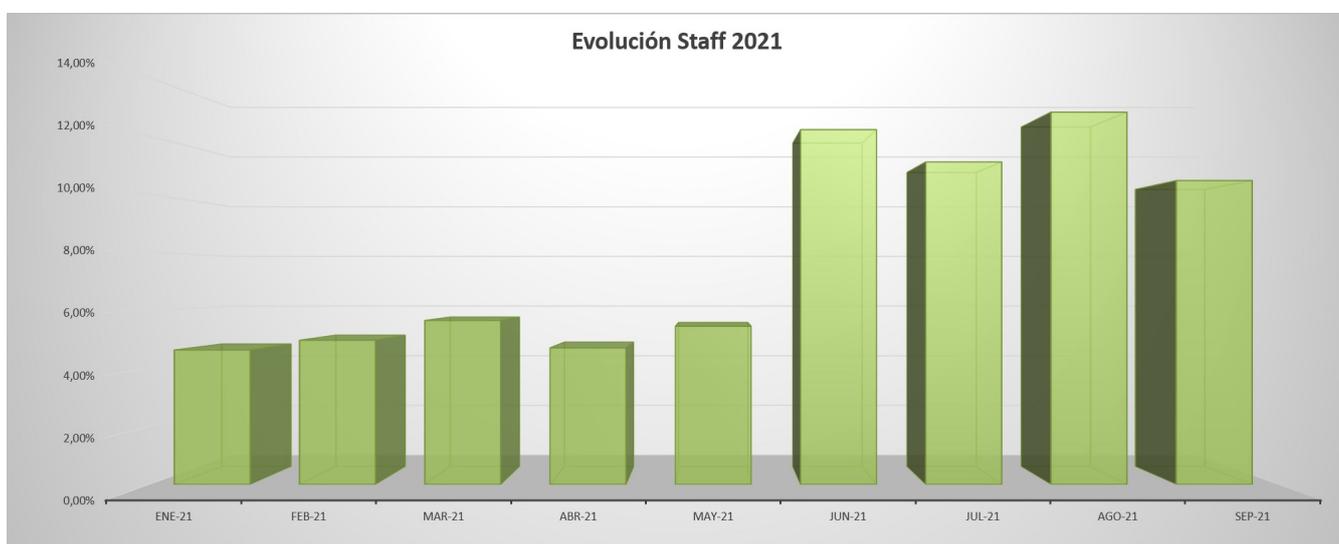
DEDÍCATE HORAS EXTRA.

Te lo agradecerás



A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

El Gobierno admite que es imposible derogar la reforma laboral porque lo impide la 'Ley Mordaza'

"NO SE PUEDE HACER NADA, SERÍA ILEGAL", RECONOCE SÁNCHEZ

Pedro Sánchez ha admitido esta mañana que, a día de hoy, es imposible derogar la reforma Laboral de 2012 porque está protegida por otra ley, en concreto, por la Ley de seguridad ciudadana, conocida como 'Ley Mordaza'. «Antes de derogar la reforma laboral tendríamos que derogar la 'Ley Mordaza', y derogar la 'Ley Mordaza' es imposible porque está protegida, no se sabe muy bien cómo, por la reforma Laboral», ha explicado el presidente de España.

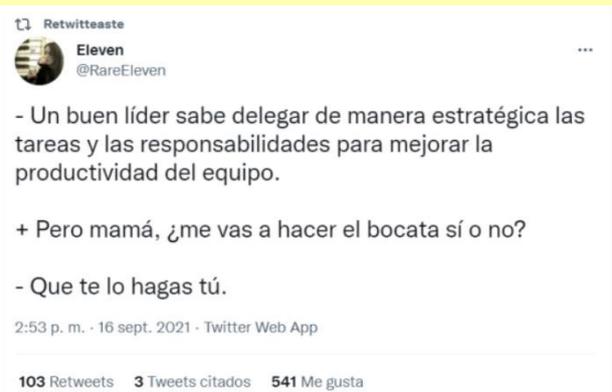


«Estamos atados de pies y manos pero no queda otra que respetar la legalidad y eso debe entenderlo todo el mundo», ha dicho Sánchez en clara referencia a Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, que este fin de semana volvió a prometer una nueva reforma laboral que anulara la que aprobó el Partido Popular en 2012.

Así, el Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral establecía que es ilegal derogar cualquier ley posterior a la misma y la Ley Orgánica 4/2015 de seguridad ciudadana (la 'Ley Mordaza') deja meridianamente claro que es ilegal derogar cualquier ley anterior y, en especial, el Real Decreto-ley 3/2012 (la Reforma Laboral). «Son leyes protegidas por la ley y hay que respetarlas», ha reiterado Sánchez.

Y a continuación ha añadido: «Vamos a ver: yo sé cómo derogar la Ley Mordaza pero si lo dijera acabaría en la cárcel».

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



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo

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**

¿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