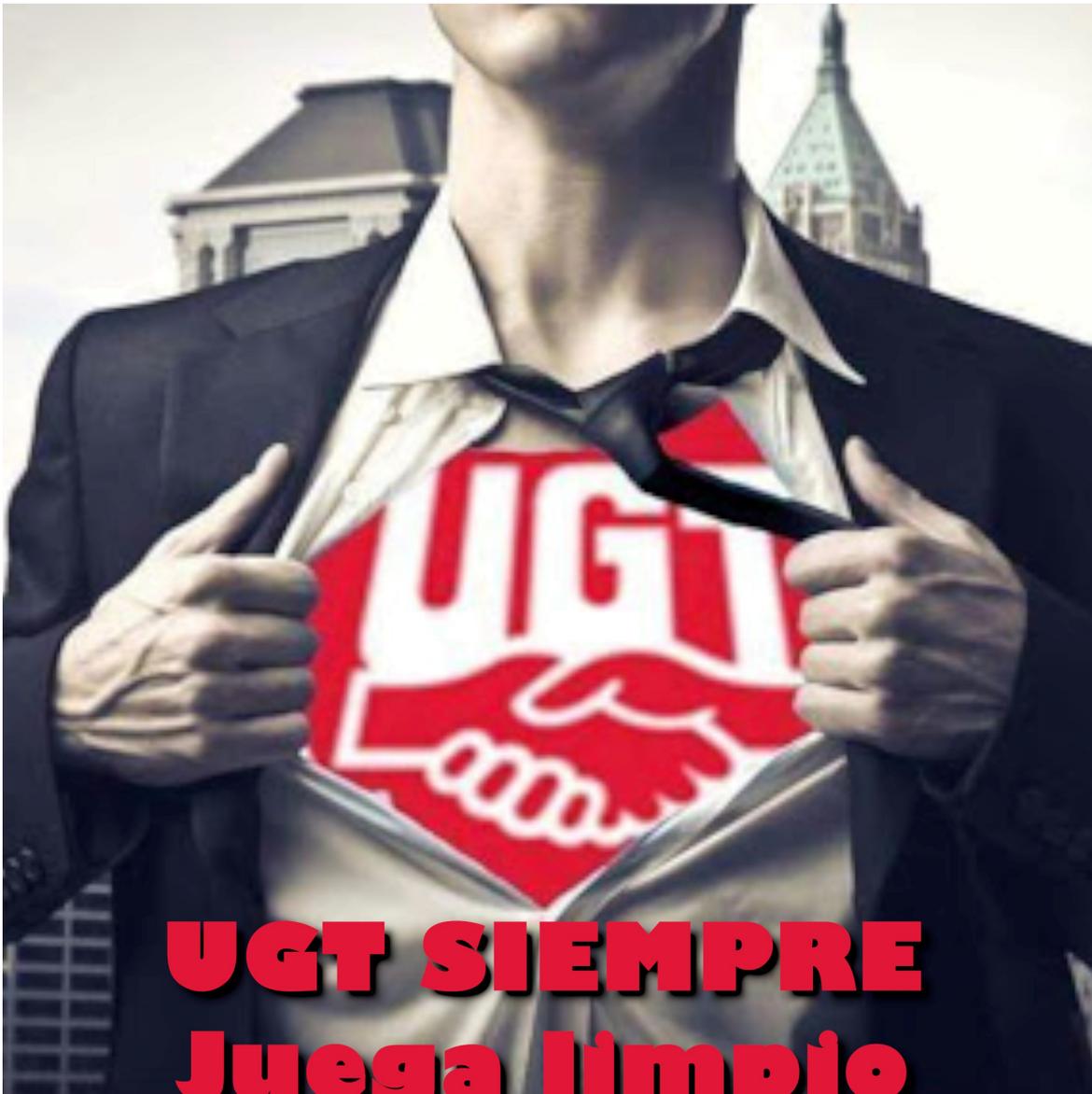


EL ALTAVOZ



febrero 2020



**UGT SIEMPRE
Juega limpio**

**Ni tiene que retractarse
Ni pedir perdón**



**Muy pronto
podrás expresarte**

SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - ¿Os imagináis una subida en vuestro salario del 40%?
- 4 - 12meses/12causas: #teletrabajoYaTecnologica
- 6 - Gracias
- 7 - 8 de marzo: Día internacional de la mujer
- 8 - Iniciada la negociación del XVIII convenio de Consultoría (Convenio TIC)
- 9 - A la rica estadística
- 10 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

febrero
2020

¿Os imagináis una subida en vuestro salario del 40%?

¡¡Sí, sí!! ¡¡¡Es real!!! ¡¡no es imposible!!!

¿Alguien ha tenido esa subida, queréis saber quién ha sido?

¡¡¡La cuenta de resultados de la empresa!!!

Un currito con una subida del 40%?



INGENUO!! Que te lo habias creido!!

¿Te pensabas que algún programador, analista o cualquier otro currito, que somos los que realmente estamos generando esos beneficios, había tenido esa subida?

¡¡¡Error!!! Lo que siempre sube son los beneficios de la empresa, los salarios de los empleados, ya si eso, cuando le obligue la ley, que según la empresa estamos muy bien pagados, incluso por encima de mercado, y la cosa está muy mal para subidas, que querían ganar todavía más.

Que los empleados tengan unas subidas dignas, y puedan atisbar un mínimo de felicidad en el trabajo, generaría un vórtice de energía que provocaría un fallo en el sistema de Matrix de Tecnológica y todos moriríamos tragados por un agujero negro creado por un fallo en el sistema Accenturiano. El fallo en el sistema vendría provocado por un trozo de código parchado y subido a producción a altas horas de la madrugada por algún currito. ¡Cómo no!

Como siempre, la empresa nos toma por tontos.

¡¡Nosotros ya nos hemos tomado la pastilla azul, hemos despertado, y seguiremos luchando!!

¿Y tú, sigues en Matrix?



Doce meses / doce causas

#teletrabajoYaTecnologica

Continuamos con esta visión general de propuestas de conciliación pendiente de confirmar por parte de la empresa. Si en el pasado mes hablamos del banco de horas para ir al médico, en este tratamos una propuesta que afecta al día a día, el teletrabajo.

Como sabéis, de un tiempo a esta parte, nos invaden noticias más cercanas de continuas mejoras para el medio ambiente, evitando el uso de plásticos en los centros de trabajo, intentando no derrochar agua, contaminando menos, etc., Así como otras noticias, no tan lejanas, como son las noticias de la España vacia-

me (flexkid para todos, otra de nuestras propuestas estrella, en la que ya ahondaremos en otro número) ... Estamos cansados porque con estos "pilotos-implantados" y "perritos pilotos" nos da la sensación, no somos tontos, de que la empresa usa ese término para dar largas a estas propuestas. No entendemos por qué no hay cabida al teletrabajo con las mejoras que implica hoy en día en la sociedad. Vemos trabas en el "piloto-implantado" para Analistas y Consultants de ATC de Barcelona, Zaragoza, Bilbao, Sevilla y León porque no es genérico y se excluyen al resto de las sedes y levels. Vemos trabas en el no-piloto o "perrito piloto" al encontrarnos con una página donde al solicitar el teletrabajo, por lo menos en la oficina de Madrid, te encuentras que ha estado "en mantenimiento" durante meses. Sí, meses. En concreto de Junio a Octubre. Habrán hecho unas mejoras de campeonato (Sarcasmo ON), ¡ni que fuera la obra de la Sagrada Familia! Te encuentras también con otra traba del no piloto cuando funciona correctamente, la de cumplir una serie de requisitos para aprobar tu solicitud. Esta aprobación les sirve de excusa para demorar su resolución a varios meses. Por lo que, si eres el gran agraciado, tienes esa suerte, tienes un buen performance y tienes un mega despacho en tu casa, sal a disfrutarlo; pero si tienes un improve... ni se te ocurra solicitarlo, más que nada por no perder el tiempo y la energía con estos protocolos comentados tan absurdos, sobre todo el improve.

Todos estos pasapalabras, por no decir que necesitan mejorar ya (NMY), nos llevan a pensar que intentan que se nos olvide que existe esta opción. El teletrabajo se queda en agua de borrajas y sólo se ve incentivado para proyectos internos o descentralizados, en su mayoría para el disfrute de parte del personal de recursos humanos, parte de CIO, o para altos directivos que vemos que sí tienen la opción, aunque estos últimos se merezcan un improve.

Por eso nos preguntamos, ¿qué hay de los que no han tenido tan buena suerte en caer en estos proyectos?, ¿No pueden optar a teletrabajar?, ¿se quedan como si de una tienda se trata-

SALARIO EMOCIONAL LA CLAVE PARA FIDELIZAR EL TALENTO

¿Qué es el salario emocional?

Son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo final de cada mes.

Tipos de Salario Emocional:		
 <p>Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa</p>	 <p>Desarrollo personal y profesional</p>	 <p>Buen ambiente laboral</p>
 <p>Cultura y valores de empresa acordes a los del trabajador</p>	 <p>Compatibilidad de vida personal y profesional</p>	 <p>Ser parte de las decisiones de la empresa</p>

da, de las empresas pioneras a nivel de conciliación, de la recomendación del CES de impulsar el teletrabajo para evitar la brecha salarial, de la firma de nuestra empresa en el Chárter de la Flexibilidad y la Conciliación impulsado desde la Fundación MásFamilia... Por estas noticias, y por otras muchas razones más, creemos desde nuestra visión no empresarial, pero sí global, que esta propuesta sería de gran ayuda para algunos de estos problemas sociales y personales que sufrimos a diario.

Por desgracia, vemos que en esta casa se cocinan las soluciones a fuego lento, muy lento. Solo surgen ante nuestras propuestas pilotos o mejoras a medio implementar. Estamos cansados de los "pilotos" de esta empresa, como el teletrabajo, objeto de este artículo; el myflexi-

ra, al pie de la mesa a ver si entra algún cliente? Dejémonos de pilotos, perritos pilotos y no pilotos. Pongámonos manos a la obra y despleguemos de una vez en producción, sin poner nos tantas medallas de conciliación cuando ni siquiera se cumple la ley, dando la opción y asesorando sobre la jornada a la carta - sí, jornada a la carta, que está recogida por ley- que retomaremos en otra ocasión. Si queremos hacer pilotos tomemos ejemplo de algunas de las medidas que ponen empresas realmente

conciliadoras, situadas en Jaén o Elche o Granada, donde cualquiera nos hemos planteado echar el CV. Por todos estos motivos, continuamos preguntándonos por qué no se aplica a nivel general, ¿Por imagen?, ¿Por calentar el sitio? ¿Por los accidentes in itinere en casa?, really, George? Excusas. Todas esas excusas nos parecen viejunas y retrogradadas. Son poco realistas y, sobre todo, poco conciliadoras. No sabemos que se quiere evaluar en estos pilotos si ya tenemos miles de herramientas para evaluar nuestro trabajo, como el agile, el form, el Project, el alma...que nos presionan para llegar a tiempo a las entregas en los diferentes proyectos. De verdad ¿no sería mejor evitar venir al menos un día de la semana a la oficina de manera rotatoria en cada proyecto? ¿O, en los mejor de los casos, teletrabajar varios días, acudiendo presencialmente a las reuniones realmente importantes? Tristemente aún nos tenemos que detener a dedicar líneas a algo que evidencian las cifras y estudios sobre este modelo de trabajo, que se lo digan al gran piloto de China de teletrabajo. En esta santa casa, como siempre, solemos esperar a pilotos, que parece que en la mayoría de los casos acaban apagados debido a la baja potencia del fuego que quieren echarles. Son pilotos que están eternamente en el entorno de desarrollo. Esto, traducido al lenguaje coloquial, significa miedo ... Miedo a evolucionar, miedo a lo NEW (tanto que les gusta lo New) miedo a algo que ya conocen, o deberían de conocer, que es como trabajamos y cuál es nuestro nivel de impli-

cación en el trabajo. ¿Es necesario que os lo digamos?: Trabajamos igual estemos sentados en traje en la oficina o en pijama en casa. Así es, y no hay estudio que indique lo contrario. Ni la

propia lógica de cualquiera que se ponga a pensarlo. Está claro que se concilia más, se genera menos estrés y, en consecuencia, menos absentismo - que es lo que preocupa en general a las empresas-, se aumenta la productividad por mantener este tipo de conciliación y se genera más aluvión de CVs por ser pio-

nera en este sector. Las empresas que más concilian son las que atraen a los mejores talentos. Éstas y otras miles de razones, ya sean personales, ambientales, empresariales o de otra índole, son más que razones suficientes para implantarla. En definitiva, más felicidad para ambas partes de este contrato laboral.

Por eso, en este artículo, y los que están por venir, os pediremos que nos deis un like a la propuesta. En este caso, nuestro hashtag, tú hashtag es:

#teletrabajoYaTecnologica

Recuerda hacer uso responsable de este hashtag, aparte de en las redes sociales, y usarlo en la herramienta de MyRequest para que llegue esta necesidad a RRHH, como te comentamos en la propuesta del mes de enero.



GRACIAS





Este 8 de Marzo, **el sindicato se va a volcar en vías de reivindicación y protesta**, diferentes a la huelga y compatibles con otras convocatorias porque, a pesar de la fuerza jurídica y simbólica de las huelgas, se trata de una herramienta que supone un gran sacrificio económico para los trabajadores y trabajadoras, pero sobre todo para las trabajadoras -que tienen menos salario y más situación de precariedad-. La precariedad ha aumentado para las mujeres.

Los últimos datos de paro de enero de este año revelan que el desempleo ha crecido más del doble que el masculino y las mujeres representan el 68% del total de personas desempleadas, registradas en este primer mes del año.

Que la ocupación se localiza de forma muy temporal y muy estacionalizada. El sector servicios, muy feminizado, es el que aumenta exponencialmente el desempleo. Así, aunque la tasa de temporalidad de nuestro país se sitúa en el 26,1%, la tasa de temporalidad femenina se sitúa en el 27,4%, según los datos de la última EPA.

Las huelgas generales suponen una pérdida de salario. Pedir que sigan la huelga general quienes menos ganan, es abundar en su empobrecimiento.

No se han visto frutos en estos años, vinculados a las convocatorias de un paro o una huelga.

Los datos anteriores revelan también las dificultades a la hora de dejar el puesto de trabajo la jornada completa y la parte proporcional que se ausente la trabajadora o el trabajador, en el caso de los paros parciales. Sobre todo las situaciones que padecen las mujeres con mayor precariedad en el empleo.

UGT apuesta por una gran movilización general de todo el país para exigir al nuevo gobierno, a los poderes públicos, a las organizaciones empresariales que no han hecho suficiente, para decirle a los grupos políticos que han defraudado a la ciudadanía que se manifestó masivamente el año pasado y el anterior, y para dejar bien claro a los involucionistas que estamos aquí, que sabemos lo que quieren, y que no lo vamos a consentir.

Vamos a establecer un plan de acción durante todo el año para exigir cambios en las políticas, más recursos y modificaciones legislativas para lograr la plena equiparación. Incluida una Ley de Igualdad Salarial

Vamos a sumar y buscar confluencias. El sindicato aboga abiertamente por buscar confluencias con otros sindicatos, organizaciones, plataformas y movimientos porque confluir con otros en una reivindicación esencial, como la igualdad de las mujeres, hace más fuerte la reivindicación y su éxito.

El 8 de marzo, como el Primero de Mayo, surge del movimiento obrero, que es también internacionalista, pacifista y feminista y todo el mundo tiene un sitio en esta lucha.



Iniciada la negociación del XVIII convenio de Consultoría (Convenio TIC)

El 18 de febrero se ha celebrado la primera reunión efectiva de la negociación del que será nuevo XVIII Convenio Sectorial de Consultoría (Convenio TIC). En ella, las partes nos hemos intercambiado las plataformas reivindicativas. UGT y CCOO hemos presentado una plataforma conjunta. A continuación resumimos los principales puntos que UGT va a defender en la negociación:



PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN SINDICATO FEDERAL DE OFICINAS UGT



XVIII CONVENIO DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

SUBIDA SALARIAL

- Incremento salarial real en tablas en un 3,5% desde el 1 de enero de cada año
- Inclusión del Plus Convenio en el importe del Salario Base
- En 2020 ningún Salario Base en tablas inferior a los 1.000€ mensuales (14.000€ anuales)
- Actualización de los importes de las Dietas y el Kilometraje y de los Pluses que tengan importes fijos con el IPC real + 0,5

ÁMBITO TEMPORAL



4 años, hasta el 31 de diciembre de 2023



BENEFICIOS SOCIALES

- Dietas y Desplazamientos
- Horas Extraordinarias
- Permisos, Conciliación, Igualdad
- Teletrabajo
- Desconexión Digital
- Complemento IT hasta el 100%
- Seguro de accidentes
- Anticipo de la mensualidad
- Jubilación
- Pausas PVD
- Reconocimientos médicos específicos (visuales profundas, túnel carpiano, audiometrías, electrocardiogramas, etc.)

REDUCCIÓN JORNADA



- Reducción progresiva de la jornada ordinaria máxima en cómputo anual, hasta las 1768 horas anuales en 2023:
- 2020: 1792h
- 2021: 1784h
- 2022: 1776h
- 2023: 1768h
- Esta reducción se concretaría en 4 días más de vacaciones

- Regulación Distribución Irregular de la Jornada
- Regulación Turnos, Festivos, Nocturnidad, Guardias e Intervenciones

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Diferenciar en tablas las áreas 1, 2 y 4
- Desaparición del nivel III del Grupo E en el Área 3
- Modificación del artículo 15, para concretar las descripciones
- Promoción mediante definición de carreras profesionales definiendo el concepto "experiencia"

CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



- Subrogación del 100% de la plantilla por parte de la nueva empresa que resulte adjudicataria en la prestación de un servicio a un cliente
- Limitación de la cadena de subcontratación a un solo contrato posterior

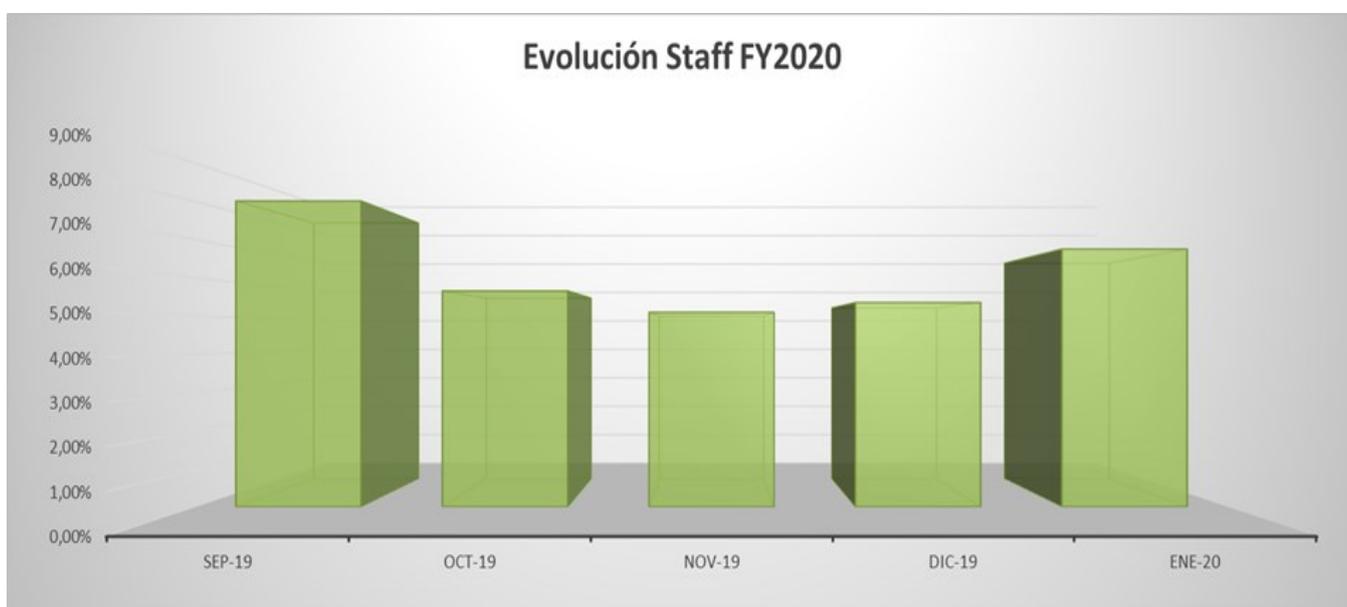
Además de estos puntos, también queremos regular de forma sectorial las guardias y disponibilidades, el trabajo en festivos, el trabajo a turnos y nocturno, el registro de jornada, etc. A medida que la negociación vaya avanzando, os detallaremos cada una de las propuestas según se vayan viendo en Mesa los distintos bloques.

Esperamos que la Patronal sea consciente de la importancia de modernizar este Sector, motor de la economía digital, y uno de los yacimientos de empleo cualificado para el futuro de nuestro país.

La próxima reunión de negociación será el 23 de marzo y en ella UGT lucharemos por nuestro principal objetivo: mejorar sustancialmente los derechos laborales de todas y todos los que trabajamos en este Sector.

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

LAS FARMACIAS NO DARÁN LOS BUENOS DÍAS SIN RECETA MÉDICA

POR SEGURIDAD, LAS BUENAS NOCHES SOLO SE PODRÁN DAR A TRAVÉS DE LA VENTANILLA .

Aunque la ley ya lo impedía anteriormente, los farmacéuticos se han puesto serios, y a partir de ahora no darán los buenos días sin receta médica. Hasta la fecha, las farmacias hacían la vista gorda e iban dando los buenos días a los clientes, pero a partir de esta semana se negarán a hacerlo si no se les entrega un papel sellado por el facultativo.



"Los españoles estaban abusando de los buenos días", declara Iván Espada, responsable del Área de Información del Medicamento del Consejo General de Colegios Farmacéuticos (CGCF). "Algunos incluso se llevaban los muy buenos días sin receta médica, que es la dosis más fuerte", denuncia. "Luego la gente va sobreexcitada por la calle y es muy peligroso", alerta.

Además de no dar los buenos días sin receta, los farmacéuticos también avisan de que, por seguridad, las buenas noches solo se podrán dar a través de la ventanilla. "Mucha gente con malas pintas se metía en las farmacias exigiendo las buenas noches y eso había que pararlo", expresa una boticaria del centro de Barcelona.

Muchos clientes de las farmacias se han quejado de estas nuevas medidas, olvidando que llevan toda la vida sin dar las gracias al farmacéutico, y eso que las gracias nunca han necesitado receta médica.

Encontrado en las Redes.....

Retwitteaste

 **Zumo**
@NoirZumo

Ser buena persona es como estudiar filosofía. Tiene que hacerse por vocación, porque salidas no tiene.

3:12 p. m. · 9 feb. 2020 · Twitter for iPhone

1,1 mil Retweets 2,8 mil Me gusta

Retwitteaste

 **El Formalito 3.0 (Copresidente de to'esto)**
@Formalito_el

Si no quieren que haya divorcios, ¿por qué ponen el anillo de casados en un dedo que se llama "anular"?

3:56 p. m. · 16 feb. 2020 · Twitter for iPhone

797 Retweets 3,7 mil 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



647 307 871



@UGTCoritelMad



facebook.com/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad



TECNIÓLOGICA
Parte de **Accenture**



¡¡ NEGOCIACIÓN YA!!

NO + SUBIDAS

0,0

POR TI POR MÍ POR TOD@S



TECN
ILÓGICA

0,0