



EL PICADOR

"La colaboración y el apoyo mutuo son esenciales.". (ChatGPT)



FESTIVOS DE EMPRESA, NUEVO JUEGO DE TRILEROS DE LA EMPRESA



CONTENIDOS

2 FESTIVOS DE EMPRESA Nuevo juego de trileros de la empresa.

4 LA CONCILIACIÓN Desprotegida ante el despido?.

6 ¿Y SI SOY VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?
Información que debes conocer.

8 RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

10 NOTICIAS CGT ¿Te has perdido las siguientes noticias?

11 SENTENCIA El Supremo impide que las empresas decidan de forma unilateral el fin del teletrabajo





La crónica negra de **TECNILÓGICA**

FESTIVOS DE EMPRESA, NUEVO JUEGO

DE TRILEROS DE LA EMPRESA



Según nuestro calendario laboral, son considerados como festivos de empresa, los días comprendidos entre el Lunes Santo y el Lunes de Pascua (ambos inclusive), es decir, 4 días. Además, aquellas personas que, por necesidades de prestación del servicio, tuvieran que trabajar durante estos días arriba indicados, tendrán derecho a disfrutar del mismo número de días laborables, considerados como festivos de empresa, en un segundo turno, que comenzará al día siguiente de la finalización del primer turno.

¿Qué pasa cuando un empleado, por cualquier motivo, tiene que hacer una guardia durante su turno de festivos de empresa?

Nosotros consideramos que deben ser abonados como si se realizaran en un festivo, puesto que, para el empleado, no es un día laborable.

La empresa no recoge en su política de guardias la distinción y, por tanto, la posibilidad que se realicen guardias en los llamados "Festivos de Empresa". Para recoger esta casuística, enviamos a la empresa un correo proponiendo la actualización de la política y que, en el caso que una persona trabajadora tuviera que realizar guardias, por alguna emergencia u otro motivo, durante su turno asignado de festivo de empresa, sean consideradas igual que las guardias realizadas en festivos y fines de semana, es decir, que sean abonados a 60€/día y no a 38€/día.

En su respuesta a este correo, la Empresa argumentó que "Los festivos de empresa, son considerados días laborables, y se compensan como tal...". Vamos, que nanai, lo cobras como si fuera un día normal.

Nosotros entendemos que **los festivos de empresa no pueden ser festivos cuando a la empresa le interesa**. Perderlos cuando se está de baja o de vacaciones, como si fueran festivos, y ser considerados como laborables a la hora de abonar las guardias.

Entendemos que **un día no puede ser laborable y festivo al mismo tiempo** y, en este caso, al tratarse de días en los que no se trabaja (así están marcados en nuestro calendario laboral), **NO** deberían abonarse como días laborables, sino como festivos. Por todo ello, hemos ya hemos puesto una **denuncia a la Inspección de Trabajo** para que los festivos de empresa sean considerados días no laborables y cuando se tenga que trabajar en ellos sean abonados y compensados como tal. Esperemos que la Inspección corrija este juego de trileros que se trae la empresa.

¡ÚLTIMAS NOVEDADES!

LA CONCILIACIÓN... ¿DESPROTEGIDA ANTE EL DESPIDO?.



El pasado Octubre'24 os contábamos que, debido a un error en la Ley de Paridad, **parecía** que las personas trabajadoras que se acogieran a la **adaptación de jornada** quedaban desprotegidas ante el despido, desapareciendo el blindaje que anteriormente les había otorgado el Ministerio de Trabajo en una reforma en el Estatuto de los Trabajadores.

También os contamos que esto no era así, ya que el Ministerio de Trabajo publicó que aseguraba la protección y la subsanación de este error lo antes posible.



¡Última Actualización!

Pues bien, ya os podemos informar de que, con **fecha 3 de abril de 2025 entró en vigor la Ley Orgánica 1/2025**, publicada en el BOE el pasado 3 de enero. Esta nueva normativa introduce **cambios clave en el ámbito laboral**, entre ellas la subsanación prometida, estableciendo la **protección para las personas trabajadoras en permisos de cuidado familiar. (Artículos 53.4.b y 55.5.b ET).**

La ley amplía la nulidad de despidos o extinciones que afecten a trabajadores en situaciones específicas. Esto incluye a quienes hayan solicitado o estén disfrutando de:

***Permisos por cuidado de familiares y conciliación:** Regulados por el artículo 37.3.b, 37.4, 37.5, y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 34.8.

Es decir:

-Permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad

-Permiso de lactancia.

-Permiso en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

-Reducción de Jornada.

-Adaptaciones de jornada laboral: Previstas en el artículo 34.8 del mismo texto legal.

Con esta modificación, **se refuerzan los derechos de aquellos trabajadores que ejercen su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, protegiéndolos frente a posibles represalias en forma de despido o extinción contractual.

SI NECESITAS INFORMACIÓN SOBRE ESTA NOTICIA, O LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, NO DUDES EN ESCRIBIRNOS A SECCION.SINDICAL.CGT -

SECCION.SINDICAL.CGT@ACCENTURE.COM O SI LO PREFIERES A
CGTTECNILOGICA@GMAIL.COM

¿Y SI SOY VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?



**NO MÁS
VIOLENCIA
DE GÉNERO**

La violencia de género es una problemática que afecta a miles de personas en todo el

mundo, y tiene consecuencias devastadoras tanto a nivel físico como emocional.

Ante esta grave situación, los gobiernos, las organizaciones sociales y las entidades internacionales han implementado una serie de medidas orientadas a proteger, asistir y empoderar a las víctimas. Estas acciones buscan garantizar que las personas que sufren violencia de género puedan acceder a los recursos necesarios para su seguridad, recuperación y reconstrucción de sus vidas.

Medidas del Plan de Igualdad de Tecnológica para apoyar a la Víctima

**Permisos de 5 días retribuidos al año.*

**Se puede solicitar una excedencia de hasta 18 meses, pudiendo prorrogarse hasta 36 meses si la causa continuase con reserva de puesto de trabajo los primeros 18 meses.*

**Se facilitará la adaptación de la jornada laboral, cambio de turno o flexibilidad horaria para hacer efectiva la protección.*

**Asistencia psicológica (gestión a través del Servicio Médico)*

**Posibilidad de modificar las fechas del periodo vacacional.*

Si tú o alguien que conoces está pasando por una situación de violencia de género, no dudes en buscar ayuda.

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de **información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado** a todas las formas de violencia contra las mujeres, a través:

Número telefónico 016

WhatsApp en el número 600 000 016

Chat online en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Correo electrónico al servicio 016 online:

016-online@igualdad.gob.es.



**Si te retienen, insultan, atacan,
pegan o amenazan, no te
confundas.**

Eso no es AMOR.

RANKING HORAS EXTRAS

Si en tu proyecto **NO SE CARGAN TODAS O NINGUNA HORA EXTRA**, te invitamos a que nos lo comuniques para poder ayudarte.

Toda esta información la hemos realizado según nuestros cálculos con los datos que nos facilita la empresa.

NO HORAS EXTRAS

NOTA INFORMATIVA

Todas las horas extras deben ser cargadas en TR en la fecha concreta en que se realizaron. No cargar las horas en TR es ilegal y perjudica al trabajador.

TOP 10 CLIENTES DONDE ESTÁN LAS PERSONAS QUE MÁS HORAS EXTRAS HAN HECHO EN ENERO

- 1.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 2.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 3.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 4.- Corte Ingles, SA, E
- 5.- Randstad
- 6.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 7.- Allianz
- 8.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 9.- Sanofi
- 10.- Enel - Endesa



TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN ENERO

- 1.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 2.- Orange
- 3.- Corte Ingles, SA, E
- 4.- Santander
- 5.- Banco de Sabadell SA
- 6.- Allianz
- 7.- Accenture Internal - Iberia
- 8.- Accenture CIO
- 9.- Enel - Endesa
- 10.- SEUR, SA

Desde la sección Sindical de CGT llevamos pidiendo a la empresa la posibilidad de habilitar una herramienta para el cobro de Horas Extras. SIN RESULTADO SATISFACTORIO

RANKING 10 CLIENTES DONDE ESTABAN LAS PERSONAS QUE ELIGIERON COBRAR MÁS HORAS EXTRAS EN ENERO

- 1.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 2.- Orange
- 3.- Allianz
- 4.- SEUR, SA
- 5.- Iberdrola
- 6.- Corte Ingles, SA, E
- 7.- Sanofi
- 8.- Santander
- 9.- Mapfre
- 10.- Renfe

**¿TE HAS PERDIDO
LAS SIGUIENTES
NOTICIAS?**



Noticias CGT

El CONTADOR DE LA VERGÜENZA

Más Complementos Congelados



WWW. EL PICADOR. ORG



EL SUPREMO IMPIDE QUE LAS EMPRESAS DECIDAN DE FORMA UNILATERAL EL FIN DEL TELETRABAJO

INDICA QUE LA OPCIÓN DE REVERSIÓN DEBE ACORDARSE POR CONVENIO O PACTO CON LOS EMPLEADOS

El Tribunal Supremo (TS) rechaza que las empresas decidan de forma unilateral el fin del teletrabajo. El alto tribunal, en una sentencia del 2 de abril, analiza el acuerdo de teletrabajo de una compañía que fijaba en una cláusula que la sociedad **podía revocar en cualquier momento la autorización del teletrabajo con un preaviso de 15 días**. Asimismo, también imponía que la reversión del trabajo a distancia no daba derecho alguno a compensar o indemnizar a los empleados.

El fallo, del que fue ponente el magistrado Ignacio García-Perrote, determina que debe anularse la cláusula del acuerdo de teletrabajo ya que **es abusivo y contrario a derecho que la empresa tome una decisión así de forma unilateral**.

La sentencia indica que la Ley del Trabajo a Distancia de 2021 dispone que la decisión de teletrabajar puede ser reversible, pero para ello, debe fijarse en los acuerdos o convenios colectivos. Es decir, la norma exige que la posibilidad de dar marcha atrás sea pactada en la negociación colectiva o, en su defecto, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para más información puedes acceder al siguiente link:





Cuando se va la luz
CGT sigue brillando



AFILIARSE A CGT TIENE VENTAJAS

<https://elpicador.org/afiliate/>

- TE PUEDEN AYUDAR EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.
- PODRÁS PARTICIPAR EN ASAMBLEAS.
- PODRÁS ACCEDER A INFORMACIÓN SINDICAL Y LABORAL.
- DISPONDRÁS DE ASESORAMIENTO JURÍDICO GRATUITO A PARTIR DE LOS 6 MESES DE AFILIACIÓN.
- DISPONDRÁS DE CURSOS DE FORMACIÓN.
- CUOTA TRIMESTRAL DESGRAVABLE.



afiliate



Por la LOPD no se permite al sindicato darnos tus datos. Contacta con nosotros cuando te afilies.



Sala AMDF02
Planta 7
Torre Chamartín
Madrid

CGT
TECNILÓGICA
Prevención



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

[@cgttecnologica](https://www.instagram.com/cgttecnologica)



TECNILÓGICA
Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



[@CGTtecnologica](https://www.x.com/CGTtecnologica)

CGT
TECNILÓGICA

[www.EL PICADOR.ORG](http://www.ELPICADOR.ORG)

CGT CONECTA CONTIGO