



EL PICADOR

"Me llamo barro aunque Miguel me llame". (Miguel Hernández)

FORMACIÓN A PEOPLE LEAD (MAGIC PROGRAM)



CONTENIDOS

2 FORMACIÓN A PEOPLE LEAD Magic Program.

4 LEY ORGÁNICA 1/2025 Mejor adaptación de jornada que programas de empresa .

5 REUNIÓN CON LA EMPRESA NADA.

6 RECORDATORIO Desplazamiento kilometraje.

7 NÓMINA DE FEBRERO Te van a absorber.

8 EXTINTORES EXTINTOS Altura adecuada.

9 8M Día Internacional de la mujer.

10 RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

12 PERMISO DE 5 DÍAS Las empresas no pueden exigir la convivencia con los familiares.

13 RECUPERA TU VIDA Jornada laboral de 37,5 horas.

14 ¿TE HAS PERDIDO LAS SIGUIENTES NOTICIAS?





La crónica negra de **TECNILÓGICA** **FORMACIÓN A PEOPLE LEAD** **(MAGIC PROGRAM)**

Quien debe dar las explicaciones a los counselees, debería de ser quien toma las decisiones



Hay un sentimiento común de que ese proceso no sirve para mucho

Si no creo en algo, ¿cómo voy a hablar con mis mentados?

Yo dedico mucho tiempo en mi proyecto y no tengo tiempo para los counselees

El papel de People Lead debería ser voluntario y estar recompensado de alguna manera

Un People Lead forzado y sin capacidad para asumir la responsabilidad es peor que no tener a nadie

No tengo respuestas para mis mentados porque quien decide no soy yo, quien decide está por encima de mi

Hay una falta de transparencia al respecto de todo el proceso



No confiamos en la empresa

Los People Leads somos meros intermediarios

A todos los People Leads nos ha llegado un mail en estos días, invitándonos a participar en las sesiones de formación diseñadas para proporcionar herramientas clave y reforzar nuestro rol como mentores, como parte del "MAGIC PROGRAM", de cara a la supervisión, y como no de las famosas Talent Discussions.

Pues al final va a resultar que **SÍ va a ser un "MAGIC PROGRAM"**.

En la sesión realizada el pasado 5 de febrero, cuando las personas asignadas de RRHH trataron de orientar a todos los que asistíamos a la reunión, de cómo teníamos que "comunicar de manera efectiva y constructiva" los resultados de la Talent Discussion, **varios de los People Leads se rebelaron y alzaron su voz.**

En esa reunión los People Lead dijeron frases como las que podéis leer en la página anterior. Como dijo Henry Clay, **"Un pueblo oprimido tiene derecho a levantarse y romper sus cadenas en cuanto pueda"**, y está claro que todas estas frases era el sentir de los más de 200 People Leads que estábamos en esa reunión. ¿Las respuestas de RRHH?, las de siempre, pero me quedo con una: **Iban a trasladar ese parecer a la gente de arriba.** OJALÁ SEA ASÍ, y ojalá estas manifestaciones se tengan en cuenta.

Mi más sincera **ENHORABUENA** a tod@s aquell@s que ese día levantaron la voz, a todas esas personas que ese día se rebelaron contra algo que consideran injusto.



Desde la Sección Sindical de CGT llevamos muchos años ya **levantando la voz**, por no estar de acuerdo con este proceso opaco. Un proceso en el que nadie cree y en el que los People Leads se ven forzados a comunicar en muchos casos que, aunque una persona haya hecho bien su trabajo, no se va a ver recompensada, y trasladando algo en lo que realmente no cree. ¿Por qué debe haber un % de personas mal calificadas aunque su trabajo sea excelente? ¿por qué si alguien se ha esforzado por la empresa, la empresa... (perdón, porque la empresa no da la cara).. los People Lead muy a su pesar solamente pueden darle una palmadita en la espalda, pensando que es totalmente injusto?

BASTA YA... y que el pueblo oprimido se levante.

LA LEY ORGÁNICA 1/2025



La ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. (BOE, 03-enero-2025), **corrige el "error técnico" de la Ley de Paridad y vuelta a la nulidad objetiva o automática de los despidos.** Para ello se modifican los arts. 53.4.b (despidos objetivos) y 55.5.b (despidos disciplinarios) del ET.

La conocida como Ley de Paridad **desprotegía a los trabajadores que se acojan al permiso de 5 días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada.**

Este colectivo había quedado incluido en los supuestos de despido nulo según el Real Decreto Ley 5/2023, aprobado en junio del año pasado, pero a partir del día 22 de agosto, quedaron fuera debido a este "error técnico".

La modificación de esta ley no es otra que la de **proteger a todas las personas trabajadoras en el ejercicio de su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, por lo que la interpretación constitucional de las normas aplicables nos lleva a reconocer que todo despido será nulo.

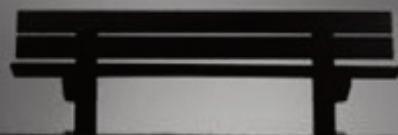
Desde la Sección Sindical de CGT de Tecnológica hacemos énfasis en solicitar una adaptación de jornada según esta ley, en lugar de algunas de las medidas de conciliación horaria que ofrece la empresa, ya que, en estas últimas, no dependes de la aprobación de la empresa, no pueden quitártela de manera unilateral y estás sin protección ante la ley

Esta ley entrará en vigor el próximo día 3 de abril.



REUNIÓN CON LA EMPRESA

NADA



Por petición expresa de **CGT**, el pasado 12 de febrero, **la empresa convocó a los comités de empresa de las distintas oficinas para aclarar el contenido del mail enviado por Julie Sweet sobre las políticas americanas, a raíz de los cambios impuestos por D. Trump.**

Tal y como se lee en dicho mail, **Tecnológica, se registrá siempre por las leyes españolas en nuestro caso**, pero, algunas políticas globales cambiarán, por ejemplo, las relacionadas con la diversidad, discapacidad e igualdad. No significa que Accenture lo abandone, pero ya no se va a ir un paso por delante en estos temas.

En dicha reunión, los representantes de la empresa no respondieron a ciertas dudas planteadas, ya que según ellos, desconocen aún el impacto y nos derivó al link que aparecía en el mail enviado a todas las personas de esta empresa.

En conclusión, la reunión no sirvió de prácticamente **NADA**, aunque sea de agradecer.



RECORDATORIO DESPLAZAMIENTO (NUEVO CONVENIO)



En el artículo 30 de dietas y desplazamientos del nuevo convenio firmado, en su punto 2 reza lo siguiente:

*2. CON EFECTOS DESDE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SUS SERVICIOS EN LAS ÁREAS 1,2,3,4 Y 5 LA EMPRESA ABONARÁ **0,26 EUROS POR KILÓMETRO**. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2026 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN LAS ÁREAS 1,2,3,4 Y 5 LA EMPRESA ABONARÁ 0,27 EUROS POR KILÓMETRO. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2027 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN LAS ÁREAS 1,2,3, 4, Y 5 LA EMPRESA ABONARÁ 0,28 EUROS POR KILÓMETRO.*

CON EFECTOS DESDE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EL ÁREA 6: LA EMPRESA ABONARÁ 0,24 EUROS POR KILÓMETRO. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2026, EL CITADO IMPORTE SERÁ DE 0,25 EUROS POR KILÓMETRO. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2027, EL CITADO IMPORTE SERÁ DE 0,26 POR KILÓMETRO.



NÓMINA DE FEBRERO

*Tal y cómo os indicamos en el **picador de enero**, y en la **siguiente noticia**, según el nuevo convenio colectivo firmado por CCOO y UGT, el incremento en las tablas salariales para este año 2025 es del 4%, que por supuesto será absorbible con otros conceptos en tu nómina (menuda chapuza de subida).*

La mayoría de los trabajadores no van a notar esta subida, por el concepto de absorción comentado, y como a la empresa no le va a suponer un gran desembolso con respecto al año anterior, Tecnológica ha decidido que, aunque no se haya publicado todavía el convenio colectivo en el BOE ya lo aplica en esta nómina del mes de febrero.

Además, también se incorporan los 1500 euros del concepto de tickets restaurant a las percepciones salariales de tu nómina no compensables y absorbibles.

Un gran logro con el que podrás cumplir todos tus sueños económicos.

FIRMA DEL CONVENIO TIC





EXTINTORES EXTINTOS



En la vida se dan situaciones cuya realidad supera la ficción. Y ocurren cosas como que el prestigio del transatlántico más grande, seguro, lujoso e "insumergible" hasta la fecha, acaba hundiéndose un 15 de abril de 1912 ante los incrédulos ojos del mundo.

*El Reglamento vigente de 2017 sobre Instalaciones de Protección Contra Incendios (RIPCI) establece que la parte superior de los extintores deberá quedar **situada a entre 80 y 120 centímetros del suelo** para cualquier nueva instalación de los mismos. El anterior reglamento de 1993 establecía 170 cm como altura máxima. Estas especificaciones buscan garantizar que los extintores sean fácilmente accesibles para cualquier persona (por estatura, fuerza, discapacidades...) en caso de emergencia. Además, recuerda que deben instalarse en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso. Colocarlos a una altura superior a la establecida legalmente, los hace inalcanzables a un buen número de situaciones, con independencia de cuales sean las capacidades personales (situación, señalización, nerviosismo...)*

*Sin embargo **en nuestro centro de trabajo de La Finca**, aunque nos parezca ficción en una empresa que se posiciona como puntera en Inteligencia Artificial, **tuvimos siempre la mayor parte de extintores a una altura incorrecta**, algunos incluso sobrepasando con creces la normativa obsoleta de los 170cm, estando instalados a casi 2 metros del suelo... No nos preguntéis porqué habiéndose inaugurado la Finca mucho después de 1993 se colocaron a esta altura, a todas luces irregular...*

Por ventura nunca durante todos estos largos años chocamos contra un iceberg. Pero dejar la seguridad a expensas de la suerte, no parece lo apropiado.

*Desde los delegados de prevención de **CGT** se estuvo implorando durante meses a la empresa para que **solucionara este agujero de seguridad**, y durante los mismos se estuvo dando largas, excusas y haciendo oídos sordos. Finalmente se adaptaron algunos pero se dejaron otros sin corregir. Pero Las Moiras quisieron que una inspectora de trabajo accediera a las instalaciones y ordenara su modificación urgente conforme a normativa. Y sucedió el milagro tras tantas cortapisas interpuestas a nuestras rogativas. Resulta que sí era posible.*

Veremos en la nueva ubicación de Torre Chamartín si no nos encontramos con un rocódromo teniendo que escalar a 4 o 5 metros del suelo para poder rescatar nosotros a los extintores, y no al contrario, en caso de emergencia. Y lo más importante, que no ocurra nunca nada como lo que le sucedió a aquel mítico barco que, gracias al séptimo arte, recordamos ahora como una endulzada historia que entrelazaba desigualdades sociales con un bello pero imposible romance.





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 NOVIEMBRE

- 1.- Carrefour
- 2.- Santander
- 3.- Mapfre
- 4.- Orange
- 5.- Santander
- 6.- Banco de Sabadell, S.A.
- 7.- El Corte Inglés
- 8.- Grupo Cooperativo
- 9.- Accenture CIO
- 10.- Naturgy Energy Group SA

TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN NOVIEMBRE

- 1.- Orange
- 2.- Santander
- 3.- Mapfre
- 4.- Accenture Internal - Iberia
- 5.- BBVA
- 6.- Accenture CIO
- 7.- Banco de Sabadell SA
- 8.- El Corte Inglés
- 9.- Enel - Endesa
- 10.- Cajas Rurales Unidas

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

TOP 10 PROYECTOS DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN NOVIEMBRE

- 1.- BM-BM-BZ-Gravity- Santander
- 2.- Aurora - Orange
- 3.- Vall. Sist Core - Banco de Sabadell, S.A.
- 4.- SCL-FTE-IT Dir. Plan CRM Tech - Orange
- 5.- Evolución BBDD a E. - Mapfre
- 6.- Gen AI C. - Exten - Accenture CIO
- 7.- SP-BK-SI-JV-D.- BBVA
- 8.- AO Sistemas Comerciales - Enel - Endesa
- 9.- IT Fixed Stack Outsourcing - Orange
- 10.- CS Sop UAT Pro 2020 - Grupo Cooperativo



PERMISO DE 5 DÍAS: LAS EMPRESAS NO PUEDEN EXIGIR LA CONVIVENCIA CON LOS FAMILIARES

*La Audiencia Nacional sentencia que **las empresas no puedan exigir "cualquier requisito adicional", para el permiso de cinco días por enfermedad como puede ser la convivencia con los familiares.***

*Varios sindicatos, entre los que se encontraba **CGT**, demandaron a la empresa Serveo por solicitar "el requisito de convivencia o acreditar ser el cuidador del familiar para conceder ese permiso retribuido a los trabajadores que lo solicitaban".*

Una gran noticia que viene a demostrar una vez más que las empresas intentan poner trabas a la concesión de cualquier permiso.

Para más información sobre esta noticia puedes pinchar el siguiente enlace:



FUENTE: ELDIARIO.ES



ANTEPROYECTO DE LEY: JORNADA LABORAL DE 37,5 HORAS

Entra en tramitación, que debe aprobar el Parlamento y publicarse en el BOE. La fecha de aplicación será aproximadamente el 1 de enero de 2026 si se mantiene el texto.

La jornada anual pasará de 1826 a 1711 horas, por lo que se podrá mantener una jornada semanal por encima de las 37,5 horas siempre que la jornada anual no supere las 1711 horas.

Para aquellas personas trabajadoras que actualmente posean una reducción de jornada, se deberá calcular de nuevo su tanto por ciento de reducción en base a la nueva jornada laboral.

NO se reducen los salarios de los trabajadores

Para más información sobre esta cuestión puedes acceder al siguiente link:





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



NOTICIAS CGT

**¿TU JEFE TE INSULTA O TE INVAUIDA? UNA SOLA VEZ PUEDE BASTAR PARA SER
INDEMNIZADO**



WWW. EL PICADOR. ORG



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 DA07

Edif.10 Planta 0

La Finca. Pozuelo

Madrid

CGT
TECNILÓGICA
Prevención



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

@cgttecnologica



Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



@CGTecnologica

CGT
TECNILÓGICA

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

CGT CONECTA CONTIGO