



# EL PICADOR

"La tierra no es de esos señoritos con sus títulos y riquezas; la tierra es de los que la aran, la sudan y trabajan día tras día." (Curro Jiménez)



## CONTENIDOS



**2** ¿OVERTIME? Que te lo autoricen por escrito.

**4** 60 AÑOS ACCENTURE CGT sigue luchando.

**5** PRESENCIALIDAD EN LAS OFICINAS De momento ATC.

**6** SANCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Por incumplir la ley..

**8** TURNOS DE TRABAJO ¿Estás en esa situación? Escríbenos.

**9** DESPLAZAMIENTO HORARIO Que no te engañen.



**10** RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

**12** PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS Remunerado.



## La crónica negra de **TECNILÓGICA**

### OVERTIME, VALE, PERO SI ANTES TE LAS AUTORIZAN POR ESCRITO

**"Tenemos que cumplir los plazos"**  
**"Esto tiene que estar para mañana"**  
**"El cliente nos está metiendo prisa"**  
**"Habrá consecuencias si no llegamos a los objetivos marcados".**

Cuando oyes esto de tu gerente, ya sabes que te va a tocar trabajar hasta tarde o incluso los fines de semana y echar horas como un animal.

Pues, **icuidado!**, porque parece que es la estratagema que están utilizando algunos jefecillos para que **trabajes gratis**. Y mucho más ahora, porque en la jornada de verano se produce un boom de horas extras.

Ya nos han llegado varios casos donde los empleados se quejan de que **no les permiten cargar las horas extras en TR**, ni que aparezcan en su registro horario, porque su jefe les dice que ellos **no les han autorizado a realizarlas**, sabiendo perfectamente que las estaban realizando, cuando, previamente, **les habían metido presión** para sacar el trabajo lo antes posible porque si no habría consecuencias. Esto se llama **CORRUPCIÓN**. Hay que tener cara dura.

Para más inri, al ponerle en conocimiento de estos casos a la **empresa**, ésta siempre se suele poner **del lado de los responsables del proyecto**.



Pues estos **jefecillos**, que se creen que todavía vivimos en épocas de terratenientes y siervos, tienen que saber que, según la ley española, a una persona trabajadora **hay que pagarles todas y cada una de las horas y minutos trabajados** (muy interesante este artículo de laboro explicándolo [Las horas extras voluntarias o «no autorizadas» también se pagan y se cotizan](#)), **estén o no autorizados**.

Por tanto, **recomendamos** a todas las empleadas y empleados que sufran estas situaciones lo siguiente:

**DIRECTAMENTE, NO HAGAS HORAS EXTRAS, SON VOLUNTARIAS. PERO SI QUIERES O NO TIENES MAS REMEDIO QUE HACERLAS, NO HAGAS NI UNA ,SI PREVIAMENTE TU RESPONSABLE NO TE LAS HA AUTORIZADO POR ESCRITO, YA SEA POR MAIL, TEAMS O "BUROFAX". SI NO ES ASÍ, NO TIENES NINGUNA GARANTÍA DE QUE LUEGO LAS PUEDAS REGISTRAR EN TR Y QUE SEAN POSTERIORMENTE COMPENSADAS.**

### **IMPORTANTE**

**Si no te permitieran cargar el overtime en el registro horario, te pusieran pegas el disfrute en descanso posterior, o si tuvieras algún problema con situaciones relacionadas con las horas extras, PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS Y MEDIAREMOS.**



## 60 AÑOS DE ACCENTURE EN ESPAÑA



Este año se cumplen 60 años de ACCENTURE en España y las redes se están llenando de vídeos con celebraciones y mensajes a los equipos que empezaron en esta aventura.

**CGT** también quiere enviar su mensaje, si pudiéramos viajar a 1965 y contarle al equipo que hace 60 años creó Accenture España les diríamos, que lo esencial sigue intacto:

- Seguimos echando horas "a cascoporro".
- Las famosas hojas Excel, siguen existiendo.
- Aunque el número de mujeres ha aumentado en la empresa, seguimos por debajo del 50/50.
- A partir de los 55 años, eres tan invisible, que lo normal es que el despido llame a tu puerta.
- Si apuestas por la conciliación olvídate de promociones y subidas salariales,...

Nuestro deseo para los próximos 60 años es:

- No a la subida 0.0%.
- Igualdad real ya.
- No a la absorción de la antigüedad.
- Horas extraordinarias voluntarias y cargadas en TR.
- Un convenio justo (sí, nuestra empresa forma parte de la mesa de negociación),...



Pero no podemos esperar que estos deseos se cumplan solos, así que desde **CGT seguimos luchando**, pero es necesaria la acción conjunta y coordinada de todos y todas para acabar con estos abusos.

## PRESENCIALIDAD EN LAS OFICINAS

Según reunión mantenida entre representantes de la empresa y RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) el pasado día 22 de julio, **la empresa confirma que las personas pertenecientes a ATC van a volver de manera gradual a las oficinas...** ATC "de momento"



Desde **CGT** nos chirria bastante algunas de los motivos de esta decisión por parte de la empresa como son:

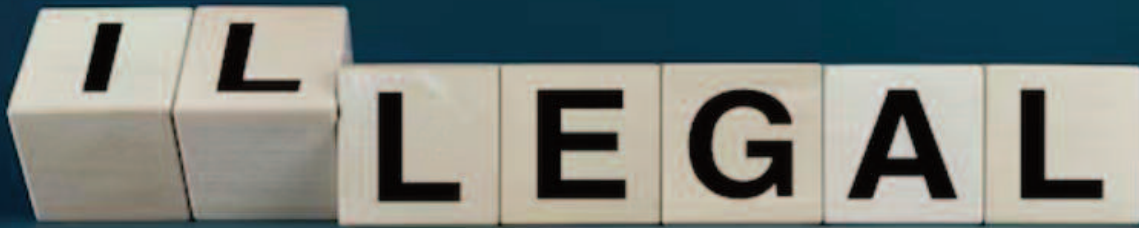
- Hay sitio para todo el mundo en las oficinas. Cualquiera que haya estado en las oficinas de la empresa sabe que esto no es cierto.
- La vuelta a las oficinas es mejor para la salud mental de las personas trabajadoras. Según la empresa tienen un informe de profesionales médicos que así lo avala, y desde CGT les hemos solicitado que nos pasen dicho informe para desvelar todos los "secretos" de esa justificación. Sin olvidarnos de que hay muchos informes médicos que avalan lo contrario.

No olvidemos que los acuerdos de teletrabajo vigentes actualmente y con plazos de un año, no tienen por qué renovarse, y al parecer la empresa, está esperando que se cumplan para su no renovación. ¡VIVA el no aumento de la huella de carbono que generarán los empleados en sus desplazamientos! y que tanto nos inculcan a reducir.

La empresa **va a OBLIGAR** así a personas que con el **teletrabajo pueden conciliar su vida personal y laboral, a volver a las oficinas**, por supuesto, para mejorar su bienestar mental, sin duda. No olvidemos que esta empresa es un "GREAT PLACE TO WORK".

**BASTA YA DE GENERAR ESTRÉS CON ESTAS DECISIONES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ESTA EMPRESA.**

# +80 HORAS EXTRAS



## SANCIÓN EN LA OFICINA DE MADRID Y BARCELONA POR HORAS EXTRAS

Según el listado de horas extraordinarias no compensadas con descanso, realizadas por los trabajadores de Barcelona del año 2024, **la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid y Barcelona han extendido la correspondiente acta de infracción lo que ha dado lugar al inicio de procedimiento sancionador**, como consecuencia de que varias de las personas empleadas en estas oficinas han **superado el límite legal de 80 horas extras**. Nada nuevo que últimamente nos sorprenda.

Desde **CGT** decimos **NO** a las ilegalidades y seguiremos insistiendo en que se respete la ley, ejerciendo control sobre la empresa en esta y otras materias que infrinjan la ley.



# 12 HORAS DE DESCANSO

SANCIÓN POR NO  
RESPETAR EL DESCANSO  
ENTRE JORNADAS DE 12  
HORAS EN MADRID



**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, teniendo en cuenta la documentación aportada por la empresa y en referencia al control de jornada del año 2024, **comprueba que no se respeta el descanso entre jornadas y procede reglamentariamente con propuesta de sanción, mediante denuncia interpuesta por CGT.****



**¿GREAT PLACE TO WORK?** cuando se juega con la salud de las personas trabajadoras de la empresa y no se respeta su descanso. [Por favor autocrítica por parte de la empresa.](#)



## TURNOS DE TRABAJO

Hace unos días, nos tuvimos que ver con la empresa en la **Inspección de Trabajo de Madrid, para temas relacionados con los turnos de trabajo.** Una denuncia que interpusimos como sección de **CGT** ante nuestra insistencia de

reuniones con la empresa y varios emails cruzados para solucionarlo, pero allí estuvimos la RLPT de Madrid ya que, en algunos casos, se trataba de temas relacionados sólo con Madrid. Pero, no os vamos a aburrir con estas cosas de territorios y demás.

Lo importante es que, es posible que no nos quede más remedio que demandar ya que, la Inspección, sí nos da la razón en que la empresa nos debe entregar toda la documentación y cuadrantes de estos turnos de trabajo para poder hacer nuestra labor de ver: los descansos, si se paga como se debe o no, si se hacen las revisiones y evaluaciones por parte de prevención de riesgos laborales, etc y para ello, la inspectora, sanciona a la empresa, pero para otros temas, como el pago de la nocturnidad o pago de comidas, hay que estudiarlo bien con los abogados también ya que por un lado sí sería como pensamos (nuestro acuerdo) pero por otro no (política unilateral de la empresa que excluye los turnos). Por supuesto, nosotros, consideramos que sí ya que para algo está ese acuerdo de Ayuda Comida y Desplazamiento donde se deja claro.

Por otra parte, somos conocedores desde hace un año aproximadamente de que teníamos turnos en la empresa ya que siempre nos lo han negado, aunque lo intuíamos por algunas evaluaciones de riesgos psicosociales por PRL y, recientemente, casualidad, nos ha llegado la documentación (aunque a medias) una semana antes de la Inspección.

Por favor, si te encuentras en esta situación o tienes dudas de si lo estás, contáctanos e intentaremos ayudarte.

# DESPLAZAMIENTO

## HORARIO

Analizando la documentación que nos entrega la empresa, parece ser que en algunos proyectos/clientes la empresa se está beneficiando del acuerdo sobre el tema del "Desplazamiento horario", acuerdo que podéis consultar en el siguiente link:



Como podéis comprobar en dicho acuerdo, éste, se redactó única y exclusivamente para el supuesto de desplazamiento horario en aquellos meses de jornada intensiva de verano, y como máximo para un desplazamiento horario de 3 horas.

Al realizar un "Desplazamiento horario", la empresa debe proporcionar a la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras), el motivo de este desplazamiento y si se ha avisado a los afectados con la suficiente antelación. La empresa no está cumpliendo en mayor medida con estos requisitos y se están dando casos en los que el "Desplazamiento horario" va más allá de las 3 horas, con lo cual entendemos que la cuantía que se pague a los afectados debe ser mayor o tengan la potestad de NEGARSE DE MANERA VOLUNTARIA. Además, estos casos se están extendiendo más allá de la jornada intensiva de verano, lo que incumple lo que dice el acuerdo, y debería regularse de otro modo.

**Desde CGT , te animamos a que si estás en este caso o crees estarlo, no dudes en comentárnoslo para poder ayudarte si se necesita.**

# 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 ABRIL

- 1.- Randstad
- 2.- Naturgy Energy Group S.A.
- 3.- Santander
- 4.- BBVA
- 5.- Orange
- 6.- Grupo Cooperativo
- 7.- Aldi Einkauf GMBH & CO. OHG
- 8.- Sanofi (20 he cargadas en Abril)
- 9.- Naturgy Energy Group S.A.
- 10.- Nike

## TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN ABRIL

- 1.- Orange
- 2.- Santander
- 3.- Grupo Cooperativo
- 4.- Accenture Internal - Iberia
- 5.- Accenture CIO Repsol
- 6.- Seur, S.A.
- 7.- Randstad
- 8.- BBVA
- 9.- Nike
- 10.- Grupo Ferrovial, S.A.

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

- 1.- Orange
- 2.- Enel - Endesa
- 3.- Santander
- 4.- Qatar Investment Authority
- 5.- Accenture Internal - Iberia
- 6.- La Caixa
- 7.- Nike
- 8.- Seur, S.A.
- 9.- Mutua Madrileña Automovilística
- 10.- Zurich Insurance Group LTD.

# LEY DE FAMILIAS

nuevos permisos para la conciliación de la vida familiar y profesional

## PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS PARA MENORES 8 AÑOS.

Este permiso podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial hasta que cumplan 8 años de edad.

**REMUNERADO**



## PRIMERA SENTENCIA FUERA DEL SECTOR PÚBLICO

**Un juzgado de Barcelona ha fallado a favor de un trabajador que solicitó a su empresa el permiso parental de ocho semanas.** Es la primera sentencia de este tipo en el sector privado y pone de manifiesto, que **la Directiva europea obliga a los estados miembros** a que apliquen este derecho antes de primeros de agosto.

**España aún no lo ha hecho de manera remunerada, pero eso no quita que el trabajador tenga derecho.**

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





# FELICES VACACIONES

**CGT**  
TECNILÓGICA



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



## NOTICIAS CGT

MUCHO OJO CON LOS DESPLAZAMIENTOS DE HORARIO



**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 AMDF02  
Planta 7  
Torre Chamartín  
Madrid

**CGT**  
TECNILÓGICA  
Prevención



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

@cgttecnologica



TECNILÓGICA  
Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



@CGTtecnologica

**CGT**  
TECNILÓGICA

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

**CGT CONECTA CONTIGO**