



EL PICADOR

“¿Pero, y las ideas? ¿Con qué balas mataréis las ideas?” (Aurora Picornell)



NOS REUNIMOS CON LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO

CONTENIDOS

2 REUNIÓN Con la Directora General de Trabajo.

4 EL TIMO DE LAS TABLAS SALARIALES Las tablas no se ajustan a mercado..

7 SANCIÓN HORAS EXTRAS En Barcelona y Sevilla.

8 HORARIO DE VERANO Que no te engañen.

9 ¿PUEDE LA EMPRESA OBLIGARTE A TOMAR VACACIONES DE UN DÍA PARA OTRO?

10 NÓMINAS DE ABRIL Y MAYO ¿Qué ha pasado si has hecho huelga?



DISFRUTA
DEL HORARIO
DE VERANO.
QUE NO TE ENGAÑEN
(PÁGINA 8)

12 PERMISO RETRIBUIDO. No puedes utilizarlo para acompañar a tus padre si no están a tu cargo.

13 SE FILTRA EL BORRADOR DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

14 NOTICIAS CGT..



REUNIÓN CON LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO



El pasado 18 de junio, representantes de los **Comités de Empresa de Bilbao, Málaga, Madrid y Sevilla** que hemos estado reivindicando de forma conjunta las mejoras salariales durante estos últimos meses, mantuvimos una reunión con la **Directora General de Trabajo, Nieves González García**, en la sede de la propia Dirección General de Trabajo en Madrid. A la reunión asistieron, además de la directora general, varios cargos de la propia Dirección General del Ministerio de Trabajo.

La **Dirección General de Trabajo** de España es el órgano directivo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo, responsable de desarrollar la política del Gobierno de la Nación en materia de relaciones laborales y de trabajo y empleo.

**LUCHAR EL
PRESENTE
PARA TENER
FUTURO**





En la reunión pudimos **explicar el actual conflicto laboral** que tenemos con la empresa y que ha motivado, entre otras movilizaciones, los 4 días de huelga. Conversamos sobre la problemática del actual sistema de **retribución salarial** que lleva a cabo la empresa, de lo oscuro y subjetivo que es, y que este sistema lleva a una **depreciación continua de nuestro salario** a lo largo de los años.

La Directora y su equipo se interesaron por nuestras condiciones laborales y pudieron comprobar que **el problema es común** en todas las empresas del grupo (Energuía Web, Informática de Euskadi, AOS, Avanade, etc.) y en general, en todo nuestro sector, ya que es un problema generalizado en el **sector TIC**.

La directora general ha defendido la negociación como la herramienta fundamental a la resolución del conflicto y nos ha comentado que urge negociar, sobre todo a nivel de **convenio colectivo**, todas nuestras propuestas, como las **subidas anuales** asociadas al IPC u otro índice económico, o la **no absorción** de los conceptos salariales.

La reunión finalizó con la directora y su grupo de trabajo instándonos a informarla de todos los avances que se vayan produciendo en los próximos meses.

Por nuestra parte, no vamos a parar e iremos y hablaremos con quien haya que hablar para solucionar este conflicto.



No a la congelación salarial. No a las subidas 0.0%
¡Negociación ya!!



La crónica negra de **TECNILÓGICA**

EL TIMO DE LAS TABLAS SALARIALES

Ya se ha abierto el proceso de **negociación de nuestro convenio colectivo**, como ya han anunciado los sindicatos que tienen la representatividad para hacerlo (CCOO, UGT y ELA). Nuestro sindicato **CGT**, no llega al mínimo y no estará en la mesa de negociación.

El punto fuerte de esta negociación según indican los negociadores es "reclamar que la retribución de nuestro trabajo sea efectiva". Por ello, quieren **eliminar la absorción y subir las tablas salariales con una cláusula ligada al IPC**, mas un 1% adicional.

Vamos a comparar los salarios que marca nuestro convenio y una estimación del salario medio real de cada categoría. En esta tabla lo puede ver.

Management Level	Categoría	Salario Convenio	Salario Tecnológica	Diferencia	%
5-Associate Director	A1	28.850,23€	120.000,00€	91.149,77€	416%
6-Senior Manager	A1	28.850,23€	82.000,00€	53.149,77€	284%
7-Manager	A1	28.850,23€	70.000,00€	41.149,77€	243%
8-Associate Manager	B1	27.985,64€	52.500,00€	24.514,36€	188%
9-Team Lead	B2	27.147,12€	43.000,00€	15.852,88€	158%
10-Senior Analyst	C1	26.534,12€	39.000,00€	12.465,88€	147%
	C2	24.810,14€	36.500,00€	11.689,86€	147%
	C3	22.503,15€	33.000,00€	10.496,85€	147%
11-Analyst	D1	19.077,68€	31.000,00€	11.922,32€	162%
	D2	17.659,83€	27.000,00€	9.340,17€	153%
	D3	17.309,88€	23.000,00€	5.690,12€	133%
12-Associate	E1	17.079,61€	19.000,00€	1.920,39€	111%
	E2	15.876,00€	18.000,00€	2.124,00€	113%

Tabla 1 – Comparación de los salarios según convenio y los salarios estimados en Tecnológica



Como se puede comprobar **las tablas están fuera de la realidad del mercado**, y todo gracias a la dejadez, ineptitud, poca vergüenza, no sabemos cómo calificarlo, que año tras año demuestran nuestros negociadores del convenio. Para que os hagáis una idea, el nivel más bajo (EII) es **el salario mínimo interprofesional, iiy porque lo han actualizado ya que estaba por debajo!!** Es decir, que para nuestro convenio nuestro trabajo está al nivel más bajo que cualquier empleo en España.

Otro ejemplo, **un jefe de proyecto o mánager cobraría**, según nuestro convenio, lo que cobra por su convenio un conductor de camión de la basura en Madrid. Con todo nuestro respeto a los conductores de camiones de basura.

Vamos, que si van a subir lo que dicen, es decir, **el IPC mas un 1%**, va a ser otra perdida de tiempo. O se **igualan a la realidad del mercado**, que de por sí en España está muy mal pagado, o **va a seguir siendo papel mojado**.

Pero bueno, no pasa nada, tenemos la **antigüedad**, es decir, **los 9 trienios** que hace que cada 3 años suba un porcentaje (un 5% o 10% dependiendo del trienio) nuestro salario base en el convenio. Lo malo, es que como es **absorbible**, nuestra mejora voluntaria lo compensa y lo que ganas por un lado, te lo restan del otro.

En esta tabla puedes ver como sube tu salario cada convenio hasta los 27 años de antigüedad.



TRIENIO ABSORBIBLE

Management Level	Categoría	Salario Convenio	Salario Tecnológica	Antigüedad 1 3 años	Antigüedad 2 6 años	Antigüedad 3 9 años	Antigüedad 4 12 años	Antigüedad 5 15 años	Antigüedad 6 18 años	Antigüedad 7 21 años	Antigüedad 8 24 años	Antigüedad 9 27 años
5-Associate Director	A1	28.850,23€	120.000,00€	30.177,26€	31.504,29€	32.831,32€	34.158,35€	35.485,38€	36.812,41€	38.139,44€	39.466,47€	40.793,50€
6-Senior Manager	A1	28.850,23€	82.000,00€	30.177,26€	31.504,29€	32.831,32€	34.158,35€	35.485,38€	36.812,41€	38.139,44€	39.466,47€	40.793,50€
7-Manager	A1	28.850,23€	70.000,00€	30.177,26€	31.504,29€	32.831,32€	34.158,35€	35.485,38€	36.812,41€	38.139,44€	39.466,47€	40.793,50€
8-Associate Manager	B1	27.965,64€	52.500,00€	29.272,98€	30.580,32€	31.847,66€	33.135,00€	34.422,34€	35.709,68€	36.997,01€	38.284,35€	39.571,69€
9-Team Lead	B2	27.147,12€	43.000,00€	28.395,89€	29.644,66€	30.893,42€	32.142,19€	33.390,96€	34.639,73€	35.888,49€	37.137,26€	38.386,03€
10-Senior Analyst	C1	26.534,12€	39.000,00€	27.755,21€	28.976,30€	30.197,40€	31.418,49€	32.639,58€	33.860,67€	35.081,76€	36.302,85€	37.523,94€
	C2	24.810,14€	36.500,00€	25.951,92€	27.093,69€	28.235,47€	29.377,25€	30.519,02€	31.660,79€	32.802,56€	33.944,34€	35.086,11€
	C3	22.503,15€	33.000,00€	23.536,43€	24.569,70€	25.603,00€	26.636,25€	27.669,53€	28.702,81€	29.736,08€	30.769,36€	31.802,63€
11-Analyst	D1	19.077,68€	31.000,00€	19.953,28€	20.828,89€	21.704,49€	22.580,09€	23.455,70€	24.331,30€	25.206,90€	26.082,50€	26.958,11€
	D2	17.659,83€	27.000,00€	18.472,18€	19.284,54€	20.096,89€	20.909,24€	21.721,59€	22.533,94€	23.346,30€	24.158,65€	24.971,00€
	D3	17.309,88€	23.000,00€	18.106,42€	18.902,96€	19.699,50€	20.496,04€	21.292,58€	22.089,12€	22.885,66€	23.682,20€	24.478,73€
12-Associate	E1	17.079,81€	19.000,00€	17.864,04€	18.648,48€	19.432,91€	20.217,34€	21.001,78€	21.786,21€	22.570,64€	23.355,08€	24.139,51€
	E2	15.876,00€	18.000,00€	16.807,17€	17.338,34€	17.869,51€	18.400,68€	18.931,85€	19.463,02€	19.994,19€	20.525,36€	21.056,53€

Tabla 2 – Salarios según convenio aplicando la antigüedad



En 33869,18 € son los trienios que están **por encima del salario real de tu categoría**. Todo de forma **estimativa**, hay mucha **casuística** salarial en Tecnológica, sobre todo dependiendo de la oficina en la que te encuentres

Como se puede ver, **la antigüedad** tal y como está reflejada en nuestro convenio, **es como el horizonte, que siempre lo ves, pero por mas que andes, nunca llegas a él**.

En las categorías más bajas de **Associate** puedes pescar algo si llegas a los 9 años en esa categoría, pero no creemos que exista nadie siendo Associate 9 años. Y luego se puede dar el caso de empleados que lleven **más de 20 años** a los que les absorban toda su mejora voluntaria o hayan tenido **subidas 0 todos los años**, a los que con el tiempo puedan **ver subir su salario** cada trienio.

Resumiendo, que si esperas que gracias a nuestro convenio **te suban algo el salario**, espera sentado, y muchos años, porque **no vas a ver ninguna subida**. Sólo nos queda **esperar** a lo que nuestros amigos del **consejo directivo de Accenture decidan**, y ya sabéis lo que hay, **mierditocracia, subidas 0**, y como este ha pasado este último año, **congelación salarial**.

Pero **no todo está perdido**, gracias a las **movilizaciones y huelgas** que estamos realizando durante estos últimos meses, la empresa ya ha comprobado nuestro descontento, que **nos podemos organizar y movilizarnos para revertir esta situación** y, que como no atienda a nuestras demandas, **vamos a seguir** movilizándonos y haciendo huelgas que cada vez serán más seguidas. Y esto unido a que en otras empresas del sector también se están produciendo movilizaciones y huelgas, **el conflicto se amplía** y está llegando a la opinión pública, a todas las empresas del sector y las empresas a las que damos servicios, que ya tienen la mosca detrás de oreja. Estamos es un **punto de inflexión** y esperemos que quede reflejado en el próximo convenio colectivo.

SI LOS INFORMÁTICOS
PARAMOS, ESPAÑA ENTERA
SE PARA





*La **Sección Sindical de CGT** interpuso denuncia contra Tecnológica ecosistemas porque existen empleados en las oficinas de Barcelona y Sevilla, que superaron el límite de 80 horas extras, que se establece como límite según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en el año 2023.*

En esta ocasión la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha levantado acta de infracción contra Tecnológica, debido a las irregularidades cometidas en este sentido tras revisar la documentación aportada por la empresa.

*Desde **CGT** seguiremos luchando para que esta lacra de las horas extras pueda erradicarse de una vez por todas.*





HORARIO DE VERANO

*El horario de verano se acerca y según varias resoluciones de la Inspección de Trabajo, que tienen lugar como consecuencia de las denuncias interpuestas por **CGT** a este respecto, se constata que:*

-Se confirma que cualquier cambio de horario os lo deben avisar con, al menos, 15 días de antelación. La inspección ratifica que no se puede decir un día antes, y nos tienen que aportar dicha información a nosotros como vuestros representantes.

-Además, la Inspección nos confirma que, en caso de que el cambio de horario fuese legal, sólo se podría cambiar el horario a los trabajadores que realicen su actividad en otras empresas, no a los que trabajen en las propias oficinas de Tecnológica.

Por favor, si alguno conoce ya a fecha de hoy o lo sospecha o, por supuesto, más adelante (ya sabéis que suelen avisar de estas cosas un día antes, ¿verdad? o un viernes...) que su proyecto va a tener problemas, o si os cambian el horario durante la jornada intensiva (o en cualquier otra época) sin respetar estos 15 días podéis contactar con nosotros e intentaremos ayudar en todo lo que podamos.



¿Qué pasa cuando, de pronto, la empresa te manda de vacaciones?



FUENTE: LABORO



¿QUÉ HA PASADO CON LAS NÓMINAS DE ABRIL Y MAYO SI HAS HECHO HUELGA?



Nos han llegado muchas consultas respecto a **cómo se ha aplicado el tiempo de huelga, en las nóminas de abril y mayo, y desde la Sección Sindical de CGT, os las queremos resolver.**

El mes de abril se realizó una convocatoria de huelga de 2 días, el 29 y 30, justo a final de mes. Tecnológica nos paga los salarios del mes unos días antes de que finalice, así que ya había emitido la orden de pago antes de saber quién hacía huelga, quién no, quién la hizo un solo día o los dos, así que nos pagó la nómina completa, de hecho, desde infolaboral te podías descargar una versión de la nómina sin referencias a los días de huelga.



Pasados los días y una vez que la empresa ya disponía de la información sobre quién hizo la huelga, se realizó una segunda versión de la nómina de abril para reflejar los descuentos en el “Salario base”, el “Plus convenio”, “Antigüedad”, “Mejora voluntaria” y “RF - vales comida”, además, también se incluye el concepto “Deducción por huelga”, que tiene que ver con otros costes derivados de hacer huelga. Pero la empresa ya nos había pagado la nómina completa así que, para reflejar la cantidad que nos han pagado de más en abril, añadió el concepto “Crédito” con el sumatorio de todo lo que no nos tenían que haber pagado.

En la nómina de mayo, con la intención de hacer un ajuste por ese dinero que nos han pagado de más, incluyeron el concepto “Diferencias retroactivas”, con la misma cantidad que habían reflejado en el concepto “Crédito” en el mes de abril, así que con este ajuste en mayo se queda todo corregido.

Os pasamos un ejemplo para ayudaros a localizar los conceptos en la nómina:

NÓMINA DE ABRIL				NÓMINA DE MAYO			
I. DEVENGOS				I. DEVENGOS			
1. Percepciones salariales				1. Percepciones salariales			
- Salario base			1716,46	- Salario base			1639,06
- Plus convenio			149,36	- Plus convenio			159,92
- Antigüedad			429,11	- Antigüedad			459,77
- Mejora voluntaria			343,30	- Mejora voluntaria			347,92
Complementos salariales				Complementos salariales			
- Comp Dcho Tickets rest			116,67	- Comp Dcho Tickets rest			125,00
- Comp gast/med teletr			30,00	- Comp gast/med teletr			30,00
- Deducción por huelga	2,00		-75,38	Otras percepciones no dinerarias			
Otras percepciones no dinerarias				- Extorno seguro de vida			-11,79
- Extorno seguro de vida			-11,79	- Seguro de vida y A.T.			21,44
- Seguro de vida y A.T.			21,44	- Seguro médico Adeslas			46,94
- Seguro médico Adeslas			46,94	Diferencias retroactivas			
A. TOTAL DEVENGADO				- Diferencias retroactivas			-197,65
II. DEDUCCIONES				II. DEDUCCIONES			
Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos				Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos			
Contingencias Comunes	4,82 %		154,52	Contingencias Comunes	4,82 %		154,52
Desempleo	1,55 %		49,69	Desempleo	1,55 %		49,69
Formación Profesional	0,10 %		3,21	Formación Profesional	0,10 %		3,21
TOTAL APORTACIONES				TOTAL APORTACIONES			
Retención a cta. IRPF	20,14%		521,02	Retención a cta. IRPF	20,14%		521,02
Ingreso a cuenta IRPF	20,14%		1,95	Ingreso a cuenta IRPF	20,14%		1,95
Otras deducciones							
Crédito			-197,65				

De todos modos, si seguís teniendo dudas, podéis contactar con nosotros y os podemos ayudar a revisar vuestro caso concreto.

**NO PUEDES UTILIZAR EL PERMISO
RETRIBUIDO PARA ACOMPAÑAR A TUS
PADRES AL MÉDICO, ... SI NO ESTÁN
A TU CARGO**

Hay sentencias que parecen de chiste, pero esta no es ningún cuento.

El Tribunal Supremo ha sentenciado que los trabajadores no podrán utilizar las horas de permiso retribuido para acompañar a sus progenitores al médico, a menos que estos progenitores estén a su cargo. Es cierto que añade que estos familiares son independientes, pero cuantas veces no hemos visto personas de edad avanzada que aunque sean independientes, necesitan de otra persona para tareas como la de, por ejemplo, enterarse bien de lo que le receta un facultativo.

Si bien es cierto que esta sentencia se basa en el convenio de "contact center" que establece una bolsa de 35 horas anuales retribuidas para hijos y personas dependientes. Aún así, nos parece una sentencia poco lógica.

Para más información puedes acceder al siguiente link:





SE FILTRA EL BORRADOR DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: ENTRADA EN VIGOR Y TODO LO QUE TE AFECTA COMO TRABAJADOR

La reducción de la jornada laboral incluiría una compensación económica para los trabajadores a tiempo parcial, entre otras medidas. El registro horario pasaría a ser digital y la jornada de 37,5 llegaría en enero de 2025.

Para más información puedes acceder al siguiente link:



FUENTE: NOTICIASTRABAJO



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



NOTICIAS CGT

*** PARO PARCIAL 5J – GRACIAS A LOS QUE PARARON
CONTRA LAS SUBIDAS 0**



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
TECNOLÓGICA
Prevención



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

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



TECNOLÓGICA
Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



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

CGT
TECNOLÓGICA

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

CGT CONECTA CONTIGO