



EL PICADOR

“Si queremos tener fe en la justicia, sólo tenemos que creer en nosotros mismos y actuar con justicia.”. (Frank Galvin)



CONTENIDOS

2 **IRREGULARIDADES DE VERANO** En el proyecto FCC-GEN.

4 **¿FIN DEL TELETRABAJO EN TECNOLÓGICA?** No es lo mejor para el empleado.

6 **HORARIO DE VERANO** Del 1 de julio al 15 de septiembre.

10 **RANKING** Los proyectos “destacados” de la empresa.

12 **NOTICIAS CGT** ¿Te has perdido las siguientes noticias?

**¿SABÍAS QUE LA TEMPERATURA
IDEAL EN LA OFICINA EN VERANO ES
ENTRE 23°C Y 26°C**

**PERMISO NO RETRIBUIDO POR
REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL
CUIDADO DE FAMILIARES.
TUTORIAL AVANZADO.**





La crónica negra de **TECNILÓGICA**

IRREGULARIDADES DE VERANO



PROYECTO FCC-GEN AI USE CASES

Al parecer **existen una serie de irregularidades en materia laboral que se están cometiendo en el proyecto FCC - Gen AI Use Cases**. Éstas serían las siguientes:

***Se están realizando horas extras sin su imputación en el TR.** Se recuerda que **la realización de horas extras es voluntaria**, no pudiéndose presionar a ningún compañero o compañera para su realización.

***Se ha falseado el registro horario**, el cual debe recoger con veracidad la jornada laboral de cada empleado/da.

***Se ha incumplido el acuerdo de ayuda comida y desplazamientos**, no abonando los importes de 10€ en día laboral y 12€ en festivo en concepto de ayuda comida.

Los compañeros y compañeras asignadas a este proyecto deben subsanar las irregularidades, imputar las horas extras realizadas en el TR, y calcular y solicitar los importes que se les adeudan.

Desde **CGT** estamos indignados con este trato a nuestros compañeros y compañeras de este proyecto. Adjuntamos link a nuestra web, dentro de la guía de los derechos del trabajador, disponéis de la información relativa a la normativa referente a las horas extras, remarcando la absoluta obligatoriedad de su imputación en TR.

<https://www.elpicador.org/Archivos/General/GuiaDelTrabajador.pdf>

Siempre velaremos por el cumplimiento de la normativa laboral, y porque se respeten los acuerdos firmados, de lo contrario acudiremos a la autoridad laboral competente.



BASTA YA DE INJUSTICIAS.



FIN DEL TELETRABAJO EN TECNILÓGICA

Hace unos días la empresa, de forma unilateral y sin haber sido negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, decidió de golpe **cambiar las reglas del juego del teletrabajo** para que la gente empiece a volver a las oficinas lo antes posible.

Por ahora, han empezado con los empleados y empleadas de la **factoría ATC**, donde ya les ha llegado la orden para cambiar los **acuerdos de teletrabajo**, rebajando los días de trabajo en casa al mínimo posible.

¿Será un hecho puntual o se hará extensible al resto de la plantilla? Mucho nos tememos que será lo segundo. Por lo que se puede ver por las vagas explicaciones que nos han dado los representantes de la empresa, la orden viene de arriba y no tienen **ninguna razón organizativa o de producción** para este cambio. Suponemos que habrá sido una ocurrencia de algún gurú de los negocios desde USA con fines **meramente especulativos**.

Una vez más, la empresa toma otra medida sin sentido, en contra del sentir de los empleados y empleadas y **en contra de los que dicen de manera mayoritaria los estudios sobre este tema**, que lo único que consigue que siga creciendo el malestar que **irremediabilmente llevará a, uno, fuga masiva de trabajadores**



y trabajadoras, y dos, insatisfacción y la consiguiente bajada de rendimiento de los empleados que se queden.

Pero Mercedes Oblanca y los mandamases de Accenture a lo suyo, a intentar seguir ganando lo máximo posible **a costa de ir apretando las clavijas a sus empleados.**

Además, dentro del curso SQ (Sustainability Quotient) "CLIMATE AND CARBON" en su apartado "**How Is Business Responding to the Climate Challenge?**", se comenta que cada empresa es responsable de la huella de carbón que deja en todos sus ámbitos e incluye la frase:

"...emisiones indirectas de actividades como el desplazamiento diario de los empleados u otras actividades de transporte y distribución". ¿Quiere decir esto que no es cierto lo que se nos intenta transmitir en los cursos? ¿Qué simplemente son palabras?

Definitivamente nuestra empresa parece que no es un "GREAT PLACE TO WORK"

Responsible Business

No te pierdas el curso SustainaBElity

Aprende más sobre sostenibilidad y conoce nuestro compromiso en Accenture.

**¿Qué nos queda a nosotros?
Movilizarnos como hicimos el año pasado
Seguiremos informando**

Y recuerda

**Si no estás de acuerdo,
no realices
modificaciones en el
acuerdo de teletrabajo,
debe ser la empresa la
que lo haga y con un
preaviso de 30 días
naturales**

"Para saber lo que la gente realmente piensa, presta atención a lo que hacen, en lugar de a lo que dicen"

René Descartes





HORARIO DE VERANO: DEL 1 DE JULIO AL 15 DE SEPTIEMBRE

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.



ADEMÁS SABÍAS QUE si te desplazan el horario de verano tienes derecho a una **compensación**. Consulta a través del siguiente link el acuerdo de compensación de cambio de jornada.



Cualquier problema o duda que pueda surgirte, puedes ponerte en contacto con **CGT** a través de los cauces habituales.



VACACIONES DE VERANO



Llego el verano y como tal las tan ansiadas vacaciones. Os facilitamos información sobre la legislación referente a este aspecto.

Las vacaciones no se pueden pagar, su abono solo es posible en el finiquito cuando se haya finalizado la relación laboral donde se liquidarán las vacaciones generadas y pendientes de disfrute.

La fecha de las vacaciones se tiene que planificar de **mutuo acuerdo entre empresa y empleado**, la empresa no te puede imponer las fechas ni el empleado las puede disfrutar sin autorización ni acuerdo. Lo de escoger el trabajador 15 días y la empresa otros 15, no existe en ninguna normativa.

En caso de desacuerdo entre las partes, y previa denuncia por parte del trabajador en el Juzgado de lo Social, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

Las vacaciones **deben ser confirmadas con al menos dos meses de antelación** al comienzo del disfrute. Recomendamos solicitar por escrito su confirmación antes de estos dos meses.

Si el período de vacaciones que tenías ya fijado y aprobado coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por baja maternal o por paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Además, un trabajador cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido durante sus vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar posteriormente de un período de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad. Es decir, **si durante tus vacaciones causas baja médica**, no pierdes los días de vacaciones que te coincidan con la baja médica, los podrás disfrutar posteriormente en otra fecha.

Bastará con que lo solicites a la empresa y llevar el parte de baja correspondiente.





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 MARZO

- 1.- Santander
- 2.- Repsol
- 3.- Santander
- 4.- Sin Cliente -
- 5.- VIE.
- 6.- Orange
- 7.- Santander
- 8.- Mapfre
- 9.- Corte Inglés SA,E
- 10.- Orange



TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN MARZO

- 1.- Orange
- 2.- Santander
- 3.- Accenture CIO
- 4.- Accenture Internal - Iberia
- 5.- Repsol
- 6.- Mapfre
- 7.- Allianz
- 8.- Grupo Cooperativo
- 9.- Sinochem Holdings Corp LTD.
- 10.- Corte Inglés SA,E

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

- 1.- Orange
- 2.- Banco de Sabadell SA
- 3.- Iberdrola
- 4.- Repsol
- 5.- Accenture Internal - Iberia
- 6.- Santander
- 7.- Mapfre
- 8.- Carrefour
- 9.- VIE.
- 10.- Allianz



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



NOTICIAS CGT

**¿NOS HAN DADO LAS MIGAJAS EN LA REVISIÓN SALARIAL DE JUNIO?
LA RESPUESTA ES SÍ**



**NUEVO MÉTODO DE COBRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS ¡EN MARCHA
DESDE ENERO! ¡EN TR DESDE JUNIO!**



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

Telegram



<https://t.me/TecCGT>

Mujer **CGT**
TECNILÓGICA

@cgttecnologica

CGT

TECNILÓGICA
Instagram



@CGTtecnologica

CGT
TECNILÓGICA

www.EL PICADOR.ORG

CGT CONECTA CONTIGO