



EL PICADOR

"Yo siempre seré partidario de los que no tienen nada. Y hasta la tranquilidad de la nada se les niega.." (Federico García Lorca)

CGT LOGRA NUEVOS BENEFICIOS PARA LA PLANTILLA

... Y RECHAZA UN PLAN DE
IGUALDAD SIN GARANTÍAS
FRENTE AL ACOSO



CONTENIDOS

2 CGT LOGRA NUEVOS DERECHOS PARA LA PLANTILLA Rechaza además un Plan de Igualdad sin garantías frente al acoso.

4 VACACIONES Y HORARIO DE VERANO Recuerda.

6 TRANSPARENCIA SALARIAL Nueva normativa europea de transparencia salarial.

8 RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

10 NEWSPAPER Noticias en los medios.

**CGT**

Guía Jurídico Sindical

Manual de interpretación
de la normativa laboral
para la actuación sindical



Aunque la empresa ha decidido bloquear el acuerdo al negarse a garantizar la participación sindical en los procedimientos de acoso, la presión ejercida por **CGT** durante la negociación no ha sido en vano. Gracias al trabajo realizado en la mesa negociadora se han conseguido avances concretos que mejoran los derechos de la plantilla y que demuestran que los derechos laborales se conquistan luchando y negociando.

UNA SEMANA MÁS DE PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

Una de las mejoras más importantes conseguidas durante la negociación es la ampliación del permiso por nacimiento o adopción para los **nacimientos y adopciones que se produzcan a partir del 1 de julio.**

La legislación vigente reconoce actualmente 17 semanas retribuidas para cada progenitor.

Gracias a la propuesta y defensa de **CGT** en la mesa negociadora, la plantilla contará con una semana adicional retribuida, alcanzando así las **18 semanas de permiso.**



MÁS DERECHOS PARA EL OTRO PROGENITOR

A partir del **30 de junio** se amplía el permiso para acudir a revisiones prenatales y actividades de preparación al parto.

Con esta medida, el progenitor no gestante dispondrá de hasta **8 horas anuales retribuidas** para asistir a estas revisiones y actividades, favoreciendo una **corresponsabilidad efectiva** en los cuidados desde el inicio del embarazo.

MÁS PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Otra mejora incorporada al Plan es la ampliación de la protección de las víctimas de violencia de género y de su entorno familiar.

A partir del **30 de junio**, el permiso previsto para mujeres víctimas de violencia de género se extenderá también a las **personas trabajadoras que deban acompañar a familiares de primer grado** en la realización de trámites relacionados con situaciones de violencia de género.

Estas mejoras demuestran que la negociación colectiva sirve para avanzar cuando existe una representación sindical dispuesta a defender los intereses de la plantilla.

Los derechos laborales nunca han sido una concesión empresarial: siempre han sido el resultado de la organización y la lucha colectiva.

LOS DERECHOS SE CONQUISTAN, NO SE REGALAN





Recuerda

** Se deben planificar de mutuo acuerdo entre empresa y empleado*

** Las vacaciones no se pueden pagar.*

** Deben ser confirmadas con al menos dos meses de antelación.*

** Si coinciden con una incapacidad temporal tienes derecho a disfrutar de ellas más tarde.*

** Y sobre todo...
recuerda disfrutar
mucho de ellas.*



Horario de Verano

Del 1 de Julio al 15 de Septiembre

Lunes a jueves: 08:00 – 15:00

Viernes: 08:00 – 14:30

*Disfruta de las
tardes de verano*



EQUAL WORK = EQUAL PAY

TRANSPARENCIA SALARIAL

Durante años, las personas trabajadoras han tenido que aceptar diferencias salariales sin conocer los motivos reales que las justificaban, mientras las empresas disponían de toda la información sobre salarios, complementos, incentivos y promociones, la plantilla apenas tenía herramientas reales para saber si estaba siendo tratada con criterios objetivos o si existían desigualdades injustificadas, pero todo esto va a cambiar...

La nueva normativa europea de transparencia salarial (Directiva UE 2023/970) cuyo objetivo es la reducción y, la eliminación de la brecha de género en todos los países de la Unión, obliga a las empresas a garantizar la igualdad retributiva entre Mujeres/Hombres a partir del 7 Junio del 2026.

Esta norma viene a reforzar y ampliar lo dispuesto por el Real Decreto 902/2020, que ya imponía el registro retributivo, y **está previsto (según el límite de la UE) que vaya entrando en vigor desde el 7 de junio de 2026** de forma escalonada, según el número de personas de las empresas. Para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, como es el caso de **Tecnológica**, la directiva contempla que el **primer informe obligatorio sea en junio de 2027**, repitiendo cada año su entrega.

De momento, la aplicación está pendiente de la transposición definitiva en España, y el Ministerio de Trabajo está tramitando el RD definitivo para encajar en nuestra legislación, pero las reglas del juego ya han cambiado: las empresas no pueden relajarse porque Europa ya marca el camino y tanto los tribunales como las inspecciones de trabajo la tienen en cuenta.

Así que, la directiva europea ya está sobre la mesa, **ilos derechos a la información y las nuevas normas para contratar se activa ya!**, pero el papeleo duro de auditorías e informes de brecha salarial se va a ir exigiendo de forma progresiva mientras el Ministerio de Trabajo publica el texto definitivo.

Si quieres acceder a toda la información sobre este artículo, puedes acceder al siguiente link:





PROYECTO BROWN DEL MES ABRIL

**GT Supply Chain_L4_RS_Spain
(ENEL-ENDESA)**

**PROYECTO CON MAYOR NÚMERO DE HORAS
EXTRAS DE PROMEDIO POR EMPLEADO**

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

NO HORAS EXTRAS

¿Consideras que tu proyecto debe figurar como PROYECTO BROWN DEL MES? Escribenos exponiendo los motivos a cgttecnologica@gmail.com

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

TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN ABRIL

- 1.- Accenture Internal - Iberia
- 2.- Banco de Sabadell S.A.
- 3.- Orange
- 4.- Allianz
- 5.- Corte Inglés, SA, E
- 6.- Enel - Endesa
- 7.- Tigital BPaaS
- 8.- BBVA
- 9.- Repsol
- 10.- National Spain

RANKING 10 CLIENTES EN LOS QUE HEMOS COBRADO MÁS HORAS EXTRAS EN ABRIL

- 1.- Accenture Internal - Iberia
- 2.- Orange
- 3.- Allianz
- 4.- BBVA
- 5.- Repsol
- 6.- Tigital BPaaS
- 7.- La Caixa
- 8.- Banco de Sabadell S.A.
- 9.- Corte Inglés, SA, E
- 10.- Randstad



Recuerda que tanto el cobro, como el disfrute que vayas pidiendo, se van usando las horas extraordinarias que hiciste por orden de realización (típico FIFO). Y que según el acuerdo, así se compensa el pago

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.

	2026	2027
HORAS EXTRAS LABORABLES	1,65	1,75
HORAS EXTRAS FESTIVAS O FINES DE SEMANA	1,9	2

TOP 10 PROYECTOS DONDE ESTÁN LAS PERSONAS QUE MÁS HORAS EXTRAS HAN HECHO EN ABRIL

- 1.- Valley Sistemas Core (Banco de Sabadell, S.A.)
- 2.- IT Domains Renewal (Orange)
- 3.- Trsf Prog. And Cl. Onboarding (TIGITAL BPAAS)
- 4.- Mainframe to Cloud (Allianz)
- 5.- Collaborative Sourc Digital L2 (Corte Inglés, SA, E)
- 6.- Solium - IO (Accenture Internal - Iberia)
- 7.- GCGrid L3 RS Spain - Enel - Endesa
- 8.- MSA Dingle - Banco Sabadell
- 9.- S. C. A. - C. A. G.
- 10.- Technology Energy Hub (Repsol)

RANKING DE CLIENTES DONDE ESTÁN LAS 10 PERSONAS QUE MÁS HORAS EXTRAS HAN REALIZADO EN ABRIL

- 1.- Banco de Sabadell S.A.- Madrid
- 2.- Banco de Sabadell S.A.- Alicante
- 3.- Tetra Laval International, SA- Madrid
- 4.- Renault Nissan Mitsubishi- Madrid
- 5.- National Spain - Madrid
- 6.- Enel - Endesa - Bilbao
- 7.- Corte Inglés, SA, E - Madrid
- 8.- Accenture Internal - Iberia - Málaga
- 9.- BBVA - Bilbao
- 10.- Accenture Internal - Iberia - Sevilla



NEWSPAPER



SI UN FESTIVO Y UN DÍA LIBRE COINCIDEN

Las recientes sentencias del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional dejan claro que los festivos son independientes de los “días libres” o días de descanso semanal. Por lo que todos los trabajadores tienen derecho a que la empresa les de un día libre adicional cuando coincide con un festivo oficial (estatal, autonómico o local).

Pero el Estatuto de los Trabajadores también dice que los festivos son retribuidos, por lo que hay quien añade que estas sentencias significan que ahora todos los trabajadores tienen derecho a trabajar menos cobrando lo mismo. Pues de eso nada.



Respecto a este asunto, os recordamos que la sección sindical de CGT en la empresa lo elevó al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) como paso previo a la interposición de demanda, quedando el procedimiento aplazado a la espera de que comenzaran a dictarse sentencias por parte de la Audiencia Nacional.

El pasado 18 de junio se celebró una nueva reunión, que concluyó con un nuevo aplazamiento del procedimiento, con el objetivo de valorar posibles vías de solución negociada del conflicto. Se ha fijado una nueva fecha para el 3 de noviembre de 2026 a las 11:30 horas, en la sede del SIMA-FSP. No obstante, cualquiera de las partes podrá solicitar la celebración de una reunión con anterioridad a dicha fecha.

En relación con los festivos que coincidan en sábado hasta entonces, podéis estar tranquilos. En caso de que la resolución finalmente nos sea favorable, la retroactividad se aplicaría, en principio, desde la fecha de presentación de la demanda, con el límite de un año hacia atrás. Esto implicaría la recuperación aproximada de los festivos que hayan coincidido en sábado desde mayo de 2025. En caso de alcanzarse un acuerdo, este criterio también se tendría en cuenta.

Os mantendremos informados.

Para más información puedes acceder al siguiente link:



FUENTE: LABORO



Accenture valorado a múltiplos de un sólo dígito

Durante los nueve primeros meses del ejercicio 2026, Accenture registró un crecimiento del 6,6% en su cifra de negocios, un resultado antes de impuestos que aumentó un 4,8% y un flujo de caja libre que sigue siendo impresionante. La empresa, además, retiró de la circulación el 1,5% de sus títulos mediante programas de recompra de acciones.

Para más información puedes acceder al siguiente link:



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.



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

@cgttecnologica



Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



www.EL PICADOR.ORG

CGT CONECTA CON TIGO