



EL PICADOR

"El individuo humano no tiene que estar anclado a nada. El que está estacionado no crea nunca.". (Chavela Vargas)

FESTIVOS SEMANA SANTA ¿TE TOCA TRABAJAR?



**SALA CGT
AMDF02
PLANTA 7
TORRE
CHAMARTÍN**

CONTENIDOS

2 CAMBIO DE OFICINA (MADRID) Encuentra el cartel de Tecnológica.

4 12 HORAS En Tecnológica no se respeta el descanso entre jornadas.

5 REUNIÓN Empresa- Comité de Madrid.

6 FESTIVOS SEMANA SANTA ¿Te toca trabajar?

8 ADAPTACIÓN DE JORNADA Solución al fin del teletrabajo.

10 IRPF ¿Te lo han subido en la nómina de febrero?

12 TICKETS RESTAURANT Aclaración sobre el cobro.

13 SENTENCIA Del Tribunal Supremo.

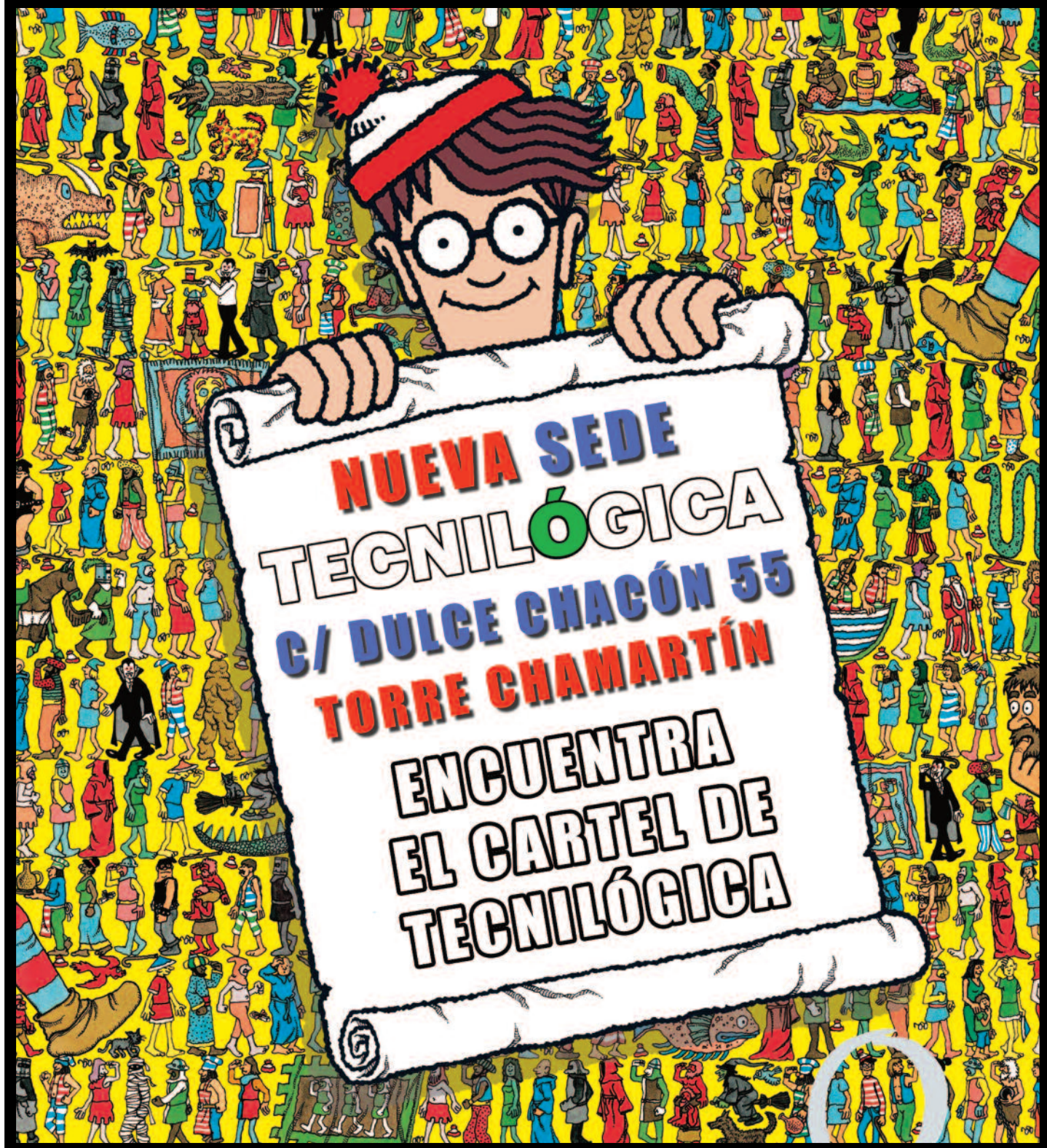
14 RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

16 NOTICIAS CGT ¿Te has perdido las siguientes noticias?





La crónica negra de **TECNILÓGICA** CAMBIO DE OFICINA (MADRID)





**PARECE QUE SE OLVIDAN DE
TECNILÓGICA EN LA NUEVA OFICINA**

EN TECNILÓGICA NO SE RESPETA EL DESCANSO ENTRE JORNADAS



A lo largo de los últimos años, **hay centenas de denuncias que la Sección Sindical de CGT ha interpuesto** que han finalizado con las distintas Inspecciones de Trabajo de España dandonos la razón y obsequiando a la empresa con una reprimenda que generalmente va acompañada de sanción.

Esta vez **CGT** ha interpuesto denuncia contra la empresa en las oficinas de Alicante, Badajoz, Barcelona, Cáceres (Mérida), Gijón (Asturias), **Madrid, Málaga, Sevilla y Zaragoza. El motivo, Tecnológica no respeta el tiempo mínimo de descanso entre una jornada laboral y la siguiente que debe ser de 12 horas.** Así lo establece el Estatuto de Trabajadores que además habla de una jornada máxima de 40 horas semanales sin superar las 9 horas diarias de trabajo.

Parece que a la empresa no le importa en demasía la salud de sus personas trabajadoras, ya que **el descanso de las personas es SALUD.**

Pero ahí no acaba todo, **CGT también ha puesto denuncias en varias oficinas por la realización de más de 80 horas extras** y el pago por parte de la empresa de manera unilateral.



El pasado 19 de febrero la empresa, se reunió con el comité de Madrid a petición de este, para solicitar información de algunos temas que creemos pueden ser del interés de la plantilla. Estos temas fueron:

***Previsiones de contratación:** la empresa nos confirma alrededor de unas 450 personas en lo que queda de los Q3 y Q4, siendo más numerosas estas contrataciones en niveles más bajos. Todos indefinidos.

***Perfiles que más se demandan:** Cloud Native, Industria y todo lo relacionado con IA.

***Porcentaje de staff actualmente:** 7% de staff, lo óptimo sería un 6%

***Attrition (rotación, bajas voluntarias):** 11%

***Evolución del sector de consultoría:** cerca del 10% en el 2023 y en el 2024 también cerca de esos %, hablando de la Consultoría en general y más en el sector de la Administración Pública y relacionado con IA.

***Respecto al nuevo convenio,** aunque no está todavía publicado en el BOE, como habréis visto en vuestras nóminas, se está adelantando ya la actualización a los nuevos importes de tablas, precio kilometraje, etc.. No saben si va a ver gente de Tecnológica trabajando en la nueva área que se crea.

***Se comentó que tenemos pendiente estudiar el acuerdo firmado por los asistentes en su día de "Ayuda comida/Dietas y Desplazamiento"** que se tratará más adelante (a día de hoy, se ha vuelto a solicitar sentarnos con la empresa y poder actualizarlo juntos, ya que es un acuerdo que llevó a cabo el Comité de Madrid en su origen), así como se solicitó documentación interna que se nos debe entregar según la inspección de trabajo pero que les está resultando complicado facilitárnosla.

***Traslado a Torre Chamartín:** no nos dieron mucha información adicional. En esa fecha, nos seguían faltando casi todas las respuestas y, sobre todo, más concretas, pero, de lo que pudimos entender sí nos dijeron que, en principio, parece que no habrá buses de empresa como en La Finca. Sí habrá reserva de Parking por días o el mes. Sí que tendremos Soporte Local. Reprografía o Archivo no lo podían confirmar aún. A día de hoy por lo que hemos visto, no hay casi plazas de parking, no hay espacio para poder ir a trabajar allí a pesar de las obras, etc. Sobre este tema, os informaremos más adelante.



FESTIVOS SEMANA SANTA



Si te aconsejan que cargues en TR de una manera algo extraña tus días festivos de Semana Santa, o te dicen que ni siquiera te los cojas, quizás alguien pretende timarte con esos días festivos

Hay que tener mucho cuidado, porque según la compañía, este tipo de festivos deben ser disfrutados en uno de los dos turnos que establece su política, tanto en Navidad como en Semana Santa.

*Si te encuentras de baja por enfermedad o maternidad/paternidad durante los turnos de festivo de empresa, **sólo en el caso de tener reducción de jornada o algún programa Flex con compra, de los mismos, los podrás disfrutar en otro momento**, en el resto de casuísticas estos días se pierden, ya que no son unas vacaciones devengadas. Para alguien con jornada estándar, es como si el 12 de octubre, que es festivo, caes enfermo. Ese día irremediablemente lo pierdes.*

Así que, que no te den gato por liebre y si alguien te viene con otra historia, **siempre puedes contactar con CGT a través de los cauces habituales, e intentaremos ayudarte en lo posible.**

Y si de manera VOLUNTARIA, mi proyecto lo necesita y decido trabajar los dos turnos, ¿cómo debería cargar esos días en TR?

Desde CGT entendemos que el carácter de estas horas será como la de cualquier día festivo, es decir que, esas horas trabajadas se cargarán como HORAS EXTRAS, que luego podrás tomarlas como tiempo libre a 1,75 horas la hora trabajada (es decir, con los 4 festivos de Semana Santa trabajados tendrías disponibles 7 días de disfrute de Horas Extras) y, al estar cargadas las horas en TR, no se quedarían en el limbo de las hojas excel de ningún proyecto.

Sin embargo, la empresa NO ES LO QUE ESTÁ HACIENDO, ¡CUIDADO!, para estos casos, LA EMPRESA aplica día por día, algo totalmente injusto, para estos casos pasa de considerarlos festivos a laborables. Tenedlo en cuenta al renunciar a estos festivos de empresa.

Además, en el caso de que te pidan hacer guardias, la empresa las está considerando como guardias en día laborable (38 euros) y no como día festivo (60 euros), lo cual tras solicitarlo a la empresa y denegárnoslo, **CGT** ha acudido a la Inspección de Trabajo. Desde **CGT** seguiremos luchando para corregirlo.





ADAPTACIÓN DE JORNADA SOLUCIÓN AL FIN DEL TELETRABAJO

Últimamente están llegando rumores desde varios frentes, que el teletrabajo podría desaparecer tal y como lo hemos conocido, esto es un tema preocupante sobre todo para las personas trabajadoras que tienen o a su cargo menores o mayores.

¿QUÉ OPCIONES HAY PARA BLINDAR EL TELETRABAJO?

Según el **Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**

*"Las personas trabajadoras tienen derecho a **solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, **incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras **tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años**. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan **necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes** cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición...."*

"...Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis..."

Es decir, cuando la persona trabajadora tenga personas a su cargo, se puede solicitar una adaptación de jornada para redistribuir la jornada o para solicitar teletrabajo, no hay que olvidar que se puede combinar la adaptación de jornada y la reducción de jornada, para reducir el número de horas trabajadas a la vez que se realizan en formato de teletrabajo.

¿CÓMO SOLICITAR LA ADAPTACIÓN DE JORNADA?

La solicitud se debe realizar por mail:

*Mail dirigido a **Spain_Accenture_Policy@accenture.com**, incluyendo en copia al Manager Responsable y alHRPartner de la persona trabajadora.

*En el asunto del mail se indicará: **"Solicitud Adaptación de la Jornada"**

*En el cuerpo del mail, se debe indicar los **motivos** por los cuales se solicita la adaptación de la jornada.

Una vez que la Empresa reciba la solicitud, contestará confirmando la recepción del mismo y solicitando la documentación e información necesarios.

La empresa una vez recibida la solicitud, abrirá un proceso de negociación, durante un período **máximo de 15 días**, tras el cual dará respuesta a la persona trabajadora vía mail.

En caso de falta de respuesta por parte de la empresa, en el plazo marcado, **se entenderá concedida la adaptación de jornada solicitada**.

¿QUÉ HACER ANTE UNA RESPUESTA NEGATIVA DE LA EMPRESA?

Si la Empresa deniega la Adaptación de Jornada el Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores indica

"Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

La persona trabajadora tendrá un plazo de veinte días, a partir de que la Empresa comunique su negativa para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

ADAPTACIÓN DE JORNADA VS FLEX CHOICE

A veces la empresa ofrece como alternativa el Flex Choice, desde CGT aconsejamos luchar por la adaptación de jornada porque el FlexChoice:

*No ofrece las mismas garantías legales que la adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del ET.

*No protege contra despidos o represalias, ya que no está vinculada al derecho de conciliación regulado en el ET.

*Puede ser retirada o modificada unilateralmente por la empresa, sin necesidad de acreditar causa objetiva.

*Al ser una política interna y no un derecho laboral reconocido, puede modificarla o eliminarla.

**UN DERECHO NO ES ALGO QUE ALGUIEN TE DA,
ES ALGO QUE NADIE TE PUEDE QUITAR
DEFENDÁMOSLOS**



¿TE HAN SUBIDO DE MÁS EL IRPF EN FEBRERO?



En la última nómina de febrero hemos notado que el IRPF ha subido mucho y ¡hemos cobrado menos de lo esperado! ¿Qué está pasando?

Esta pregunta se la hemos trasladado al departamento Legal de Tecnológica y os explicamos lo que nos han contado.

En el mes de febrero pasamos a cobrar los 1.500 euros de compensación de Tickets Restaurant como "salario" en lugar de como un complemento. Esto implica que, si en enero cobrabas 20.000 euros de salario más 1.500 euros de complemento, en febrero has pasado a cobrar 21.500 euros de salario sin complemento. De cara a calcular el IRPF, la Agencia Tributaria estipula que debe tenerse en cuenta el salario actual y los complementos que cobraste el año anterior, así que, siguiendo con el ejemplo anterior, para calcular el IRPF se tiene que tener en cuenta que ahora ganas 21.500 euros y que el año pasado cobraste 1.500 euros de un complemento.

Sí, esto hace que los 1.500 euros cuenten dos veces y nos estén aplicando un IRPF por encima del que nos corresponde.

Desde la Sección Sindical de CGT hemos solicitado que se ponga una solución inmediata para que se ajuste el IRPF al dato "real". Cada uno sabe cómo está su economía y cobrar menos de lo esperado puede suponer un problema, pero según nos han contado, no es posible solucionarlo ahora.

Como hemos mencionado antes, la fórmula para calcular el IRPF la estipula la Agencia Tributaria y las empresas tienen que aplicarla de ese modo todos los meses.

Entonces, ¿cómo se va a solucionar?

La solución será progresiva. A medida que pasen los meses, el IRPF se irá ajustando a la baja, mes a mes, y en el mes de diciembre se hará el ajuste final ya con la información real de lo que hemos cobrado este año.

Hay que tener en cuenta que, si durante este año cobras guardias, algún tipo de bonificación económica o en especie, te suben el salario en junio o en diciembre (vamos a permitirnos soñar!!!), cobras el variable... todas estas circunstancias hacen cambiar el IRPF al alza y, por lo tanto, podrías terminar con un IRPF superior al de febrero, pero en el caso de quien mantenga los ingresos actuales durante todo el año, irá pagando menos IRPF cada mes.

NOTA: Debido a los cambios en las tablas salariales del nuevo convenio TIC y que Tecnológica las ha aplicado en la nómina de febrero, algunas personas, las que tenían la mejora voluntaria igual a cero o muy cerca de cero, han podido ver incrementado su salario. En estos casos se juntaría la subida del IRPF por la subida salarial con la subida del IRPF que hemos explicado en este artículo y... ¡el susto habrá sido mayor! En estos casos también se irá corrigiendo el IRPF, pero solo de la parte de los 1.500 euros duplicados.



ACLARACIÓN SOBRE EL COBRO DE LOS ANTIGUOS TICKETS RESTAURANT



12 pagas — 125 €/mes

14 pagas — 107,14 €/mes

Como ya explicamos en anteriores comunicados, a partir del mes de febrero, la cuantía (1.500€) del anterior complemento salarial **"Compensación derecho tickets restaurante"**, quedó integrada en la estructura retributiva, como percepción salarial en un concepto no compensable, ni absorbible, es decir que si por convenio el salario base o el plus convenio te sube por alguna circunstancia, no podrían restártelo de este concepto, pasándose a llamar **"Mejora voluntaria no compensable ni absorbible"**.

Si habéis visto vuestra nómina de febrero, el nuevo concepto **"Mej. Volunt. NoComp NoAbs"** aparece dentro del apartado "Percepciones salariales" y no dentro de "Complementos salariales", como aparecía hasta ahora.

Algunos empleados ya nos han indicado que **la cuantía a pasado a ser de 107,14€ en vez de los 125€ mensuales de antes**. Esto es debido a que anteriormente la cuantía total se dividía entre **12 (125€/mes)** y se cobrara sólo en las nóminas mensuales y no en las pagas extras. Ahora se divide entre **14 (107,14€/mes)** y se cobra en todas las nóminas, incluidas las pagas extras. Es decir, esto no quiere decir que vayas a cobrar menos porque a final de año se te habrán abonado los 1.500€ brutos, quitando luego los impuestos, claro. Vas a cobrar diferente en nómina dependiendo si tienes 12 o 14 pagas al año.

EL SUPREMO OBLIGA A LAS EMPRESAS A ACTUALIZAR LOS SALARIOS AUNQUE EL CONVENIO ESTÉ PRORROGADO



*El Tribunal Supremo (TS) asienta una nueva doctrina al indicar que **las empresas deben actualizar los salarios de los trabajadores si así se indica en el convenio colectivo, aunque esté prorrogado.** El alto tribunal, en una sentencia del 28 de enero de la que fue ponente el magistrado Ángel Antonio Blasco Pellicer, aclara cómo deben interpretarse las cláusulas de revisión salariales cuando los convenios han caducado y las partes, en vez de negociar uno nuevo o durante la negociación, han decidido prorrogarlo uno o varios años más.*

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





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 DICIEMBRE

- 1.- ALDI EINKAUF GMBH & CO. OHG
- 2.- Agrolimen, SA
- 3.- SA DAMM
- 4.- ALLIANZ
- 5.- La Caixa
- 6.- Banco de Sabadell, S.A.
- 7.- MAPFRE
- 8.- ENEL - ENDESA
- 9.- SEUR, SA
- 10.- Accenture CIO



TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN DICIEMBRE

- 1.- Orange
- 2.- Banco de Sabadell SA
- 3.- ALLIANZ
- 4.- La Caixa
- 5.- Santander
- 6.- ALDI EINKAUF GMBH & CO. OHG
- 7.- Accenture CIO
- 8.- SA DAMM
- 9.- Agrolimen, SA
- 10.- SEUR, SA

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 DICIEMBRE

- 1.- Vall. Sistemas Core – Banc. Sabadell, S.A.
- 2.- Polaris4IT - ALLIANZ
- 3.- ANord SCM R.G.-ALDI EINKAUF GMBH & CO. OHG
- 4.- Appli. Maintenance – SA DAMM
- 5.- Salesforce CG C. R. – Agrolimen, SA
- 6.- BM...-BQ...-BZ...-Gravity- Santander
- 7.- CPC_DEFCM_DATAPool – La Caixa
- 8.- AMS de Seur – SEUR, S.A
- 9.- Gen AI C. – Exten – Accenture CIO
- 10.- SCL-FTE-IT Dir. Plan CRM Tech – Orange



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



NOTICIAS CGT

EL ACOSO LABORAL YA NO ES GRATIS: CÓMO DENUNCIARLO CON ÉXITO



PROHIBIDAS LAS HORAS EXTRAS



EL ORIGEN DEL IMPORTE COBRADO POR LAS GUARDIAS



WWW.ELPICADOR.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

@CGTecnologica

CGT
TECNILÓGICA

www.EL PICADOR.ORG

CGT CONECTA CONTIGO