



EL PICADOR

“Mi conciencia me pedía algo distinto: justicia verdadera, compasiva, que protegiera al débil y no sólo al poderoso.” (Jean Valjean)



CONTENIDOS

2 CONFLICTO CIBERSEGURIDAD David vence a Goliat.

4 SIN PARTICIPACIÓN NO HAY GARANTÍAS Un plan de Igualdad no puede blindar a la empresa.

6 EL TRUCO DEL TOCOMOCHO Cuidado con los festivos de Semana Santa.

8 RANKING Los proyectos “destacados” de la empresa.

10 NEWSPAPER Noticias en los medios.

11 TE HAS PERDIDO LAS SIGUIENTES NOTICIAS?



te desea
**Feliz
SEMANA
SANTA**





La crónica negra de **TECNILÓGICA**

CONFLICTO CIBERSEGURIDAD

DAVID VENCE A GOLIAT

El pasado 16 de marzo se llevó a cabo el segundo acto de mediación en el SIMA ante el **conflicto planteado por CGT** referente a los compañeros/as de Ciberseguridad.

En este acto se nos comunicó la resolución de la Paritaria firmante del Convenio, (formada 50% patronal, 50 % sindicatos firmantes), **ante la petición de interpretación presentada por CGT y como no podía ser de otra forma se nos dio la razón.**

Interpretación de la Paritaria firmante del Convenio.

"AMBAS REPRESENTACIONES, SIN PERJUICIO DE LA NECESIDAD DE LLEVAR A CABO UN ESTUDIO PORMENORIZADO DE LAS FUNCIONES PREPONDERANTES DEL PERSONAL AFECTADO, ENTIENDEN QUE EL ENCUADRE SE DEBE REALIZAR EN BASE A LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR LA PERSONA TRABAJADORA Y POR LO TANTO SU ADECUACIÓN A LAS DEFINICIONES FUNCIONALES DADAS EN CADA ÁREA DE ACTIVIDAD."

Traducido, los firmantes del convenio comunican, que la bizarra argumentación de Tecnológica de no encuadrar a los compañeros/as por no tener suficiente experiencia en el área de Ciberseguridad, es una mamarrachada, aunque les deja claro el camino para la nueva argumentación, que no realice funciones preponderantes de ciberseguridad. Haciendo una variación de Groucho Marx, "No te gustan mis excusas, no te preocupes tengo otras".

Ante esta situación Tecnológica recogió cable y la reunión finalizó con el acuerdo que puedes consultar en el siguiente link:



Nuestra valoración; optimistas y contentos por el fruto del trabajo realizado, los compañeros/as afectados van a cobrar 2000€/3000€ más anualmente.

A día de hoy con la firma del acuerdo, tenemos lo que podríamos tener en

una hipotética sentencia favorable que llegaría a ser firme en un plazo mínimo de un año, **el reconocimiento del derecho** a ser clasificados en el área 5 en función a las tareas desempeñadas, no en función a la experiencia y **el reconocimiento de la deuda con el pago retroactivo de salarios desde enero del 2025**. La idea de que las funciones preponderantes son las que marcan tu área de actividad es la que ya existe en la jurisprudencia actual, no es una limitación nueva incluida en este acuerdo.

No obstante, somos **muy cautos y debemos ir con pies de plomo**. La empresa va a **estudiar los casos individualmente** e identificará si las funciones que realizan los compañeros/as son **preponderantemente de Ciberseguridad**. Luego nos transmitirán los casos de los compañeros/as que no sean incluidos y se discutirá sobre ellos, pero la **potestad de la reclasificación siempre la tiene la empresa**.

Esperamos que estos casos de **no reclasificación sean muy puntuales**, pero estamos ante una compañía que estaba incumpliendo el convenio flagrantemente, y que se ha visto obligada a replantearse sus actos, no por convicción sino por imperativo legal ante las instrucciones de los firmantes del convenio. Cualquier cosa podemos esperar de ellos y estaremos atentos.

Cualquier compañero/ra que no vea reconocida sus funciones de Ciberseguridad por la empresa, **tendrá derecho a reclamar su reclasificación mediante demanda individual, nada de lo firmado se lo impide**. De igual manera, si hay numerosas denegaciones de reclasificación, se estudiarían otras posibles opciones.

Pero no nos pongamos en el peor escenario, pensemos que la empresa va a actuar de buena fe y disfrutemos de lo conseguido, **los compañeros/as de Ciberseguridad van a cobrar lo que les pertenece, David vence a Goliat**.

Cualquier comunicación recibida por los afectados/as, por favor hacédnosla saber. Estamos en contacto y abiertos a cualquier modo de comunicación, correo, asambleas virtuales, visitas a proyectos, a vuestra entera disposición.

Ni nos vendemos ni nos rendimos
Porque no todos los indicadores son iguales



SIN PARTICIPACIÓN SINDICAL NO HAY GARANTÍAS: UN PLAN DE IGUALDAD NO PUEDE BLINDAR A LA EMPRESA



Desde mayo de 2025 la representación legal de las personas trabajadoras hemos estado negociando con la empresa el nuevo Plan de Igualdad, tal y como obliga **la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto 901/2020**, que regula su elaboración y registro, y el **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva.

Durante estos meses se ha analizado el diagnóstico preceptivo de situación. Los datos son claros: las medidas adoptadas hasta ahora no han sido suficientes para corregir desigualdades estructurales. Por ello, desde la parte social hemos propuesto medidas reales, evaluables y con mecanismos de seguimiento efectivos para avanzar hacia una igualdad material y no meramente declarativa.

Sin embargo, el bloqueo ha llegado en un punto esencial: el **Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, instrumento obligatorio conforme al artículo 48 de la LO 3/2007 y a la normativa preventiva (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), que impone a las empresas el deber de garantizar la seguridad y salud —incluida la psicosocial— de la plantilla.

La empresa ha excluido a la representación legal de las personas trabajadoras de la participación en la gestión e investigación de los procedimientos derivados del protocolo.

Desde **CGT** lo decimos con claridad: un protocolo sin participación sindical carece de garantías suficientes. No puede diseñarse un sistema de investigación de conductas gravísimas —que afectan a la integridad física y psicológica de las víctimas— dejando fuera a quienes ostentan la representación colectiva reconocida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que atribuye competencias en materia de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad.

Un protocolo de acoso no puede convertirse en un mecanismo opaco, gestionado unilateralmente por la dirección de la empresa. Debe ser un procedimiento garantista, transparente, con participación sindical, que proteja a las víctimas, evite represalias y asegure imparcialidad.

Ante la negativa empresarial a introducir estas garantías, la parte social no ha firmado el Plan de Igualdad. La empresa lo ha registrado unilateralmente.

Desde **CGT** advertimos que el registro administrativo no legitima un contenido que vulnera el espíritu y la finalidad de la normativa de igualdad. Estamos estudiando todas las acciones legales oportunas para defender los derechos de la plantilla y la legalidad vigente.

El Plan incluye nuevas medidas que analizaremos y explicaremos en próximos comunicados. Pero lo que es innegociable es: **la igualdad real en Tecnológica no se construye excluyendo a las personas trabajadoras a través de sus representantes.**

**Sin participación sindical, no hay garantías.
Sin garantías, no hay igualdad.**



LA SEMANA SANTA Y EL TRUCO DEL TOCOMOCHO



Nos han llegado rumores de que en algunos proyectos, **el responsable de turno quiere hacer el truco del tocomucho, aprovechando que llega la Semana Santa.** Este truco consiste en decirte que, **si vienes a trabajar un día festivo**, por ejemplo el lunes de Semana Santa, que lo cargues como tal en MYTE y **luego ya te coges otro día.**

¡Ten 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, lamentablemente este disfrute se pierde, ya que no son unas vacaciones devengadas. Las únicas excepciones a esto último es que tengas Reducción de jornada o Flex Kid con festivos de empresa descontados de tu nómina, que en ese caso no se pierden y puedes disfrutarlos en otro momento.

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 consultar con la Sección Sindical de CGT** a través de los cauces habituales, que seguramente van a ayudarte con tu PROBLEMILLA.

Y si aún así y de manera VOLUNTARIA no me cojo ninguno de los dos turnos de FESTIVOS de Semana Santa, porque trabajo los dos turnos ¿cuál es el carácter de las horas que trabaje?

Desde CGT entendemos que el carácter de estas horas será como la de cualquier día festivo, es decir que si tú trabajas por ejemplo en 12 de octubre, **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 proyecto. **En el caso de que se procedan a su cobro desde el 1 de enero de 2026 los ratios de compensación es de 1,6 horas por cada hora extra trabajada en día laborable y de 1,9 en días festivos y fines de semana.**

Sin embargo, **el responsable de turno, te la intenta colar aplicando día por día, algo totalmente injusto.** Tenedlo en cuenta al renunciar a estos festivos de empresa, nosotros seguiremos luchando para corregirlo.

Que no te engañen con el truco del Tocomocho





PROYECTO BROWN DEL MES ENERO

**Correos AM BI
(National Spain)**

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

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.

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

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 ENERO

- 1.- Accenture Internal - Iberia
- 2.- Orange
- 3.- Tigital BPaas
- 4.- KutxaBank
- 5.- Banco de Sabadell S.A.
- 6.- National Spain
- 7.- Sanofi
- 8.- La Caixa
- 9.- Mapfre
- 10.- Allianz

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

- 1.- Tigital BPaas
- 2.- Accenture Internal - Iberia
- 3.- Orange
- 4.- La Caixa
- 5.- Corte Inglés, SA, E
- 6.- Sanofi
- 7.- Allianz
- 8.- KutxaBank
- 9.- Cajas Rurales Unidas
- 10.- Mapfre



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

	2025	2026	2027
HORAS EXTRAS LABORABLES	1,55	1,65	1,75
HORAS EXTRAS FESTIVAS O FINES DE SEMANA	1,8	1,9	2

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

- 1.- Trsf Prog. And Cl. Onboarding (TIGITAL BPAAS)
- 2.- IT Domains Renewal (Orange)
- 3.- KB 360 Value Driven Trans (Kutxabank)
- 4.- Harrods Implementation (Qatar Investment Authority)
- 5.- Valley Sistemas Core (Banco de Sabadell, S.A.)
- 6.- Spain ATC. Pool SAP Data & Basis/S. (Accen Int - Iberia)
- 7.- Technology Energy Hub (Repsol)
- 8.- AMS de Seur (SEUR, S.A)
- 9.- Correos AM BI (National Spain)
- 10.- Mainframe to Cloud (Allianz)

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

- 1.- Qatar Investment Authority - Madrid
- 2.- National Spain - Málaga
- 3.- Accenture CIO - Barcelona
- 4.- Sanofi - Madrid
- 5.- Enel-Endesa - Bilbao
- 6.- Allianz - Sevilla
- 7.- Accenture Internal - Iberia - Barcelona
- 8.- Repsol - Madrid
- 9.- La Caixa - Madrid
- 10.- Johnson & Johnson - Barcelona



NEWSPAPER



ARRANCA 2026 CON 3 SENTENCIAS CLAVE DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE PERMISOS

Permiso de 5 días en disfrute flexible, vacaciones y permiso parental y denegación de la prestación por nacimiento al padre en caso de muerte fetal: solo llevamos 2 meses de 2026 y tenemos tres sentencias del Supremo que hay que conocer

1. STS de 26 de enero de 2026: Permiso parental: disfrute por semanas y devengo de vacaciones.

2. STS de 9 de febrero de 2026. El padre no tiene derecho a la “baja de paternidad” en caso de muerte fetal.

3. STS de 4 de febrero de 2026: disfrute “flexible” del permiso retribuido de 5 días.

Para más información puedes acceder al siguiente link:





Las empresas deben pagar la pausa para comer a sus empleados si les obliga a permanecer localizables.

Sobre todo en nuestro sector, hay muchas personas que no pueden desconectar al ser esclavos de su teléfono o su correo electrónico, y esa disponibilidad se ha plasmado en una sentencia judicial.

FUENTE: LARAZON.ES



Los jefes que contacten con sus empleados fuera del horario laboral podrían estar obligados a pagar hasta 7.500 euros.

Esta acción vulneraría el derecho de desconexión digital, de ahí las multas asociadas a dicho acto.

Aparte de la acción en sí, preocupa entre los expertos los riesgos psicológicos que pueden derivar de la prolongación en el tiempo de este acto

FUENTE: LARAZON.ES



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



NOTICIAS CGT

CIBERSEGURIDAD: DEMANDA COLECTIVA CONTRA TECNOLÓGICA



ELECCIÓN HORAS EXTRAS PENDIENTES DE 2025



FESTIVOS QUE COINCIDEN CON MI DÍA DE DESCANSO



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.



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

Telegram



@cgttecnologica



TECNOLÓGICA
Instagram

<https://t.me/TecCGT>

@CGTTechnologica



www.EL PICADOR.ORG

CGT CONECTA CONTIGO