



EL PICADOR

“Quien lucha con monstruos debe cuidarse de no convertirse en uno de ellos en el proceso”. (Friedrich Nietzsche.)



CONTENIDOS

2 HUELGA EN TECNILÓGICA .Principales dudas.

5 PROYECTO TREASURY-IT-DELIVERY Sin pago de “Ayuda a Comida”.

6 ACCENTURE No es una empresa para viejos.

8 MEDIA DIETA Reunión en el SIMA.

10 PROBLEMAS Desplazamiento horario de verano.

11 TECNILÓGICA Racismo estructural andaluz.



¿Sabes que desde enero del 2020 ya hemos perdido **62** jornadas debido a la devaluación y a las no subidas salariales?

14 RANKING Los proyectos “destacados” de la empresa.

16 25N. No más violencias machistas.

18 ¿TE HAS PERDIDO LAS SIGUIENTES NOTICIAS?



El derecho a Huelga es considerado un **derecho fundamental** y, como tal, protegido especialmente por la Constitución, cualquier impedimento o limitación a este derecho supondría un **ilícito penal**, artículo 315 del código penal:

"SERÁN CASTIGADOS CON LAS PENAS DE PRISIÓN DE SEIS MESES A DOS AÑOS O MULTA DE SEIS A DOCE MESES LOS QUE, MEDIANTE ENGAÑO O ABUSO DE SITUACIÓN DE NECESIDAD, IMPIDIEREN O LIMITAREN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL O EL DERECHO DE HUELGA."

El derecho a huelga no es una "incidencia" a solventar mediante acciones de contingencia. Si algún responsable recibe órdenes para realizar estas alteraciones, recomendamos que se niegue, ya que estaría siendo utilizado para cometer un ilícito penal.

¿Los servicios mínimos son legales?

Los servicios mínimos solo se pueden establecer en aquellos servicios esenciales que, de no prestarse, causarían un gran perjuicio a la sociedad, como puede ocurrir en sectores como sanidad, transportes...

En una huelga de empresa, debe haber un acuerdo entre comité de huelga y empresa para decretar si hay algún servicio mínimo, si no hay acuerdo con el comité de huelga sólo la administración pública puede acordarlos. En el sector de Informática o Consultoría es casi imposible que haya cualquier tipo de servicio mínimo.

¿Qué hago si mi superior me dice que 'soy un servicio mínimo'?

Si el trabajador no recibe carta formal indicando la razón (con acuerdo con el comité de huelga u orden concreta de la Administración Pública que corresponda) y nombre del responsable que lo ordena, está libre de cualquier cumplimiento.

Si te encuentras en esta situación, avisa a tu comité y exige el documento formal que obligue a prestar el servicio mínimo. Si, como es habitual, no se presenta ningún documento entonces no hay servicio mínimo que valga legalmente.

Mi superior me pregunta si voy a hacer Huelga ¿Tengo que responderle?

NO. El trabajador **NO TIENE LA OBLIGACIÓN** de notificar a su empresa si hace Huelga. Esta decisión se puede tomar en el último momento y no afecta si antes dijo lo contrario.

Mi superior me presiona para que no haga Huelga ¿Qué hago?

Tu superior estaría cometiendo un delito de coacciones contra el derecho a Huelga. Si te encuentras en esta situación ponlo en conocimiento de cualquier sección sindical o comité de empresa.

Ese día me toca guardia ¿tengo que hacerla?

NO. En la Huelga, legalmente, no se realiza ningún tipo de trabajo, sea el habitual o el puntual como una intervención por guardia. De hecho, uno de los objetivos de una Huelga es que la ausencia de nuestro trabajo tenga consecuencias en sus negocios.



¿Si hago huelga mi superior puede distribuir mis tareas entre otros compañer@s?

NO. El RD-L 17/1977, establece en su artículo 6.5 que, en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores/as que no estuviesen vinculados a la empresa. De igual forma, tampoco puede el empresario sustituir a los trabajadores/as huelguistas en sus puestos y tareas habituales, por otros trabajadores/as de la empresa que no ejerzan su derecho a la huelga. En este sentido, el poder de dirección del empresario queda limitado por el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores/as.

¿Dónde cargo las horas de huelga?

Existe una cuenta de cargo en MyTE denominada Huelga 980X01. Tienes la posibilidad de cargar a la cuenta de proyecto y después del 14-D hacer un ajuste.

¿Me descontarán el día de la huelga de mi salario?

Sí, se te descontará el día de trabajo, incluyendo la paga extra prorrateada, más la parte proporcional del descanso semanal no generado (cada día de trabajo se generan 0,4 días de descanso semanal). La norma general es descontar por cada día de huelga 1,4 días de salario.

¿La huelga del 14-D está convocada para todas las oficinas de Tecnológica?

Sí, sea cual sea la oficina en la cual has sido contratado siempre que pertenezcas a Tecnológica podrás ejercer tu derecho de huelga.

¿Si trabajo en otra empresa del grupo Accenture puedo sumarme a la huelga?

No. La huelga sólo es para empleados de Tecnológica. Ponte en contacto con tus representantes legales y manifiesta tu descontento ante su inacción. Ponemos sobre la mesa la posibilidad de que los propios trabajadores puedan convocar una huelga sin contar con sus representantes legales.

**14-D
HUELGA****CGT**

Proyecto Treasury IT Delivery



Nestlé

SIN PAGO DE “AYUDA A COMIDA”

En el proyecto Treasury IT Delivery de Nestlé se han dado casos en el que, emplead@s que han trabajado tanto en días de jornada de verano como **algunos viernes, no han recibido la ayuda a comida que está estipulada en la política de “Ayuda a comida y transporte”**.

Tras la reclamación de algun@ de los empleados a Recursos Humanos, no han logrado solucionárselo y **desde la sección Sindical de CGT hemos solicitado a la empresa que se solucione este problema lo antes posible**, e insistiremos hasta que se abone el pago de las cantidades adeudadas a las personas a las que corresponde.

Si en vuestro proyecto ha ocurrido algo similar, podéis hacérselo llegar a través de los cauces habituales a CGT donde estaremos encantados de poder ayudaros.





La crónica negra de **TECNILÓGICA**

>
accenture



No Country for Old Men es una película estadounidense del año 2007, escrita y dirigida por los hermanos Coen, basada en la novela homónima No es país para viejos de Cormac McCarthy.

La película es un lamento por la manera en que los jóvenes ignoran la sabiduría del pasado y, más concretamente, de los viejos.

Pues que sepáis que en Accenture en este momento está pasando exactamente lo mismo que en la peli. Hace ya unos meses, alguna mente pensante de Chicago decidió que Accenture tiene pocos beneficios, que se pueden tener muchos más ahorrando gastos. ¿Y cómo hacerlo? De la manera más fácil, ***echar a la calle al 2,5% de la plantilla total, 19.000 empleados.*** Para ser más concreto, a trabajadores que desempeñan funciones corporativas no facturables. En castellano, reducir el volumen de gente de recursos humanos, y ya hilando más fino, a los que más años lleven en la empresa. Fuera viejos.

Estos empleados son compañeros y compañeras que han trabajado durante largos años, con sus sueldos congelados, que han sido fieles a la empresa y han currado mucho cuando se los ha necesitado. Muchos de ellos tienen más 40 o 50 años de edad, con el problema laboral que eso conlleva.

Esta es otra muesca más en la bajeza moral que demuestran los centros de dirección de las multinacionales, como Accenture, que en su afán de generar más y más beneficios, no tiene el más mínimo escrúpulo en echar a la calle a la parte de la plantilla que más tiempo lleva trabajando y con más valor en conocimientos y experiencia.

Definitivamente, Accenture no es una empresa para viejos.



MEDIA DIETA

Como ya os informamos este verano en un comunicado al que podéis acceder a través del siguiente link:



el pasado 8 de Junio **CGT** interpuso un conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional para reclamar el pago de la media dieta que marca nuestro convenio colectivo, para todos los trabajador@s que estén trabajando fuera de su centro de trabajo (el que tienen por contrato).



Os recordamos que la media dieta sin pernocta está fijada actualmente en 27,50€ diarios.

Sabéis que actualmente la empresa entiende que aplica la media dieta solo si te desplazas fuera de la provincia en la que esté el centro de trabajo que aparece en tu contrato y nosotros entendemos que ese criterio es excesivo y empeora lo estipulado en el convenio, que no limita de esta manera el cobro.

Desde entonces no hemos parado de trabajar en el tema (al que se unieron el resto de representantes de los trabajadores en la empresa) y, como os dijimos en aquel momento, dimos de plazo hasta el 27 de Octubre para que se llegase a un acuerdo con la empresa.

Como se cumplió la fecha y no se llegó a un entendimiento, volvimos a reunirnos ese día en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y allí se decidió volver a posponer hasta el 27 de Noviembre, con el objetivo de dar mayor plazo a la empresa para valorar lo propuesto y ver si es posible alcanzar un acuerdo. Tanto empresa, como la parte social, llevarán a dicha reunión detalladas sus propuestas/posturas.

El 27 de Noviembre, esperamos llegar a acuerdo para no tener que continuar con el proceso de demanda.

Os mantendremos informados.





PROBLEMAS CON EL DESPLAZAMIENTO HORARIO DE VERANO

En Tecnológica existe un acuerdo por desplazamiento de horario de verano -desde el 1 de Julio al 15 de Septiembre- (no es que nos encante dicho acuerdo, pero, al menos, ayudaría a que la empresa no incumpliera y compensara de alguna forma a las personas que pierden ese horario). Para más información del acuerdo puedes hacerlo a través del siguiente link:



Como no podía ser de otra forma, nos seguimos sorprendiendo (o no)... hemos tenido constancia que:

- La empresa incumple con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores), no informando de estos hechos antes de que se produzcan, ni explicando los motivos, fechas y horarios desplazados (parece que da problemas la IA, quizás ¿hay que volver a las personas? pero ese es otro tema).
- No se paga, por ejemplo, la comida los viernes a aquellas personas que le corresponde.
- Además, en algunos proyectos se está haciendo ese desplazamiento también fuera del horario de verano, y sin compensar viernes ni ese desplazamiento horario...o quizás ¿son trabajos a turnos que no tenemos? ¿qué será?

Por todo ello, nos hemos visto obligados a acudir a la Inspección de Trabajo. Os iremos informando de las noticias.

Por favor, si estáis en alguna situación parecida, no dudéis en contactar con CGT a través de los cauces habituales.

RACISMO ESTRUCTURAL ANDALUZ



TECNILÓGICA

En la reciente encuesta que realizamos para conocer vuestra opinión en materia salarial y sobre la congelación salarial que ha realizado la empresa este año, había un comentario muy llamativo de un compañero o compañera. Era el siguiente:

“ECHO DE MENOS EN GENERAL QUE SE HABLE DEL "RACISMO" ESTRUCTURAL ANDALUZ QUE TIENE ESTA EMPRESA. POR IGUAL CARGO Y DESEMPEÑO LOS SALARIOS ANDALUCES SIEMPRE SON MENORES QUE LOS DE LOS DEL NORTE. Y SI SE HACE UN ESTUDIO DE LA DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS, SEGURO QUE LOS CARGOS ALTOS Y PROMOCIONES TIENEN UN MAYOR PORCENTAJE EN LAS CIUDADES DEL PRIMER MUNDO QUE EN LAS DE ANDALUCÍA”

Hay algún comentario más de este tipo, pero nos llamó la atención eso del racismo estructural andaluz.

Este problema viene de lejos y no está localizado sólo en Andalucía, sucede en toda España.

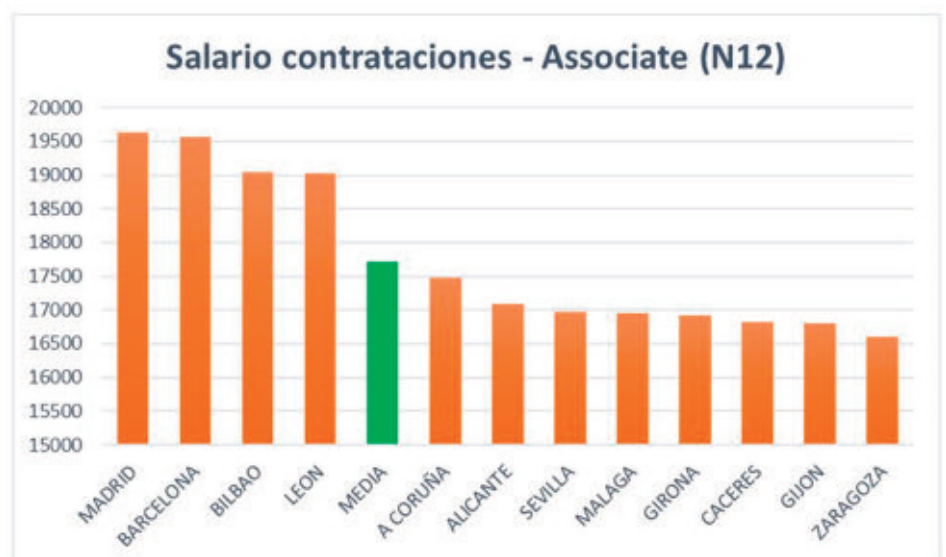
El problema está muy claro, los trabajadores de fuera de Madrid o Barcelona cobran menos. Con la información de la que disponemos, se puede comprobar con total claridad la desigualdad en materia salarial que existe entre las distintas oficinas ¡Y la empresa lo ha reconocido!



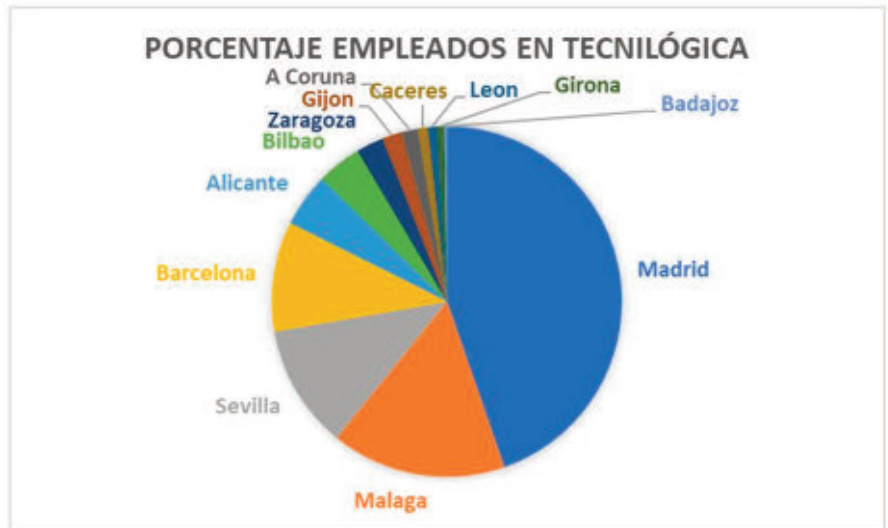
Desde hace más de 15 años llevamos denunciando ante la empresa esta desigualdad. Aún recordamos la respuesta del director de relaciones laborales, malagueño para más inri, cuando le expusimos esta

problemática. Nos contestó que los salarios no pueden ser iguales cuando el coste de la vida era mucho menor en el resto de España que en Madrid o Barcelona. Con el sueldo que cobraban tenían más que suficiente para sus gastos de vivienda, alimentación, luz, gas, transporte, etc. Hasta les presentamos informes del INE que decían lo contrario, pero a ver quien le discute a un Senior Manager, y de Málaga, nada menos. Que hiciera el mismo trabajo un empleado de Madrid que uno Málaga les daba los mismo.

Han pasado los años, teletrabajo y subidón de los alquileres mediante, y seguimos igual, no importa que tengas el mismo cargo y desempeño, uno de la oficina de Madrid va a cobrar más que uno de A Coruña, Zaragoza o Sevilla.



Según la información que nos pasa la empresa, el dato es irrefutable, los compañeros contratados en oficinas distintas a Madrid o Barcelona cobran entre 1.000 a 2.000 euros menos al año dependiendo de la categoría donde seas contratado. Y esa diferencia ya la vas arrastrando durante toda tu vida laboral, aunque vayas subiendo de categoría. La discriminación es clara.



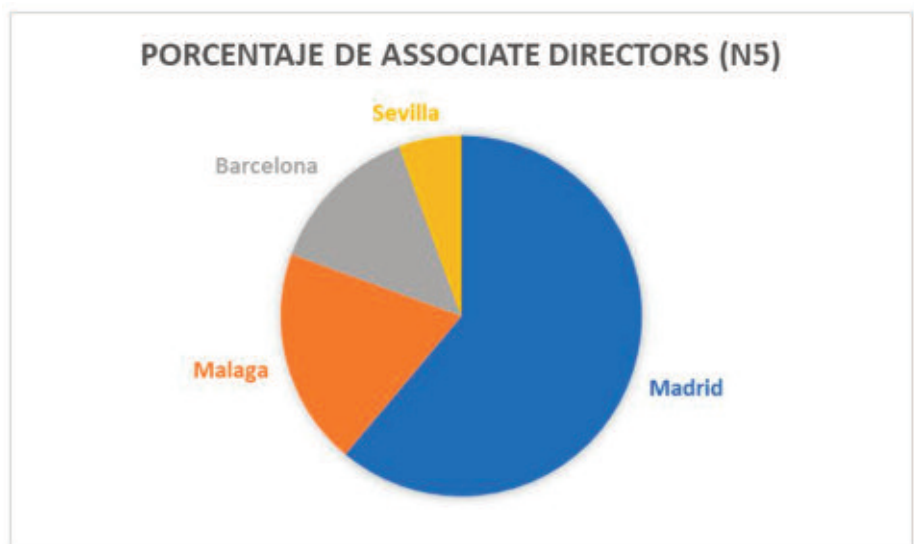
Este compañero o compañera también habla de promociones y altos cargos. Las promociones no las podemos saber, pero los altos cargos sí, y otra vez, la diferencia es clara.

Mientras que los trabajadores en Madrid y Barcelona suman el 55% de la plantilla, en los puestos de dirección (Levels 5, 6 y 7) los directivos de estas oficinas siempre suman más del 75% de estos puestos. Está claro que es más fácil llegar a directivo trabajando en la oficina de Madrid o Barcelona. Por poner un ejemplo, las oficinas de Málaga y Sevilla suponen, respectivamente, un 16% y un 11% del total de la plantilla y sin embargo, sólo hay un 9% y un 4%, respectivamente, de Manager (L7) de estas oficinas.

No sabemos si la palabra más adecuada es racismo, pero lo que está claro es que en Tecnológica sí que hay clases dependiendo de donde vivas

Los precios de la vivienda, los alimentos, la energía suben en todas las ciudades por igual, pero los salarios no son iguales en todos los lados.

Al menos en una cosa Accenture sí que mira por la igualdad entre oficinas. En las subidas salariales todos somos iguales, ¡¡Un CEROTE para tod@s!!



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 SEPTIEMBRE

- 1.- Iberdrola
- 2.- Mapfre
- 3.- REE
- 4.- Naturgy Energy Group S.A.
- 5.- Repsol
- 6.- Naturgy Energy Group S.A.
- 7.- Banco de Sabadell, S.A.
- 8.- Accenture Internal - Iberia
- 9.- Naturgy Energy Group S.A.
- 10.- Banco de Sabadell, S.A.

TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN SEPTIEMBRE

- 1.- Banco de Sabadell S.A.
- 2.- Orange
- 3.- Accenture CIO
- 4.- Accenture Internal - Iberia
- 5.- Naturgy Energy Group SA
- 6.- Mapfre
- 7.- Carrefour
- 8.- Iberdrola
- 9.- Repsol
- 10.- Santander

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 SEPTIEMBRE

- 1.- Vall. Sistemas Core - Banco Sabadell, S.A.
- 2.- Temp Impl S4 Gest.Act-Naturgy Energy Group
- 3.- Instalación Madrid - Mapfre
- 4.- Technology Energy Hub - Repsol
- 5.- Network Digital Factory - Iberdrola
- 6.- AMS de Seur - SEUR, S.A.
- 7.- MBC Reshape - Carrefour
- 8.- REE Carlos - REE
- 9.- Temp. New Asset Manag-Naturgy Energy Group
- 10.- Element - Perfetti V.M.H. B.V.



Ya está bien, SE ACABÓ, ha llegado la hora de dar un paso adelante, nos están matando, nos están vejando, nos están menospreciando...

Los datos oficiales recogidos demuestran que la violencia machista está creciendo. De hecho, en el sistema VIOGEN hay 81.308 casos activos, 49.454 de ellas con protección policial, lo que supone un incremento del 9,2% y un 15,9% respecto al año anterior. Llevamos contabilizados 1921 asesinatos machistas desde el 2003. Y estos son los datos que se conocen, los que se recogen en estadísticas, quedando fuera todos los demás números de las otras violencias que están invisibilizadas.

SE ACABÓ, es hora de que aprendamos a identificar la violencia al primer indicio y de dotarnos de las

armas necesarias para que no se llegue a producir. Es hora de reclamar que las instituciones se involucren de verdad y actúen, tanto en la detección precoz y la prevención, como en el acompañamiento, y en la restitución.

Es indispensable que se destapen y se vean todas las violencias que a diario sufrimos las mujeres, nuestra sociedad tiene que tener conocimiento y saber distinguirlas para poder empezar realmente a cambiar estos comportamientos machistas que nos hacen más difícil el día a día a las mujeres. Violencias machistas interseccionales que atacan la diversidad y que nos hacen ser doblemente agredidas por ser migrantes, racializadas, lesbianas, trans o cualquier identidad sexoafectiva disidente, por cuestión de edad, por tener cuerpos no normativos, por ser mujeres con discapacidades, por ser pobres a causa de la misma violencia económica y patriarcal que nos ataca y nos impide la emancipación económica perpetuando relaciones de dependencia.

SE ACABÓ, VIOLENCIA MACHISTA no son solo los golpes o los asesinatos, estos son los casos más fácilmente identificados, y de los que se hacen eco los medios de comunicación. SE ACABÓ, VIOLENCIA MACHISTA es cobrar menos por el hecho de ser mujer, soportar piropos que no hemos pedido, que nos sexualicen, tener que aguantar miradas lascivas, que se nos

acerquen invadiendo nuestro espacio vital, que hagan bromas a nuestra costa y se nos minimice por protestar, que hablen más alto que nosotras para imponerse, que nos infravaloren, cuestionen e invisibilicen nuestros trabajos y nuestro desempeño, que nos llamen guapa, o loca, o histérica, que nos den un beso que no hemos pedido...

EXIGIMOS que las violencias contra las mujeres, la violencia machista sea del tipo que sea, deje de ser invisible, pese a quien le pese. SE ACABÓ, es necesario actuar y que esta sociedad reaccione. No podemos permitir que la involución de quienes niegan la existencia de la violencia de género siga ocupando espacio... CONTRA LA IGNORANCIA DE LA NEGACIÓN: REACCIÓN, EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN.

EXIGIMOS Y VAMOS A ACTUAR PARA que desaparezcan de nuestra sociedad:

- La violencia laboral, basta de discriminación salarial, de techo de cristal, de suelos pegajosos, de precarización de los sectores feminizados. EQUIPARACIÓN REAL YA.*
- La violencia institucional, SE ACABÓ la falta de dotación de medios necesarios para políticas de Igualdad y la discriminación por parte de las instituciones públicas.*
- La violencia física, SE ACABÓ, nuestros cuerpos no son sacos de boxeo.*
- La violencia psicológica, SE ACABÓ el degradarnos, el despreciarnos, el hacernos sentir que no valemos.*
- La violencia sanitaria, SE ACABÓ, necesitamos que se cuide nuestra salud con perspectiva de género.*
- La violencia judicial, SE ACABÓ, el criminalizar y agredir doblemente a la víctima mientras se otorgan derechos a sus agresores.*
- La violencia sexual, basta de agresiones y violaciones, SE ACABÓ también recibir comentarios y actos de carácter sexual sin nuestro consentimiento, de cosificarnos y denigrarnos.*
- La violencia contra nosotras en las guerras, NO A LA GUERRA, ni en Palestina, ni en Ucrania, ni ninguna de las 58 guerras que hay hoy en nuestro planeta, mujeres violadas en guerras interminables, mujeres y niñas secuestradas, vendidas y asesinadas, un mundo donde la violencia y la represión a las mujeres es constante, por razones políticas, por religión o por tradiciones patriarcales.*

Desde CGT seguiremos luchando para erradicar la violencia machista, sea del tipo que sea.

NO MÁS VIOLENCIAS MACHISTAS.
#SeAcabó





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



NOTICIAS CGT

*** LA HUELGA ES INMEDIATA**

*** 14-D HUELGA EN TECNOLÓGICA**



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 DA07

(Provisional)

Edif.10 Planta 0

La Finca. Pozuelo

Madrid

@cgttecnologica



TECNILÓGICA
Instagram



cgttecnologica@gmail.com

#CGTConcilia

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



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

CGT CONECTA CONTIGO