SEC. SIND. CGT EN TECNILÓGICA 2026 – NÚMERO 248

EL PICADOR

"Hemos de promover empleo digno, estable, que respete derechos básicos, y un salario que permita buena calidad de vida." (Papa Francisco)



¿Orgullosos de la cesta de Navidad?

Quizás la del año que viene será peor

CONTENIDOS

2 Orgullosos de la cesta de Navidad Mucho prometer,... como siempre.

4 Juicio por los festivos que caen en días no laborables Ya tenemos fecha.

5 Denuncia ante Inspección de Trabajo Flex Choice vs Jornada irregular estándar.

6 Resultados de las Talent Discussion La NO subida de sueldo y en lo que afecta.

8 Subida del SMI, subida por convenio, trienio y absorción ¿Qué tienen en común para este 1 de enero de 2027?

10 Ranking Los proyectos "destacados" de la empresa.

12 ¿Te has perdido las siguientes noticias?

ELIGE CGT TECNILÓGICA

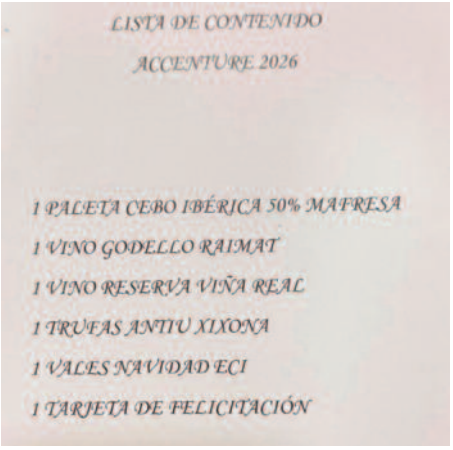
La crónica negra de **TECNILÓGICA**

¿Orgullosos de la Cesta de Navidad?



***Nos prometieron que recuperaríamos la cesta de Navidad potente**, de la que nos sintiéramos orgullosos. No una versión light, no un "ya veremos cómo evoluciona", no una muestra gratuita con aspiraciones de lote. La cesta, esa que recordábamos con cariño, la que hacía que diciembre tuviera al menos un detalle que no pareciera diseñado por el departamento de ahorro… Pero llegó la cesta de este año.*

Mejor que el año pasado. Sí, técnicamente ha mejorado. Pero comparar esta cesta con la del año pasado, es como celebrar que el ascensor vuelve a funcionar después de habernos dejado tirados en la planta tres. No es una victoria, es simplemente la distancia entre lo que nos prometieron y lo que hemos recibido.


LISTA DE CONTENIDO

ACCENTURE 2026

1 PALETA CEBO IBÉRICA 50% MAFRESA
1 VINO GODELLO RAIMAT
1 VINO RESERVA VIÑA REAL
1 TRUFAS ANTIU XIXONA
1 VALES NAVIDAD ECI
1 TARJETA DE FELICITACIÓN

***Mercedes Oblanca prometió que la cesta de Navidad de este año estaría a la altura de la compañía, y que nos sentiríamos orgullosos de ella.** Una frase potente. Una frase con ambición. Una frase que, vista ahora, tiene más de tráiler de película que de descripción de producto.*

*Porque el orgullo, tal como lo entendíamos, no era abrir una caja y pensar: "Bueno, al menos no es tan triste como la del año pasado". **El orgullo era recuperar una cesta de verdad. Una cesta que no pareciera el premio de consolación de un sorteo** en el que nadie había participado, una cesta donde te prometen una cena de gala y te sirven un tentempié.*

La lección de Navidad



La cesta no es solo comida. Es un mensaje. Y el mensaje de este año es bastante claro: sí, hay cesta. No, no es la que os prometimos. Y sí, seguid trabajando, que en enero hay objetivos.



FELIZ NAVIDAD...
Y que nadie abra la caja con expectativas

accenture



1 LOMO IBÉRICO DE CEBO RESTI SANCHEZ DE 0,4 A 0.5 KG., ENVASADO AL VACÍO.
1 CHORIZO IBÉRICO DE BELLOTA JESÚS MARCOS EN MITADES DE 500 G. APROX. ENVASADO AL VACÍO.
1 SALCHICHÓN IBÉRICO DE BELLOTA JESÚS MARCOS EN MITADES DE 500 G. APROX.ENVASADO AL VACÍO.
1 PIEZA DE FUET EXTRA JUAN AULET TORRENT 170 G. APROX., ENVASADO AL VACÍO.
1 QUESO PURO DE OVEJA LA ALBERCA FTO.1 KG. APROX., ENVASADO AL VACIO Y ESTUCHADO.
1 FRASCO DE MOUSSE DE HÍGADO DE CERDO A LA PIMIENTA DELICASS 100 G.
1 LATA DE BLOC DE FOIE GRAS DE HÍGADO GRASO DE OCA DELICASS 130 G.
1 FRASCO DE ESPÁRRAGOS GRUESOS ALTA COCINA NAVARRA 9/12 PIEZAS (NETO 540 G.)
1 FRASCO DE PIMIENTOS DEL PIQUILLO ALTA COCINA NAVARRA ENTERO AL AJILLO EXTRA (NETO 290 G.).
1 LATA DE ANCHOAS EN ACEITE DE OLIVA HIJOS DE JOSE SERRATS (NETO 50 G.).
1 FRASCO DE LOMOS DE BONITO EN ACEITE DE OLIVA HIJOS DE JOSE SERRATS (NETO 227 G.).
1 FRASCO DE CACAHUETES FRITOS VIRGINIA REPELADOS SEKITOS 110 G.
1 LATA DE MUSLOS DE PATO EN CONFIT DELICASS 2 PIEZAS 600 G.
1 TABLETA DE TURRÓN DE ALICANTE ARTESANIA SUPREMA 200 G.
1 TABLETA DE TURRÓN DE JIJONA ARTESANIA SUPREMA 200 G.
1 TABLETA DE TURRÓN DE YEMA TOSTADA MONERRIS PLANELLES SUPREMA 200 G.
1 TABLETA DE TURRÓN DE CHOCOLATE CRUJIENTE SUCHARD 300 G.
1 PAQUETE DE DELICIAS RELLENAS DE TURRÓN ANTIU XIXONA 100 G.
1 ESTUCHE DE MAZAPÁN DE SOTO DOÑA JIMENA 100 G.
1 ESTUCHE DE GALLETAS ROSKIBOM GAMITO BAÑADAS EN CHOCOLATE 125 G.
1 ESTUCHE DE BOMBONES TRAPA SELECCIÓN 125 G.
1 ESTUCHE DE TRUFAS DE CHOCOLATE DULCINEA 100 G.
1 ESTUCHE DE SURTIDO DE POLVORONES LA PRADERA 750 G.
1 ESTUCHE DE LÁMINAS DE CHOCOLATE CON MENTA AFTER EIGHT 38 G.
1 ESTUCHE DE CIGARRILLOS DE TOLOSA CASA ECEIZA 80 G.
2 BOTELLAS DE VINO RIOJA ERIDANO CRIANZA DE 75 CL.
2 BOTELLAS DE VINO RUEDA VERDEJO-VIURA DOÑA BEATRIZ BLANCO DE 75 CL.
2 BOTELLAS DE CAVA CODORNIU CLÁSICO SELECCIÓN BRUT NATURE DE 75 CL.
1 BOTELLA DE WHISKY ESCOCÉS BALLANTINES 12 AÑOS DE 70 CL., ESTUCHADO.
1 BOTELLA DE RON SANTA TERESA GRAN RESERVA AÑEJO DE 70 CL.

2008

Ref. ACCENTUR



¡¡YA TENEMOS FECHA DE JUICIO POR LOS FESTIVOS QUE CAEN EN DÍAS NO LABORABLES!!

Desde **CGT** seguimos dando pasos para defender los derechos de los compañeros y compañeras.

Después de denunciar la situación y reclamar a la empresa una solución en **3 actos fallidos de mediación ante el SIMA, CGT** ha impulsado una **demanda colectiva contra Tecnilógica** para defender el **derecho de las personas trabajadoras a no perder festivos** cuando estos coinciden con sus días de descanso o días no laborables.

El 27 de enero CGT sentará a Tecnilógica ante la Audiencia Nacional.

Os mantendremos informados de las novedades del procedimiento.

PORQUE CUANDO SE TRATA DE DEFENDER NUESTROS DERECHOS, NO MIRAMOS HACIA OTRO LADO.

ELIGE CGT TECNILÓGICA



DENUNCIA ANTE INSPECCIÓN DE TRABAJO, FLEX CHOICE VS JORNADA IRREGULAR ESTÁNDAR

Como ya os informamos, desde **CGT**, **trasladamos a la empresa la solicitud de que los días 24 y 31 de diciembre sean festivos de empresa para toda la plantilla**, independientemente de la distribución de la jornada y de si se compran o no los festivos. Ésta **nos ha respondido negativamente a esta propuesta.**

Basándonos en que **existen diferencias desfavorables para los Flex Choice en el computo anual de horas con respecto a la jornada irregular estándar** que realizamos la mayoría de la plantilla, hemos acudido a **Inspección de Trabajo** para que se estudie el caso e intentar que exista esta u otra compensación para eliminar dicha diferencia horaria.

En ambos casos estamos ante **personas trabajadoras a jornada completa** y no debería existir un **perjuicio** para las personas acogidas al **Flex Choice** por acogerse a esta **medida de conciliación**.

PORQUE CUANDO SE TRATA DE DEFENDER NUESTROS DERECHOS, NO MIRAMOS HACIA OTRO LADO



RESULTADOS DE LAS TALENT DISCUSSION

LA NO SUBIDA DE SUELDO Y EN LO QUE AFECTA

La empresa publicó a bombo y platillo, que las Talent Discussion que se han ido celebrando tras los meses de verano, y de las que ahora hemos conocido los resultados, eran unas Midyear donde, **a no ser que tuvieras una promoción, tu subida de salario iba a ser 0%.**

Las variaciones en el sueldo de los empleados, en teoría van a producirse durante el mes de junio de 2027, pero. **¿por qué esta decisión?**, ¿qué le lleva a la empresa a retrasar algo que te has merecido durante el año? ¿acaso hay algún tipo de interés que no se entienda?

No nos cabe duda qué, **muchas de las decisiones que la empresa toma, al final van en mayor o menor medida en perjuicio de la conciliación de las personas trabajadoras** de Tecnilógica, en perjuicio de su salud (horas

extras a mansalva) o en perjuicio de su bolsillo como es el caso, porque no es lo mismo la revisión de tu retribución es estos meses antes de que acabe el año que tras el año nuevo.

Nos referimos exactamente a la **subida del 3% que tanto en el concepto de nómina "Salario Base" como en el de "Plus Convenio", se pactó el XIX Convenio colectivo estatal** de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (véase el documento):

https://www.boe.es/eli/es/res/2025/04/04/(10)

Este 3% de subida, debe aplicarse a partir del 1 de enero de 2027. Si ya de por sí el % de subida pactada, **desde CGT y desde que se firmó el convenio consideramos ridícula**, y entendemos que **no compensa ni de lejos la subida de precios continua de la vida**, nada tiene que ver aplicar ese 3% de subida sobre el sueldo sin que haya habido variación de esos dos conceptos de nómina, antes de fin de año.

¿Nueva estrategia de la empresa? Quizás no. Quizás la estrategia de siempre.





El Consejo de ministros aprobó el pasado 17 de noviembre la **subida del SMI** (Salario Mínimo Interprofesional) hasta los 1286 euros en 14 pagas, lo que equivale a **18004 euros al año.**

Un buen dato, aunque quizás insuficiente para aquellos trabajadores que aún lo siguen pasando mal a fin de mes. Esta subida del SMI entrará en vigor el 1 de enero de 2027.

Puedes ampliar la noticia a través del siguiente **LINK.**

Coincide en fecha esta subida del SMI, con la subida del 3% del convenio TIC que los sindicatos mayoritarios pactaron para esta entrada de año 2027. Ni que decir tiene que para algunas categorías el salario anual no llega a esos 18004 euros que acota como mínimo la subida del SMI.

Pero entonces… **¿qué se aplica primero la subida del SMI o la que está por convenio colectivo?**

Desgraciadamente, **primero se aplicaría la subida que dicta el convenio** y si con esa subida ya superas el SMI, te quedarías con ese salario. Pongamos dos ejemplos:

*Si en 2026 cobrabas 17.600 € anuales. Al aplicar el 3 % de tu convenio en enero de 2027, tu sueldo pasa a 18.128 € anuales. Como ya superas el nuevo suelo de 18.004 €, tu salario final será de 18.128 € y no tendrás más subida por el SMI.

*Si en 2026 cobrabas 17.200 € anuales. Al aplicar el 3 % de tu convenio, tu sueldo sube a 17.716 € anuales. Como todavía estás por debajo de los 18.004 €, la empresa debe sumarte otros 288 € al año para que alcances exactamente el mínimo legal de 18.004 €.

Tres hurras por esos sindicatos mayoritarios, que pactan los convenios y que dejan rozando el sueldo anual de algunas categorías con el Salario Mínimo Interprofesional, para que al final se te absorba la subida de sueldo.

Pero si rizamos el rizo, **entra en juego la ABSORCIÓN.** Nuestro convenio colectivo **(LINK)**, en su artículo 7 reza de esta manera:

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN.

1. TODAS LAS CONDICIONES ECONÓMICAS QUE SE ESTABLECEN EN EL PRESENTE CONVENIO, SEAN O NO DE NATURALEZA SALARIAL, SON COMPENSABLES EN SU CONJUNTO Y CÓMPUTO ANUAL CON LAS MEJORAS DE CUALQUIER TIPO QUE VINIERAN ANTERIORMENTE SATISFACIENDO LAS EMPRESAS, BIEN SEA POR IMPERATIVO LEGAL, CONVENIO COLECTIVO, LAUDO, CONTRATO INDIVIDUAL, USO O COSTUMBRE, CONCESIÓN VOLUNTARIA DE LAS EMPRESAS O POR CUALESQUIERA OTRAS CAUSAS.

2. DICHAS CONDICIONES TAMBIÉN SERÁN ABSORBIBLES, HASTA DONDE ALCANCEN Y EN CÓMPUTO ANUAL, POR LOS AUMENTOS QUE EN EL FUTURO PUDIERAN ESTABLECERSE EN VIRTUD DE PRECEPTOS LEGALES, CONVENIOS COLECTIVOS, CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y POR CUALESQUIERA OTRAS CAUSAS, CON LA ÚNICA EXCEPCIÓN DE AQUELLOS CONCEPTOS QUE EXPRESAMENTE FUESEN EXCLUIDOS DE ABSORCIÓN EN EL TEXTO DEL PRESENTE CONVENIO.

Es decir que, **si tienes el concepto en nómina de "MEJORA VOLUNTARIA" con importe distinto de cero, en la subida del SMI, la subida por convenio o si cumples algún trienio, se te absorba esa subida de sueldo y acabes cobrando lo mismo.**

¿Es magia? NO. **Es lo que ocurre al aplicar el artículo 7 de nuestro convenio colectivo,** y que va a afectar a un gran porcentaje de las personas de nuestra empresa.

Desde la Sección Sindical de CGT de Tecnilógica, ya denunciamos en su día como puedes comprobar en el siguiente **LINK, estas malas praxis entre empresa y sindicatos mayoritarios,** que se incluyen en los convenios y que afectan de manera negativa a las personas trabajadoras.



En estas "coincidencias" que suelen darse cada cierto tiempo, **es donde se ve realmente los perjuicios** que provocan el no estar siempre del lado de aquellos que cada día están horas y horas delante de una pantalla.

PROYECTO BROWN DEL MES SEPTIEMBRE

Rxs- Santander
(BANCO SANTANDER)

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? Escríbenos exponiendo los motivos a cgttecnilogica@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 SEPTIEMBRE

1.- Accenture Internal - Iberia
2.- Orange
3.- Renfe
4.- Tigital BPass
5.- Banco de Sabadell S.A.
6.- Santander
7.- La Caixa
8.- Corte Inglés, SA, E
9.- Mapfre
10.- Sanofi

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

1.- Accenture Internal - Iberia
2.- Orange
3.- Renfe
4.- Corte Inglés, SA, E
5.- La Caixa
6.- Accenture CIO
7.- National Spain
8.- Zurich Insurance Group LTD
9.- Allianz
10.- Agrolimen, SA

Recuerda que tanto el cobro, como el disfrute que vayas pidiendo, se van usando las horas extraordinaries 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 SEPTIEMBRE

1.- New Sales Platform (Renfe)
2.- IT Domains Renewal (Orange)
3.- Valley Sistemas Core (Banco de Sabadell, S.A.)
4.- Mainframe Offloading – Tigital Bpaas
5.- 03 Trsf. P. and C. Onboarding – Tigital Bpaas
6.- Technology Energy Hub (Repsol)
7.- Agrolimen – P. + A. (Agrolimen, S.A.)
8.- Artemis (Sanofi)
9.- Siver (Renfe)
10.- INN Servicios de H. Etic (Bankinter)

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

1.- Bankinter - Gijón
2.- Groupe Credit Agricole – Madrid
3.- Tigital BPaas – Madrid
4.- Teva Pharmac. Industr. - Madrid
5.- Renfe – Madrid
6.- Tigital Bpaas – Madrid
7.- Sanofi – Sevilla
8.- Renfe – Madrid
9.- Antonio Puig, SA – Barcelona
10.- Santander – Barcelona

¿TE HAS PERDIDO LAS SIGUIENTES NOTICIAS?



Noticias CGT

Solicitud: 24 y 31 de diciembre, festivo para toda la plantilla. Novedades en la demanda de festivos que caen en días de descanso semanal

Prevención – lo más relevante del último CSS de Madrid

CGT TECNILÓGICA

WWW.ELPICADOR.ORG

AFILIARSE A CGT TIENE VENTAJAS

https://elpicador.org/afiliate/



Por la LOPD no se permite al sindicato darnos tus datos. Contacta con nosotros cuando te afilies.


CGT
TECNILÓGICA
Prevención
cgttecnilogica@gmail.com
#CGTConcilia
Telegram
MujerCGT
TECNILÓGICA
@cgttecnilogica
CGT
TECNILÓGICA
Instagram
https://t.me/TecCGT
@CGTTecnilogica
CGT
TECNILÓGICA
www.elpicador.org
CGT CONECTA CONTIGO