



EL PICADOR

“Os pido a todos valor, luchar, defender lo que es vuestro.” (Maricarmen)

EL RELOJ DE LOS 25 AÑOS EN LA EMPRESA... DESAPARECE



CONTENIDOS

2 DESAPARECE El reloj de los 25 años en la empresa.

4 PERMISO DE FUERZA MAYOR Y PERMISO DE 5 DÍAS
Todo lo que debes saber.

7 FESTIVOS NACIONALES 2027 CGT sigue luchando por que se compensen aquellos que caigan en fin de semana.

8 CIERRE DE LA OFICINA DE LEÓN Se traslada a la oficina de A Coruña.

9 NUEVAS BAJAS MÉDICAS Por violencia de género y menopausia.



10 RANKING Los proyectos “destacados” de la empresa.

12 NEWSPAPER Noticias en los medios.



En anteriores años, cuando las personas de Tecnológica cumplían 25 en la empresa, ésta enviaba el siguiente comunicado:

"EN ACCENTURE NOS GUSTA CUIDAR A NUESTRA GENTE Y POR TANTO AGRADECER EL COMPROMISO DE NUESTROS EMPLEADOS CELEBRANDO CON ELLOS SU TRAYECTORIA EN LA CASA.

POR ESO, A AQUELLOS QUE CUMPLEN 25 AÑOS CON NOSOTROS ESTE FY, VAMOS A OBSEQUIARLES CON UN RELOJ."

Este año las personas que hacen los 25 años en la empresa, **NO VAN A RECIBIR ESTE OBSEQUIO.**

Desde la Sección Sindical de CGT hemos escrito a la empresa, para aclarar los **motivos de esta supresión,** además de que no han contado con la RLPT (representación legal de las personas trabajadoras), por supuesto. También hemos solicitado los datos de cuántas personas estarían afectadas este Fiscal Year.

La respuesta de la empresa ha sido que, efectivamente, no se va a dar este presente y que cualquier reconocimiento vinculado a la antigüedad se realizará a través del programa corporativo de Recognition Points.

Existen otros problemas y otras prioridades que también merecen nuestra atención como vuestros representantes, pero **en CGT también nos tomamos en serio este "detalle"**, ya que pensamos que es una especie de **reconocimiento**, además de un posible trato desigual entre quienes han visto reconocida su trayectoria y quienes, estando en la misma situación, no la van a recibir.

Solicitamos que, en caso de que así sea, al menos, se presente una alternativa equivalente que preserve este valor a las personas.

Si alguien de los afectados desea ponerse en contacto con **CGT**, estaremos encantados de resolverle sus dudas y de informar cuanto vaya aconteciendo sobre este tema.



PERMISO POR FUERZA MAYOR Y PERMISO DE 5 DÍAS



DOS DERECHOS PARA CUIDAR SIN RENUNCIAR AL TRABAJO

Las enfermedades y los accidentes no entienden de horarios laborales. Cuando surge una urgencia familiar, ninguna persona debería verse obligada a elegir entre atender a quien lo necesita y cumplir con su jornada.

La reforma de 2023 amplió el permiso por enfermedad, accidente u hospitalización hasta los 5 días e incorporó un permiso específico para atender urgencias familiares. Son derechos diferentes, pero comparten una misma finalidad: proteger la conciliación y evitar que cuidar suponga una pérdida económica o un perjuicio profesional.

FUERZA MAYOR

Cuando no se puede esperar

Permite ausentarse ante una situación familiar urgente e imprevisible, relacionada con enfermedad o accidente, cuando la presencia inmediata de la persona trabajadora sea indispensable.

- Hasta el equivalente a 4 días retribuidos al año.
- Puede utilizarse por horas.
- La situación debe ser urgente, inesperada y no aplazable.
- No fija expresamente un grado máximo de parentesco: se refiere a familiares y convivientes.
- Debe comunicarse y justificarse razonablemente.

CLAVE: No importa conocer desde el primer momento la gravedad final, sino que exista una urgencia que exija actuar inmediatamente.

PERMISO DE 5 DÍAS**Cuando se necesitan cuidados**

Se reconoce ante una situación médica de suficiente entidad que requiere atención o cuidados.

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Puede solicitarse por cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho y convivientes que necesiten cuidados efectivos.

DURACIÓN: 5 días laborables por cada hecho causante, conforme a la interpretación predominante, aunque el Estatuto no emplea expresamente la palabra «laborables».

LAS DIFERENCIAS DE UN VISTAZO

Permiso por fuerza mayor	Permiso de 5 días
Protege una urgencia familiar.	Protege una necesidad de cuidados.
Situación urgente e imprevista.	Situación médica de cierta entidad prevista por la ley.
Se utiliza cuando la presencia de la persona trabajadora es inmediatamente necesaria.	Se utiliza cuando existe una necesidad de atención o cuidado derivada de una enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.
Ejemplo: llamada del colegio porque un hijo ha sufrido un accidente.	Ejemplo: ingreso hospitalario de un familiar o intervención quirúrgica con reposo domiciliario.
Hasta 4 días al año (equivalentes en horas).	Hasta 5 días laborables por cada hecho causante.

REGLA RÁPIDA:

***¿Emergencia y hay que actuar ya?**

Fuerza mayor.

***¿Hospitalización, enfermedad o accidente graves, o intervención con reposo?**

Permiso de 5 días.



UNA SITUACIÓN PUEDE EVOLUCIONAR

Una emergencia puede comenzar cubierta por fuerza mayor y, después de la valoración médica, convertirse en un supuesto que dé derecho al permiso de 5 días. Si posteriormente se decide el ingreso, se confirma una enfermedad grave o se realiza una intervención quirúrgica, podrá analizarse el cambio de cobertura. Puedes consultar ejemplos en la noticia completa ([LINK](#)).

Esto no implica que ambos permisos se acumulen automáticamente. La evolución médica deberá acreditarse y comunicarse, pero tampoco parece razonable exigir una elección definitiva antes de conocer el diagnóstico.

SON DERECHOS, NO CONCESIONES

Estos permisos no son favores empresariales. Cuando concurren los requisitos legales, son derechos laborales reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores.

- Informar a la empresa tan pronto como sea posible.
 - Conservar justificantes médicos, informes de Urgencias o certificados de ingreso.
 - Consultar el convenio colectivo, que puede mejorar la regulación legal.
 - Solicitar asesoramiento si la empresa rechaza injustificadamente el permiso.
- Cuidar no debería añadir un conflicto laboral a una situación familiar ya difícil.

¿QUÉ DICE EUROPA?

La normativa europea diferencia entre un permiso para personas cuidadoras y el derecho a ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente. Por tanto, Europa no establece ocho días retribuidos de fuerza mayor: son dos derechos diferentes que España incorporó mediante el permiso de 5 días y el permiso por fuerza mayor.

Aun así, existe debate sobre si la legislación española protege suficientemente todas las situaciones reales de cuidado, especialmente las que requieren atención prolongada en el domicilio sin hospitalización.



AVISO: ESTE ARTÍCULO TIENE CARÁCTER INFORMATIVO. LA APLICACIÓN DE CADA PERMISO PUEDE DEPENDER DE LAS CIRCUNSTANCIAS, LA DOCUMENTACIÓN APORTADA, EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE Y LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL. ANTE UNA NEGATIVA EMPRESARIAL O UNA SITUACIÓN DISCUTIDA, CONSULTA CON CGT, O SOLICITA ASESORAMIENTO LABORAL ESPECIALIZADO.

Para ampliar esta noticia y ver ejemplos concretos puedes acceder al siguiente [LINK](#).



Festivos nacionales 2027

Relación de fiestas laborales



1 ENE • Viernes

Año Nuevo



12 OCT • Martes

Fiesta Nacional de España



6 ENE • Miércoles

Epifanía del Señor (Reyes Magos)



1 NOV • Lunes

Todos los Santos



26 MAR • Viernes

Viernes Santo



6 DIC • Lunes

Día de la Constitución Española



1 MAY • Sábado

Fiesta del Trabajo



8 DIC • Miércoles

Inmaculada Concepción



15 AGO • Domingo

Asunción de la Virgen*



25 DIC • Sábado

Natividad del Señor (Navidad)

*15 de agosto: suele ser sustituible según cada comunidad.

Resolución de 8 de octubre de 2026 • Dirección General de Trabajo

Desde la Sección Sindical de CGT de Tecnológica, seguimos defendiendo que tenemos derecho a que se nos compense por los días festivos que caigan en fin de semana, como sucedió con el pasado 15 de agosto.

Se solicitó a la empresa tal compensación recibiendo una negativa, y debido a ello, iniciamos un proceso de demanda para intentar conseguir la compensación que pensamos nos pertenece.

Seguimos en el proceso de mediación ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) previo al juicio, siendo el próximo 3 de noviembre la fecha del tercer acto de mediación, después de que otra fuerza sindical interpusiera una demanda a nivel sectorial, y finalmente hayan desistido de dicho procedimiento.

Hasta el momento, la empresa ha mantenido una postura inmovilista, evitando alcanzar cualquier tipo de acuerdo, a la espera de ver cómo se resuelven las demandas que ya están interpuestas por este mismo motivo.

Os mantendremos informados de cualquier novedad tras la siguiente reunión.

Para más información podéis consultar el siguiente [LINK](#).





La empresa ha procedido al cierre de este Centro de Trabajo para su traslado al centro de A Coruña. Por ello, ha abierto un período de consultas con las personas trabajadoras afectadas.

Al no tener la oficina de León comité de empresa, los trabajadores y trabajadoras podrán elegir a sus representantes entre ellos mismos o dentro de alguno de los sindicatos más representativos del sector y ámbito, del Convenio Colectivo (**CGT** no está dentro de esta firma).

No obstante, **desde CGT hemos ofrecido nuestra ayuda para ayudar durante todo el proceso**, en caso de necesitarlo y ya se ha tenido una reunión.

Entendemos que **la distancia** entre León y A Coruña es considerable, lo que genera impacto para las personas afectadas, pero esperamos que, esas negociaciones vayan similares a las de otros centros trasladados, y se llegue a un acuerdo satisfactorio como fue en el caso del traslado de la oficina de Gerona a Barcelona, o la de Cáceres y Mérida a Sevilla, sobre todo blindando el Teletrabajo, con excepciones de dietas pagadas y dejar la empresa con mejores condiciones.

Si la empresa con estas personas no llega a ningún acuerdo, las condiciones de salida son la de extinción del contrato con 20 días por año trabajado y tope de 12 mensualidades.

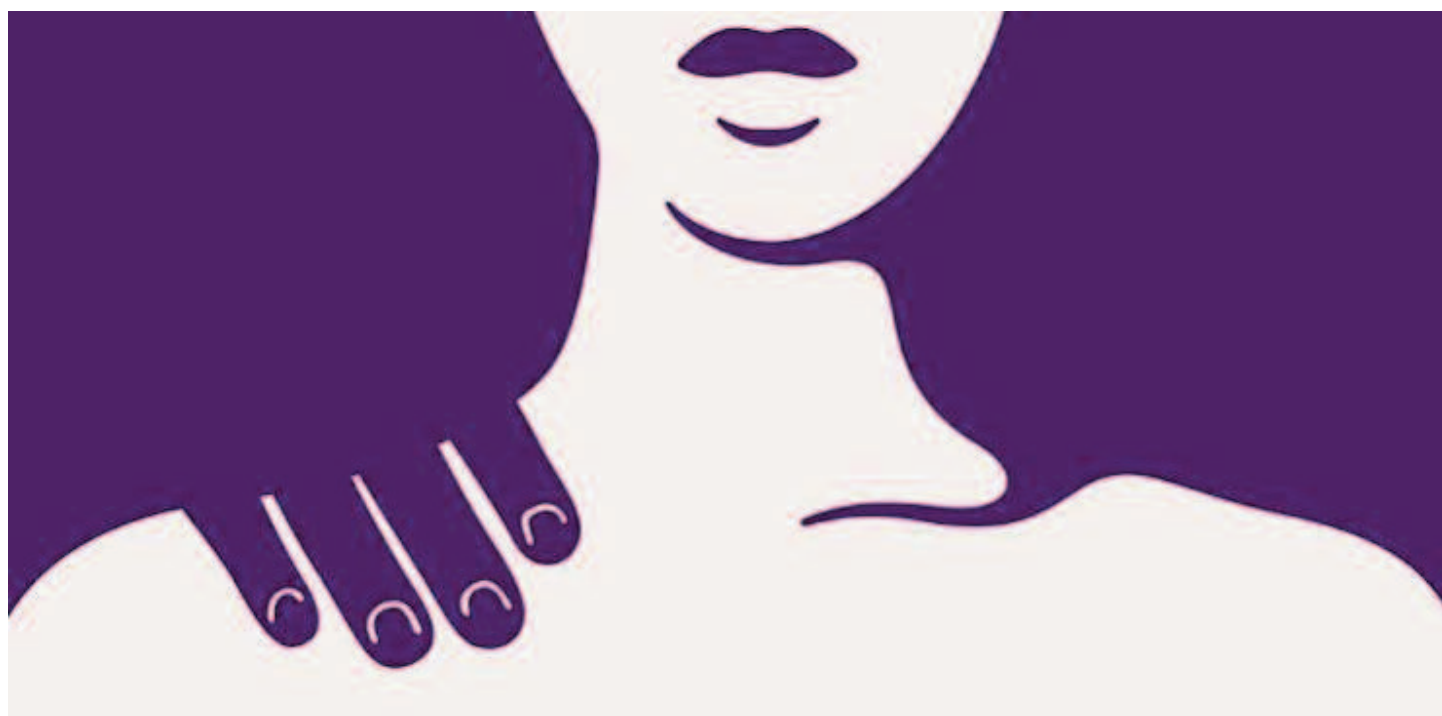
NUEVAS BAJAS MÉDICAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y MENOPAUSIA



A partir del próximo 1 de diciembre se reconocen dos nuevas situaciones de incapacidad temporal, que afectan a las mujeres.

Por un lado, se reconoce la baja médica a aquellas **mujeres que tengan lesiones por violencia de género** y por otro también se reconoce la **baja medica a las que sufran problemas de salud relacionados con la menopausia.**

Para más información puedes consultar el siguiente link:





PROYECTO BROWN DEL MES AGOSTO

VIEJO GRAVITY (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 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 AGOSTO

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

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

- 1.- Orange
- 2.- Renfe
- 3.- Sanofi
- 4.- Iberdrola
- 5.- Accenture Internal - Iberia
- 6.- Allianz
- 7.- Tigital Bpaas
- 8.- Banco de Sabadell S.A.
- 9.- BBVA
- 10.- Accenture CIO



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 AGOSTO

- 1.- New Sales Platform (Renfe)
- 2.- IT Domains Renewal (Orange)
- 3.- Technology Energy Hub (Repsol)
- 4.- Neo SAP S4 D.,B., P. (L'Oreal)
- 5.- Valley Sistemas Core (Banco de Sabadell, S.A.)
- 6.- Artemis (Sanofi)
- 7.- CPC_DEFEN Datapool (La Caixa)
- 8.- 03 Trsf. P. and C. Onboarding - Tigital Bpaas
- 9.- Proy. P.I. (Accenture Internal - Iberia)
- 10.- Agrolimen - P. + A. (Agrolimen, S.A.)

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

- 1.- Renfe - Madrid
- 2.- Santander - Madrid
- 3.- Sin proyecto - Madrid
- 4.- Renfe - Madrid
- 5.- Repsol - La Coruña
- 6.- Sin proyecto - Madrid
- 7.- La Caixa - Madrid
- 8.- Costco - Madrid
- 9.- Fresenius - Madrid
- 10.- Banco de Sabadell, SA - La Coruña

NEWSPAPER



A partir del 5 de octubre hay nuevas exigencias a las empresas para incluir en un contrato laboral

El Real Decreto 723/2026 amplía la información que las empresas deben facilitar a sus trabajadores sobre las condiciones esenciales de la relación laboral. La norma, que entra en vigor el 5 de octubre de 2026, afecta a cuestiones como salario, jornada, periodo de prueba, formación, planes de igualdad, medidas LGTBI, extinción del contrato y uso de sistemas algorítmicos en determinadas decisiones laborales.

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



Telegram



<https://t.me/TecCGT>

@CGTecnologica



www.EL PICADOR.ORG

CGT CONECTA CONTIGO