



EL PICADOR

"En tiempos de engaño universal, decir la verdad se convierte en un acto revolucionario". (George Orwell)



CONTENIDOS

2 TALENT DISCUSSION Las personas de Tecnológica son un número.

4 ADAPTACIÓN DE JORNADA Ejemplo modificaciones teletrabajo.

6 PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE Reunión con la empresa.

8 RANKING Los proyectos "destacados" de la empresa.

10 TE HAS PERDIDO LAS SIGUIENTES NOTICIAS?

**CGT**

**Guía
Jurídico
Sindical**

Manual de interpretación
de la normativa laboral
para la actuación sindical



La crónica negra de **TECNILÓGICA**

El 5 es un número.. LAS PERSONAS DE TECNILÓGICA .. TAMBIÉN

(TALENT DISCUSSION)

*Como todo hijo de vecino de Tecnológica sabe, durante este mes de septiembre se han celebrado las "Talent Discussions", esas reuniones donde teóricamente un grupo de personas se reúne, para de manera objetiva evaluar el desempeño de trabajo durante todo el Fiscal Year, y decimos teóricamente porque **cualquiera que haya estado en una de estas reuniones sabe que en muchos casos no es así.***

El criterio de meritocracia** que impera en estas reuniones, y que pone en orden a las personas trabajadoras, la mayoría de veces se basa en las horas extras que realices, por supuesto si no aparecen en MyTe mucho mejor, cómo le caigas al responsable que realiza esta ordenación, o de la disponibilidad que puedas tener para el proyecto a lo largo de cada día, porque **pobre de la persona que cumpla con su horario de trabajo por muy bien que haga el mismo

Y qué me dices de ese 5% de personas que obligatoriamente y seguramente sin merecerlo, se lleven un "IMPROVE" totalmente INJUSTO, aunque hayan hecho un excelente trabajo. El criterio de meritocracia de alguna persona, seguramente no muy objetiva ha decidido que los demás no se lo lleven, pero tú sí.

Eso por no hablar del pobre, a veces no tan pobre ya que se ha dejado lavar el cerebro y piensa que va a heredar la empresa, "People Lead" al que le toca decirle a sus mentados que ha hecho un buen trabajo, pero que al final ha salido de la reunión con el "IMPROVE". Eso sí, en unas ocasiones intentando convencerte de que sigas dando todo por la empresa y en otras pensando "Madre



mía a ver qué le digo porque lo que han hecho con esta persona no tiene justificación". Todos conocemos algún caso de estos.

Estas calificaciones que nos ponen irán asociadas a las "subidas" que, cada año **nos hacen perder poder adquisitivo**, siendo insuficientes e irrisorias.

Desde la Sección Sindical de CGT de Tecnológica, seguimos condenando este sistema de meritocracia totalmente inmoral y subjetivo, y abogamos por un sistema donde las personas sean recompensadas de manera justa y sin pérdida de poder adquisitivo.

Se vanagloria la empresa de ser un "Great Place to Work", y se les olvida que al menos ese 5% es un número, pero para la empresa, cada persona de Tecnológica también lo es, no te equivoques porque **el próximo que entre en el 5% puedes ser tú.**





Como os hemos informado, **la Adaptación de Jornada**, basada en el Art 34.8 del ET, puede ser una opción que nos permita **anular la reversibilidad total del teletrabajo**.

Pero, ¿son legales todas las modificaciones que la empresa me imponga unilateralmente, sin que exista mutuo acuerdo?

Remarcar que actualmente **no hay ningún acuerdo de teletrabajo firmado con la RLPT**, ya que nos opusimos a sus plazos de reversibilidad y la compensación económica sin cláusula IPC.

1. Modificación porcentaje teletrabajo. 48 h de preaviso.

Opinión: Esta medida es completamente nula e inaplicable.

Fundamento: Primero, la STS 608/2026 prohíbe que la empresa altere unilateralmente el porcentaje pactado en un formato híbrido apelando a la "reversibilidad". Segundo, el preaviso de 48 horas se extrae de una política unilateral de la empresa no negociada con la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) que rebaja flagrantemente los mínimos pactados en el Convenio Colectivo (30 días), resultando ilegal por ir en contra de la jerarquía normativa laboral.

2. Modificación porcentaje teletrabajo. 30 días preaviso.

Opinión: Es ilegal y puedes oponerte.

Fundamento: Aunque la empresa cumpla el plazo de 30 días del Convenio Colectivo, el fondo del asunto sigue estando viciado. Modificar la combinación de días u horas en remoto constituye una modificación del Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD) regulado en el art. 8.1 de la Ley 10/2021. El Tribunal Supremo dictaminó de forma tajante que la alteración del porcentaje de teletrabajo requiere un nuevo pacto bilateral escrito. La empresa no te lo puede imponer de forma unilateral amparándose en un preaviso de reversión general.

3. Reversión total teletrabajo (regreso oficina). 48 horas preaviso

Opinión: Es nula por abusiva.

Fundamento: Al tratarse de una reversión total, técnicamente opera el derecho de reversión si tu puesto original era presencial. Sin embargo, el plazo de 48 horas es inadmisibile. El Convenio Colectivo establece explícitamente 30 días naturales de preaviso. Una política unilateral empresarial que empeore el convenio es nula. La remisión de tu contrato a "casos urgentes" en la política es un "cheque en blanco" indeterminado que vulnera el principio de seguridad jurídica de los trabajadores. Podría alegarse con éxito un abuso de derecho patronal.

4. Reversión total teletrabajo (regreso oficina). 30 días preaviso

Opinión: Es formalmente legal, salvo que suponga un fraude o discriminación.

Fundamento: Aquí la empresa sí está operando bajo el derecho legítimo de reversibilidad bilateral que le otorga el artículo 5 de la Ley de Trabajo a Distancia y el propio Convenio de Consultoría. Al estar recogido expresamente tanto en el convenio como en tu acuerdo individual firmado, la empresa tiene la facultad de revocar el teletrabajo por completo si concurren causas de servicio, siempre que no actúe con mala fe, represalia o suponga una discriminación indirecta.

No obstante, todas las situaciones deben ser estudiadas de manera individualizada, pudiendo ser susceptibles de reclamación judicial. Contacta con nosotros/as.





PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO EN TECNOLÓGICA

La Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible (LINK) obliga a las empresas y entidades públicas con más de 200 trabajadores a implantar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST). Esta ley y reales decretos posteriores asociadas a ella, fijan **el día 5 de diciembre de 2026 como fecha límite improrrogable para que las empresas lo tengan listo.**

El plan debe negociarse obligatoriamente con RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) y una vez aprobado, debe registrarse en el EDIM (Espacio de Datos Integrado de Movilidad), pudiendo acarrear multas aquellas empresas que no lo hagan.

Las medidas clave del plan deben basarse en el fomento de la movilidad activa (a pie o en bici), transporte público, vehículo compartido, puntos de recarga eléctrica y apoyo al teletrabajo. Una vez implantado el plan, éste requerirá de informes de evaluación

y actualización periódica cada dos años.

El pasado 14 de septiembre **la RLPT de Tecnológica se reunió con la empresa, para iniciar la creación de una comisión** para sentar las bases del Plan de Movilidad Sostenible en nuestra empresa.

Si bien este procedimiento puede no ser igual en todos los centros de España, la empresa ha convocado conjuntamente a los centros de trabajo que cuentan con RLPT o comité de empresa, con el fin de reducir el número de reuniones. No obstante, cada Plan de Movilidad será aprobado, o no, de forma independiente por cada Comité del centro de trabajo.

Desde **CGT**, y tratándose de un Plan de Movilidad SOSTENIBLE **abogamos porque la sostenibilidad sea la mayor posible**, y tratándose de que la sostenibilidad se basa en satisfacer las necesidades del presente sin comprometer los recursos y el bienestar de las generaciones futuras, creemos como **medida prioritaria la de fomentar el teletrabajo siempre que el tipo de trabajo lo permita**.

Esperemos que la empresa, también trate de ejercer una movilidad SOSTENIBLE en este plan.



Os iremos informando de los avances de esta comisión.



PROYECTO BROWN DEL MES JUNIO

**Xylem Digital Core Transn
(XYLEM INC)**

**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? Escribenos 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 JUNIO

- 1.- Accenture Internal - Iberia
- 2.- Orange
- 3.- Banco de Sabadell S.A.
- 4.- Renfe
- 5.- National Spain
- 6.- Iberdrola
- 7.- BBVA
- 8.- Corte Inglés, SA, E
- 9.- Allianz
- 10.- La Caixa

TOP 10 CLIENTES DONDE HEMOS REALIZADO MÁS HORAS EXTRAS EN JULIO

- 1.- Accenture Internal - Iberia
- 2.- Orange
- 3.- Banco de Sabadell S.A.
- 4.- Sanofi
- 5.- BBVA
- 6.- National Spain
- 7.- Enel - Endesa
- 8.- La Caixa
- 9.- Agrolimen, S.A.
- 10.- Mapfre



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

RANKING 10 PROYECTOS DONDE ESTABAN LAS PERSONAS QUE HICIERON MÁS HORAS EXTRAS EN JUNIO

- 1.- IT Domains Renewal (Orange)
- 2.- Valley Sist.Cor(B.Sabadell)
- 3.- New Sales Platform (Renfe)
- 4.- SpATC.P.Alexan(AccInt.Iber)
- 5.- Proy. P.I. (Acc Int Iber)
- 6.- D27AC ARP (Airbus Group)
- 7.- Distribución (Iberdrola)
- 8.- Sec Hacking (Acc-Int-Ib)
- 9.- Xylem Digital (XYLEM INC.)
- 10.- AND_SEJ (National Spain)

RANKING 10 PROYECTOS DONDE ESTABAN LAS PERSONAS QUE HICIERON MÁS HORAS EXTRAS EN JULIO

- 1.- IT Domains Renewal (Orange)
- 2.- Agrolimen (Agrolimen, S.A.)
- 3.- Valley Sist Cor(B.Sabadell)
- 4.- ERP New. F. MSA (Vodafone)
- 5.- Cosmos (La Caixa)
- 6.- Neo SAP S4 (L'Oreal)
- 7.- Artemis (Sanofi)
- 8.- Proy. P.I. (Acc.Int-Iberia)
- 9.- CTTI: M.l. (National Spain)
- 10.- New Sales Platform (Renfe)

RANKING 10 CLIENTES DONDE ESTABAN LAS PERSONAS QUE HICIERON MÁS HORAS EXTRAS EN JUNIO

- 1.- Airbus Group - Barcelona
- 2.- Acc Int.Iberia - Alicante
- 3.- XYLEM INC. - Bilbao
- 4.- Renfe - Sevilla
- 5.- Accenture MDI | RD - Málaga
- 6.- Orange - Sevilla
- 6.- Orange - Madrid
- 8.- Acc Intl - Iberia - Madrid
- 9.- Acc- Int Org - Madrid
- 10.- Acc Int- Iberia - Madrid

RANKING 10 CLIENTES DONDE ESTABAN LAS PERSONAS QUE HICIERON MÁS HORAS EXTRAS EN JUNIO

- 1.- Enel - Endesa - Bilbao
- 2.- Vodafone Group - Madrid
- 3.- Sanofi - Sevilla
- 4.- Enel - Endesa - Sevilla
- 5.- Vodafone Group - Barcelona
- 6.- Vodafone Group - Madrid
- 7.- Acc Int - Iberia - Madrid
- 8.- Mapfre - Madrid
- 8.- Allianz - Madrid (
- 10.- Inditex - Alicante

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



NOTICIAS CGT

ACUERDO DE DESPLAZAMIENTO HORARIO



**LA SEGURIDAD SOCIAL DEJARÁ DE ENVIAR POR CORREO LAS NOTIFICACIONES
SOBRE INCAPACIDAD TEMPORAL E INCAPACIDAD PERMANENTE**



LLEGA LA NUEVA TRANSPARENCIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES



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

@cgttecnologica



TECNOLÓGICA
Instagram

Telegram



<https://t.me/TecCGT>



@CGTecnologica



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

CGT CONECTA CONTIGO