

EN ESTE NÚMERO*Huelga 29-S**Complemento Absorbible**Encuesta Clima Laboral**Tecnom y la Economía**Riesgos psicosociales**TTE A Coruña y Santiago***L Sección****29-S: ¡YO VOY!**

Desde la Coordinadora de CC.OO. de Tecnom te ponemos algunos ejemplos de las consecuencias que tiene sobre tus derechos como trabajador/a.

1) **TECNOCOM** ha sido la primera empresa TIC en aplicar el despido indemnizado con 20 días (en vez de 45) por causas técnicas, organizativas o productivas. Concretamente, se despidió a una compañera de A Coruña el día siguiente a la aprobación del RDL 10/2010 por parte del Gobierno. Antes de la reforma, estas causas debían justificarse ante un juez. Tras la reforma, se legaliza esta actuación, ya que la empresa no debe justificar ninguna causa, tan solo tiene que informársela al trabajador en el momento del despido.

Además, **se rebaja la indemnización máxima por despido de 42 mensualidades a 12.**

Por ejemplo, un analista-programador, con 10 años de experiencia y un sueldo de 24.000 euros anuales, tendría estas indemnizaciones:

► Antes de la reforma, le correspondían unos 32.000€.

► Después de la reforma, le corresponderán unos 14.000€.

Y esta pérdida de indemnización nos afecta a todos, independientemente de la fecha en la que entramos en la empresa, y no sólo a los nuevos contratos.

2) **DESPIDO PREVENTIVO:** Se admite el despido aunque la empresa no tenga ningún problema real. Basta con que se alegue (ni siquiera que se justifique) que el despido sirve para evitar problemas futuros, lo que en la práctica no se puede descartar en ninguna empresa.

3) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, aunque vengán fijados en el convenio sectorial, **se pueden modificar con acuerdos de empresa.** En la práctica, manteniendo el número de horas anuales, **se legaliza**, por ejemplo, **eliminar la jornada intensiva establecida en el convenio TIC** sin tener que negociar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4) La reforma laboral reconoce expresamente la **libertad del empresario para modificar unilateralmente los pactos y acuerdos de empresa**, entre los que se encuentran los acuerdos derivados de EREs o acuerdos de fin de huelga.

5) **DESCUELQUE SALARIAL:** se dejan las puertas abiertas para que se negocie el **salario** a nivel de empresa **por debajo de los mínimos** que establece el convenio sectorial. La única razón que debe alegar la empresa es que la aplicación del salario mínimo sectorial podría dañar la situación y perspectivas futuras (ni siquiera actuales) de la empresa. En la práctica, es poco menos que imposible que un órgano judicial anulase dicho acuerdo, pues se basa en meras conjeturas que en muy pocos casos se podrían descartar.

En definitiva, podemos imaginar el escenario cercano de presión y despidos baratos por parte de las empresas que nos vamos a encontrar todos los trabajadores. Puedes encontrar un estudio muy completo de las consecuencias de la reforma laboral en nuestra web:

<http://www.comfia.net/tecnocom/>

Razones para acudir a la huelga general del 29-S no te faltan.

CARTAS AL DIRECTOR

El Sr. D tuvo una idea, que él creyó genial: "¿Cómo podemos solucionar el problema que suponen las horas indirectas (HI), de cara a la obtención de objetivos? Con las bajas poco puedo hacer, pero que dejen de imputar horas de paro técnico y formación, sí. **¡¡¡Todo el que esté desasignado que se vaya de vacaciones y así no imputan HI, que perjudiquen los resultados de la División!!!**".

Dicho y hecho.

Transmitida la orden a sus lugartenientes, el resultado ha sido que en los últimos días se han producido un sinfín de reuniones y entrevistas para tratar de convencer al personal afectado de lo bueno que sería para todos que se cojan vacaciones.

Afortunadamente, en la mayoría de los casos, se ha ejecutado la orden con un mínimo de sentido común: se ha solicitado amablemente y no se ha impuesto, que era la consigna inicial del Sr. D.

Para información de nuestros nuevos gestores, os recordamos que las Vacaciones, al igual que casi todo lo que rige el desempeño profesional de los trabajadores de TES, están suficientemente definidas en nuestro Convenio Colectivo.

Si se cambia o impone al trabajador el disfrute de sus vacaciones una vez aprobadas, hay una **compensación obligatoria** de 0,25 días por día disfrutado

Lo único que hay que hacer, señores D, es leerse el Convenio, DOCUMENTO LABORAL DE REFERENCIA. También pueden preguntar (nos), pero eso lo dejamos a su elección.

COMPLEMENTO ABSORBIBLE TES

El pasado mes de Junio, desde la Coordinadora de CCOO emitimos un comunicado alertando de la aplicación de los incrementos salariales “de méritos” para el personal de TES en un nuevo concepto llamado Complemento Absorbible Personal (CAP) y de las consecuencias que podía traer este complemento (puedes consultar el comunicado en nuestra web: <http://www.comfia.net/tecnocom/>)

A día de hoy, podemos afirmar que la Dirección ha descontado el importe del trienio del CAP al personal de TES que tiene derecho a un nuevo trienio en el mes de Julio, lo que en la práctica significa que su salario no se ha visto incrementado por el nuevo trienio.

En el modelo carta que se reparte notificando la subida salarial “de méritos” se indica:

"Este incremento salarial absorbe y compensa cualquier revisión salarial que con carácter general se acuerde o se pacte durante el año 2010.

En la nómina de XXXX se procederá a la consolidación, en concepto de complemento absorbible, del incremento correspondiente a la parte fija de tus emolumentos: XXXXX euros anuales."

Es importante dejar claro que **LOS TRIENIOS DE TES NO SON REVISIONES SALARIALES** y no son ni acordados ni pactados. Son LEY por el Convenio de TES 2009. Por tanto, no deberían ser absorbidos.

Además, con el seguimiento que hemos hecho desde CCOO de este asunto del CAP, nos hemos dado cuenta de que la Dirección está incumpliendo el artículo 3.1 del Convenio de TES (la cláusula de salvaguarda), al acumular indiscriminadamente cualquier incremento en el Complemento Absorbible.

3.1 Sueldos y Salarios

El sueldo más trienios (en adelante, Salario) será siempre igual o superior a la suma del salario base, antigüedad y plus convenio (si procede) indicados en el Convenio vigente del Sector.

Hemos detectado el incumplimiento de la cláusula de salvaguarda en los siguientes casos:

► **Tienes CAP en la nómina y has cumplido un nuevo trienio:** En este caso, se te ha descontado el importe del trienio del CAP, pero no se te ha regularizado el concepto Sueldo en la nómina.

► **Te han subido la categoría profesional y el incremento salarial que conlleva te lo han puesto en el CAP:** En este caso, la regularización que debían haberte hecho en el concepto Sueldo no se ha realizado, por lo que se incumple el artículo 3.1 del Convenio.

Si estás en alguno de los casos anteriores (o en los dos), te recomendamos que revises tu nómina para comprobar si es correcta o no. Para ello, ponemos a tu disposición en nuestra web una hoja excel que te indicará los importes correctos que deberías tener en cada concepto.

Es importante que reclames la regularización de tu nómina, ya que cuanto menos importe tengamos en el Complemento Absorbible, menos “trapicheos” podrá hacer la Dirección con TU SUELDO.

ENCUESTA CLIMA LABORAL TES

En Marzo os pasamos una encuesta con el objetivo de pulsar vuestra opinión acerca del estado actual de la vida en Tecnocom a toda la plantilla de TES. Agradecemos a los que contestasteis, pues ello nos permitió trabajar durante estos meses con el foco puesto en las prioridades allí reflejadas:

Identificación: Predomina el colectivo de Consultoría y Outsourcing de entre 2 y 10 años de antigüedad, varones y con una edad entre los 25 y 45 años. También existe una importante confusión entre categoría y puesto de trabajo, éste último con un alto porcentaje de respuestas vacías.

Organización: En este bloque hemos encontrado un enorme problema de comunicación del modelo organizativo en el que una buena parte (57%) manifiesta no conocerlo. La evaluación es un capítulo importante donde hemos encontrado que muchos técnicos no han sido evaluados (más de un 32%)

Satisfacción laboral: El 41% de los técnicos se encuentran mal, regular o muy mal en su proyecto. Un porcentaje muy importante reconoce que nadie hace un seguimiento de su trabajo y que no existen reuniones periódicas con sus responsables. Las revisiones salariales no se realizan con criterios objetivos y un nivel muy alto manifiesta que las promociones son “caprichos de un superior”. **Y más del 55% de los encuestados consideran que sus perspectivas profesionales en Tecnocom son Nulas o Malas.**

Convenio empresa: Existe una fuerte mayoría que no se plantea tocar nada de vacaciones ni jornada intensiva. La planificación de las vacaciones se conoce con tiempo y, en general, se cumple.

Representación sindical: Casi sin excepción sabéis como dirigiros a vuestro comité o a CCOO de Tecnocom. Calificáis la información sindical como adecuada. También pensáis que tus representantes sindicales son muy buenos o buenos.

Hemos publicado las gráficas y los resultados completos en nuestra web

TECNOCOM Y LA ECONOMÍA

En la declaración voluntaria que hace a la CNMV, Tecnomcom ha declarado que en el primer semestre de 2010 sigue dando resultados positivos, si bien el Beneficio ha caído un 79,6% respecto a los del primer semestre del 2009.

Esto está provocado por una caída en los ingresos, motivados por la presión a la baja de los precios y una contracción importante de los pedidos del sector financiero.

El EBITDA es más reducido respecto al semestre anterior por el incremento de las amortizaciones de las inversiones que se realizaron en sistemas de información y el proceso de integración de Getronics.

Las políticas que está aplicando desde hace un tiempo Tecnomcom son las siguientes:

- ▶ Reducción de estructura de un 8,8% respecto al periodo anterior.
- ▶ Mantenimiento de una política conservadora en el apalancamiento (el 29% del circulante)
- ▶ Inversión y potenciación de la oferta de medios de pago y el desarrollo de facultades de servicio en estas áreas, principalmente en Latinoamérica.
- ▶ Tareas tendentes a observar e invertir en internacionalización de soluciones en el sector industria, fundamentalmente en Latinoamérica.
- ▶ Inversión en autocartera (compra

de acciones de la misma Tecnomcom) para mantener la cotización de las acciones y disponer de acciones ante anunciadas compras. Ello supone un importe hasta la fecha de 3,4 M€

- ▶ Pago de dividendos aprobados el 23 de junio, esta partida es de 3,7 M€

Hasta aquí lo publicado.

Sabemos que el momento económico es delicado, pero también sabemos que, de momento, estamos en una situación de privilegio respecto a otras empresas del sector, con poco paro, un nivel de ventas e ingresos moderado pero existente y un ratio de tesorería/endeudamiento muy bueno.

Hace no mucho, en un capítulo de los Simpson, Lisa recordaba que los chinos usan la misma palabra para designar crisis y oportunidad.

En muchas ocasiones es difícil ver la oportunidad, o resulta más cómodo no buscarla, pero si no lo buscamos nosotros, alguien lo hará.

No podemos –tampoco nos dejarían enseñar a gestionar la empresa, pero nos preguntamos:

¿Tiene sentido pedir sacrificios a los empleados y seguir premiando al

accionista vía dividendos y manteniendo artificialmente la cotización?

¿Tiene sentido realizar subidas de meritos a una parte muy limitada de la plantilla?

Desde CC.OO. no vemos políticas activas de retención del talento (durante el primer semestre han salido 290 compañeros en todo el grupo), no vemos políticas de formación a nuestros compañeros infrautilizados, no vemos políticas de inversión en producto, no vemos una reorientación de la producción sustituyendo “bodyshopping” por proyecto y producto, no vemos flexibilidad ni conciliación, no vemos la búsqueda de satisfacción de nuevas necesidades...

En definitiva, no vemos la estrategia a largo plazo.

Va siendo hora de que los gestores definan estrategias consensuadas con la parte social, haciendo palanca en sus activos (personal, productos y servicios), sus clientes y su fortaleza financiera, para a sacar partido de esta crisis y posicionarnos en la parrilla de salida cuando este entorno económico mejore.



REINOS DE TAIFAS: TTE A CORUÑA Y SANTIAGO

Las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras no siempre son lo cordiales que deberían ser.

En las oficinas de TTE en Galicia parece que el tiempo no ha pasado para la Dirección y se creen con el derecho de hacer lo que les plazca, que para eso son los amos de su corralito.

He aquí algunos ejemplos de su "buen hacer":

► M^aJesús Naveira, Susi, era la cabeza de lista de CC.OO. para las elecciones al Comité de Empresa. A pesar de estar trabajando sin problemas, cuando la Dirección de Galicia la vió reunida con otros delegados de CCOO, se decidió despedirla. El caso está denunciado en los tribunales y a la espera de sentencia.

► Compañeros electos de CCOO en el Comité de Empresa han sido "invitados" a abandonar el Comité para que no influya en su carrera profesional.

► No cesan de poner trabas para impedir que la gente pueda hacer uso de sus horas de libre disposición.

► Despido por "amortización del puesto" de una administrativa de A Coruña acogándose a la Reforma, con la triste indemnización de 20 días por año.

Pero no lo van a tener tan fácil, al menos por la parte que nos toca a CCOO. A continuación enumeramos alguna de las iniciativas que hemos tomado en estos centros:

► Reclamación a la Dirección de los horarios en clientes.

► Reclamación de las condiciones de las condiciones de Softgal a los compañeros que provienen de dicha compañía.

► Denuncia sobre las cotizaciones del Seguro Médico.

► Reclamación por la absorción de la antigüedad.

Esperamos que la buena gestión del Comité de empresa y alguna sentencia favorable, haga que las relaciones laborales en Galicia sean tan "normales" como en el resto.



CRISPACIÓN POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En una empresa como la nuestra, en la que el trabajo consiste en "exprimirse el cerebro", es vital que se efectúe una evaluación de riesgos psicosociales.

Los Delegados de Prevención (DP) llevamos dos años insistiendo en que es necesario que se realice dicha evaluación. El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), no se niega a hacerla, pero ha diluido en el tiempo la puesta en marcha de la misma. Y, cuando se han decidido, pretenden cortar por lo sano, imponiendo un método sin la consulta previa a los DP que les obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En varias reuniones de la Mesa Intercentros de Seguridad y Salud (MISS) se ha hablado de este asunto y se crearon grupos de trabajo para analizar diferentes métodos. Los DP presentamos argumentos documentados sobre la conveniencia de utilizar el método ISTAS21, mientras que el Servicio de Prevención presentaron el método FSICO, con los únicos argumentos de "que es más fácil de utilizar y además es del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo". Pobres argumentos.

En la documentación relativa a las actividades preventivas a realizar en el año 2010, estaba previsto que las evaluaciones se iniciarían durante el mes de Septiembre. El pasado jueves 16, nos convocaron a los DP de todas las oficinas y de todas las empresas del Grupo para hablar sobre el tema. A esta reunión habían invitado a los técnicos de las mutuas MGO e IBERMUTUAMUR para que nos explicaran cómo iban a realizar dichas evaluaciones.

Visto el derrotero que iban tomando las explicaciones, los DP les pedimos que aclararan si la reunión era simplemente informativa o bien era una consulta a los DP.

Y aquí empezó la tensión.

De entrada se pusieron reticentes a enviar ningún tipo de documentación, argumentando que la consulta ya estaba hecha desde hacía mucho tiempo y que si nosotros no habíamos alegando nada en contra era nuestro problema.

Falso. Lo único que se había hecho era discutir si nosotros queríamos un método y ellos otro. Como ni siquiera se habían leído nuestros argumentos a favor del método ISTAS 21, les pedimos que se tomaran unos días para estudiarlos y una nueva reunión para decidir. Se salieron por la tangente y nos dijeron que ya no habría otra reunión y que el método que se utilizaría sería que el utilizara la empresa externa encargada de realizarlo.

Queremos que se cumpla la ley. Que se haga la consulta a los DP por escrito y perfectamente argumentada y que se abra el periodo de 15 días para hacer alegaciones a la metodología que se vaya a implantar.

Nosotros, por nuestra parte, tenemos muchas dudas de que el método propuesto por la empresa sea el más idóneo. No discutimos que el método ISTAS21 sea más costoso de implantar, pero no dudamos que es mucho más preciso y efectivo que el FSICO.

Estamos a la espera del documento de la empresa.

LA FORMACIÓN, EN HORAS LABORALES

Vuelven los cursillos. Y volverán a convocarnos fuera del horario de Convenio, dentro del tiempo que nos pertenece, pisando insolentemente nuestra vida privada. Debemos estar preparados y saber decir NO.

Según el requerimiento de la Inspección de Trabajo, en respuesta a una denuncia de CCOO contra una caja catalana que dice:

“De acuerdo con la distribución horaria descrita en el artículo 31.2.1 del Convenio, se constata que los horarios del curso superan los límites de jornada previstos para estos días de la semana. En consecuencia, se ha formulado requerimiento en materia laboral a esta Caja, por tal de adaptar, en lo sucesivo, los horarios de los cursos a la duración de la jornada de trabajo según Convenio.”

Queda claro que este criterio es absolutamente aplicable a nuestro Convenio Colectivo. “La Formación se tiene que impartir dentro de nuestra jornada laboral.”

Esto es particularmente importante ahora que la mayoría de empresas están pactando mejoras con los representantes de los trabajadores para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral.

En TecnoCom España Solutions también estamos en conversaciones (Plan de Igualdad) para mejorar la relación Familia-Trabajo.

Pese a que la Dirección ha admitido que los desasignados reciban formación prioritariamente en horario de trabajo, sigue sin entender que la mejora de la vida fuera de la Empresa redundará en beneficio de nuestra capacidad

laboral y mejora nuestro rendimiento. Es tan lógico que cuesta comprender que no lo hayan entendido todavía.

Como les cuesta entender aquello que tantas veces hemos repetido: la motivación no es únicamente un beneficio añadido, sino que es absolutamente necesaria, si se quiere un rendimiento óptimo de la plantilla.

Por lo tanto, cuando te propongan un cursillo fuera de tu jornada laboral, simplemente dí NO. Te esperan tu pareja, tus hijos, el gimnasio, la bici o el parchís. Dentro de nuestra jornada laboral hay tiempo más que suficiente.

No nos negamos a ser formados, todo lo contrario. Hay que recordar que esta formación es una inversión, que redundará en beneficio de TecnoCom y en nuestra propia empleabilidad. Sólo nos negamos a ser explotados. Así de sencillo.

Como somos conscientes de la importancia de la Formación, en CC.OO. creemos que es necesario abordar en TecnoCom un amplio debate para dar un salto cualitativo en esta materia. Proponemos enfocar la formación de un modo integral y personalizado, ligada al desarrollo profesional de cada trabajador/a, implantar un itinerario formativo básico e itinerarios especializados, todos ellos conocidos y debidamente publicitados y redefinir la situación y currículum vitae actual de los empleados en relación con dichos itinerarios.

EL RINCÓN DEL AFILIADO



Oferta equipos informáticos HP para afiliados a CCOO

06-09-2010 Oferta de INCAL informática de equipos de sobremesa, monitores, portátiles personales y de empresa, impresoras monocolor y color y consumibles para informática. Septiembre 2010



Oferta TV LCD portátiles y ordenadores escritorio de World Driver

18-07-2010 Ver oferta LCD TV (32 y 42") y ordenadores portátiles y de escritorio



afiliate



Comisiones Obreras

Coordinadora de CCOO en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de
e-mail: s-sindical-cco@tecnocom.es
Teléfono: 91.325.13.37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/tecnocom/>
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)