Boletín de la Coordinadora de CC.OO. de Tecnocom # Número 27 # Diciembre de 2010

La Sección

EN ESTE NÚMERO

Concentraciones Convenio
29S ¿Y ahora qué?
Cambios de categorías
Formación en Tecnocom
Plan de Igualdad
TICs: Esclavitud del siglo XXI

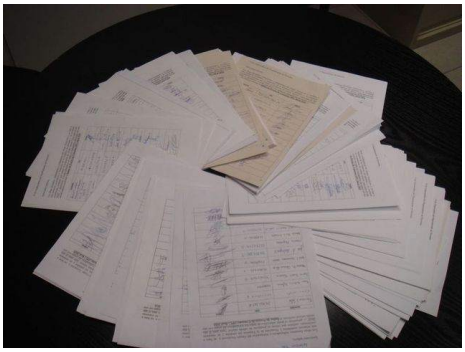
POR UN CONVENIO JUSTO

Entre los días 14 y 16 de diciembre, coincidiendo con las movilizaciones llevadas a cabo por CC.OO. y UGT en toda España, en contra del bloqueo de los convenios sectoriales, cientos de trabajadores y trabajadoras de Tecnocom hemos salido a la calle para decir alto y claro a la Dirección:

¡¡ CONVENIO DE GRUPO CON SUBIDA YA !!

Desde CC.OO. queremos daros la gracias a todos los que habéis participado en estas acciones, llevadas a cabo con responsabilidad y ejerciendo vuestro derecho libremente, en una clara demostración de que las políticas laborales que practica esta Dirección NO son compartidas por una inmensa mayoría de los que trabajamos en esta compañía.

También queremos destacar el hecho positivo de que toda la representación sindical en Tecnocom está unida en torno a este objetivo.



Con 2.058 firmas recogidas y cerca de 1.000 personas concentradas en la calle reclamando un Convenio de Grupo con revisión salarial, esta Dirección debería replantearse su "rumbo": **primero los trabajadores, después lo demás**. El éxito solo será posible con una plantilla motivada y respetada.

Y ese respeto se gana con hechos, no con promesas.

Cuando uno observa que el IPC se dispara por encima del 2%, que el precio de la gasolina alcanza cotas históricamente altas, que el Euribor repunta de nuevo, encareciendo el precio de nuestras hipotecas, que el IVA sube 2 puntos y que el recibo de la luz se ve incrementado más del 10% simplemente uno siente PAVOR.

Es aquí donde una empresa debe mostrar su apuesta por los trabajadores, no destruyendo empleo y manteniendo su poder adquisitivo. En definitiva **ofreciendo SEGURIDAD a sus trabajadores**. Es el primer paso para que uno empiece a sentir los COLORES de la empresa como propios.

Pero esta Dirección está dilapidando lo poco o nada que queda de esos COLORES cuando NO reconoce el trabajo de los 5000 profesionales verdaderos protagonistas de la viabilidad de esta empresa.

Pedimos algo que es justo y equilibrado: **si todos remamos, todos cobramos**.

http://www.comfia.net/tecnocom

Sevilla, 30.11.2010

Madrid, 15.12.2010

A Coruña, 15.12.2010

Barcelona (Campana), 15.12.2010

Barcelona (C/Santander), 14.12.2010

Almeria, 15.12.2010

Valencia, 15.12.2010

Girona, 15.12.2010

¡! PODER ADQUISITIVO, PARA TODO EL COLECTIVO ¡!

29S: ¿Y AHORA QUÉ?

Pues ahora más. El efecto de la huelga del 29S sobre el gobierno no ha sido el esperado:

¿Un **cambio de ministro** de trabajo, siendo el nuevo afiliado a la UGT? No es suficiente ¿Cuándo fue una garantía de cambio ser afiliado a la UGT?

¿Recuperar el dialogo **para pactar la reforma de las pensiones**? ¿Cuándo hemos dicho los sindicatos querer modificar las pensiones?

¿Pactar el reglamento de la ley 35/2010?

Como todos sabéis la Reforma Laboral es ambigua en algunos puntos y como casi todas, necesita de un reglamento que permita una aplicación de la misma clara, pero... ¿Qué vamos a intentar regular? ¿Si el despido Express con 20 días por año, va a tener que aplicar después de una sentencia judicial o antes? De nuevo **NO**.

Lejos de subsanar los errores que ha provocado la huelga, continúa la ofensiva contra los derechos de los trabajadores. Hay que **RECUPERAR DERECHOS y DEFENDER el ESTADO SOCIAL.**

¿Qué debe hacer el gobierno para que pare la movilización?

Sencillo. Un **cambio de la política económica y social**, que modifique la reforma laboral, **que retire la congelación de las pensiones el 2011** y **que abandone la pretensión de retrasar la edad de jubilación** a los 67 años.

Nuevas movilizaciones nos esperan el 18 de Diciembre y en Enero.

Os esperamos.

NÓMINAS Y CATEGORÍAS Y VICEVERSA

Como sabéis, la compañía está negociando un convenio de grupo donde una parte importante del mismo es la actualización de la tabla de categorías, ya que la clasificación del convenio sectorial se queda coja para las nuevas funciones / puestos de un sector tan importante como el TIC.

Por otra parte, allá por junio, la compañía envió una comunicación personal sobre el Rol, Carrera y Puesto Tipo a sus empleados, teniendo en cuenta las funciones que cada uno realiza.

Todo apuntaba a que, por fin, tanto la categoría como el puesto/rol iban a estar adecuadas a las funciones que realizaba cada uno. ¡¡¡PERO NO!!! La semana del 1 de diciembre, la compañía se descuelga, cambiándole UNILATERALMENTE la categoría a una serie de empleados.

Os preguntaréis: ¿cuál es el cambio? ¿De Programador Senior a Analista Programador? ¿De Programador Junior a Programador Senior?

¡¡¡NO!!! El cambio ha sido de Programador Senior o de Analista Programador a TITULADO DE GRADO MEDIO. ¿Mande?

¿Y las funciones? ¿Cuáles son las funciones de estos empleados? Curiosamente, las mismas que antes del cambio: Analistas – Programadores o Programadores Senior.

Falta saber cómo nos hemos enterado de estos cambios: a través de la nómina. Salarios base más bajos, complementos absorbibles negativos, conceptos duplicados… porque el cambio, en muchos casos, ha sido con carácter retroactivo a 1 de Octubre. Es decir, sin previo aviso.

Por eso, os instamos a que reviséis vuestra nómina de noviembre y si encontráis algún concepto extraño, nos lo hagáis llegar al buzón: s-sindical-ccoo@tecnocom.es

Y también os animamos intentar resolver el misterioso caso de la categoría profesional desaparecida:

http://www.comfia.net/archivos/tecnocom/Catprof.pdf

(Lo intentamos enviar por correo pero no conseguimos que nos dieran permiso)

LA FORMACIÓN EN TECNOCOM

Ya son varios los años que los representantes de los trabajadores no firmamos los diferentes planes de acciones formativas.

Entendemos que la negociación debe ser el principio necesario para desarrollar una formación que beneficie tanto a la empresa como al trabajador, y en este sentido, nuestra aspiración sigue siendo la aplicación del convenio y que la formación se efectúe dentro de la jornada laboral. La situación actual es de sobras conocida: la formación va íntegramente a cargo del empleado.

Aunque el núcleo de la propuesta sobre la formación efectuada en su día a la empresa sea la compensación horaria, tampoco descuida otros aspectos como:

- Priorizar la formación dentro del horario laboral
- Compensar la formación efectuada realizada fuera de la jornada laboral, sea presencial o a distancia.
- Reactivar y dotar de contenido a la Comisión Paritaria de Formación para conocer las necesidades reales de formación de la plantilla, valorar las acciones formativas existentes, concretar los colectivos a formar y los criterios de selección, revisión y seguimiento del Plan de Formación e impulsar programas formativos destinados al reciclaje y desarrollo profesional de los empleados.

La empresa dice creer firmemente en la formación, pero los hechos son que:

- **La práctica totalidad de la formación se realiza en horario extra laboral**, asumiéndolo con toda naturalidad y sin ofrecer ningún tipo de contraprestación.
- **La realización de la formación en horario extra laboral dificulta la igualdad de oportunidades** de aquellos empleados con obligaciones familiares y que no pueden conciliar la atención familiar con el desarrollo profesional.
- **El catálogo de cursos es extenso, pero inadecuado** a las necesidades de la plantilla.
- **La calidad de los cursos es deficitaria**, falta actualización y contiene un exceso de información que no aporta valor.

Todo esto demuestra la importancia estratégica que la Dirección otorga a la formación: tenernos ocupados todo el día durante la jornada laboral para hacer crecer la empresa y dedicar el tiempo particular, sin contraprestación, a la formación y así poder, además, quedarse íntegramente las cuotas del Forcem. No nos extraña que la empresa no tenga interés en dialogar, ya le va bien que las cosas continúen como están.

Lamentamos la actitud de la Dirección e invitamos a toda la plantilla a revisar su posición respecto a este tema.

Desde la sección sindical de CC.OO. seguiremos haciendo un análisis crítico de los diferentes cursos y permaneceremos abiertos a todas la opiniones que nos podáis facilitar, ya que nuestro propósito continúa siendo MEJORAR LA FORMACIÓN EN TECNOCOM Y UNA COMPENSACIÓN JUSTA PARA LOS QUE LA HACEN.

LOS CALENDARIOS LABORALES ESTÁN PARA CUMPLIRLOS

Todos los años Tecnocom publica los calendarios laborales para todo el personal, centro por centro y los "cuelga" en la Intranet de la Compañía para conocimiento de todas y todos. Y todos los años asistimos a incumplimientos sistemáticos, por parte de la Compañía, sin las contraprestaciones correspondientes: jornadas de verano en clientes donde no se disfruta de la jornada continua establecida, turnos 24*7 sin consensuar con la representación de los trabajadores, viernes vespertinos trabajados sin compensación, etc.

Una de las últimas "extravagancias" ha consistido en pedirle a los trabajadores que se queden "media hora más" porque sí, porque eso de salir a las 18:00 está mal visto (???), porque aquí no somos funcionarios. Estas lindezas fueron dichas y oídas en algún Ágora este verano. Y ahora, en pleno mes de noviembre, se atreven a repetirlas.
Para más escarnio, mofa y befa, se despide a compañeros porque "no hay trabajo para ellos" pero, al mismo tiempo, se piden sobreesfuerzos al resto sin ruborizarse, o se contratan perfiles similares a los despedidos, pero, eso sí, con menor coste salarial.

¿Y después hablan de compañía puntera en el sector? No todo es CMMI (Capability Maturity Model Integration)

¿Aproximarse a un horario europeo? ¡¡No!! ¿Para qué?

¿Cómo eran las frases extraídas de un artículo aparecido en El País el 7/11/2010, titulado "Inmunes a la crisis"?

El sueño de convertirse en la India de Europa (...)

El desarrollo de software es una actividad de trabajo intensivo (...)

Os recomendamos su lectura. No tiene desperdicio:

http://www.elpais.com/articulo/empresas/sectores/Inmunes/crisis/elpepueconeg/20101107elpnegemp_8/Tes

PLAN DE IGUALDAD

Queremos iniciar una serie de comunicaciones periódicas para informaros de los pasos que se están siguiendo en la elaboración del Plan de Igualdad de nuestra empresa.

Como primera fase de dicho Plan, una consultora externa, especializada en estos temas y contratada por la Dirección de Tecnocom, nos ha presentado un Diagnóstico de Género que ha realizado para el Grupo Tecnocom.

Este diagnóstico se ha realizado partiendo de la información que nuestra compañía ha suministrado a esta consultora referente a, entre otras: Categorías, Salarios, Promoción, Contratación etc. Además, se han tenido en cuenta factores como Formación, Comunicación, Imagen, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Protocolos de Acoso etc…

Hay algunos datos relevantes que dan idea de cómo está la empresa a nivel de paridad de género. Queda mucho trabajo por hacer y muchos objetivos que marcar para que la desigualdad vaya disminuyendo.

Los porcentajes por género de la totalidad de la plantilla son de 1 mujer por cada 3 hombres más o menos y en la jefatura y dirección la representación femenina es casi nula. La promoción de las mujeres a partir de cierto nivel del mapa de puestos disminuye drásticamente.

Nuestro objetivo es que sigamos avanzando en la elaboración del Plan, diseñando y elaborando propuestas que puedan corregir estas situaciones con el objetivo no sólo de satisfacer las necesidades y perspectivas del personal de nuestra empresa, sino también de que la propia empresa salga beneficiada, ya que consideramos que una mayor diversificación en los diferentes niveles lleva consigo un enriquecimiento de ideas y de formas diferentes de enfocar el trabajo, lo que sin duda redunda en beneficio de todos.

Continuaremos informando.

RUTA TECNOCOM: RUMBO AL FRAUDE

Así nos sentimos: estafados y defraudados.

Lo que prometía ser una oportunidad para que cualquier trabajador de la Compañía compartiera mesa, propuestas y opiniones con nuestro Consejero Delegado se ha convertido, una vez más -y van tantas-, en un fraude a los trabajadores de Tecnocom.

Con la frágil excusa de no haber recibido solicitudes suficientes, las reuniones se están convirtiendo en Kick-Offs, con la presencia casi exclusiva de directivos, gerentes, comerciales y "gente de bien" seleccionada digitalmente -a dedo- para no desentonar con el resto de agraciados.

Y a los que solicitaron estar, que les den dos huevos duros, que café para todos no hay (cita textual de D. Javier que, además, ha apuntado un presupuesto del 2% de incremento de la masa salarial con reparto discrecional; para todos, ni de coña).

SALUD LABORAL

BASE DE COTIZACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Ante las preguntas recibidas por algún compañero sobre la reducción de la base de cotización experimentada en su nómina por estar con jornada reducida por guardia o custodia de menor o persona dependiente, quisiéramos aclarar que, en principio, esa reducción está bien aplicada. La empresa cotiza por lo que realmente paga. Y si el salario se ha visto reducido, la base de cotización también.

Pero alguien puede preguntarse: “juraría haber leído en algún sitio que durante los dos primeros años de reducción por cuidado de menor o durante el primer año si es otro tipo de dependiente, la base de cotización es del 100%, igual a la del mes anterior de empezar la jornada reducida ¿entonces?”

La respuesta a esta pregunta es afirmativa también. Una aplicación directa de la Ley de Igualdad. Pero es un cálculo interno de la Seguridad Social.

Por tanto, hay que estar vigilantes y comprobar que la empresa ha pasado los datos correctamente a la Seguridad Social para que las personas que están en esta situación disfruten de todas las ventajas de la jornada reducida.

Si tenéis más dudas ó si alguien ve que en su vida laboral no aparece bien la reducción, no dudéis en contactar el buzón de CCOO: s-sindical-ccoo@tecnocom.es.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO EN CONTROL DE MUTUAS

Quisiéramos comunicaros que la Seguridad Social ha instado a las Mutuas a compensar los gastos de desplazamiento generados por la realización de exámenes o valoraciones médicas exigidos por ellas, antes de agotar el período de duración máxima de doce meses de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Resumiendo: que si por cualquier causa tenéis que estar de baja y os obligan a ir periódicamente a los controles de la Mutua, podéis reclamar los gastos de transporte que estos controles os generen, al utilizar el metro, taxi, autobús... Por tanto, es necesario que pidáis a partir de ahora los justificantes oportunos para poder realizar la reclamación.

Si os encontráis que la Mutua os da largas ó no sabe de lo que le estáis hablando, no dudéis en contactar contactar el buzón de CCOO: s-sindical-ccoo@tecnocom.es.

Una vez más queda demostrado el talante de nuestra Dirección: lanzan al viento iniciativas presuntamente ilusionantes que luego, en su desarrollo, derivan en lo mismo de siempre: mantenimiento de los reinos de taifas, cortijos, corralitos, nepotismo y mano dura, que son dos días…

TICS: ESCLAVITUD DEL SIGLO XXI

Estamos en el año 2010 después de Jesucristo. Todos sabemos que la esclavitud está abolida.... ¿Todos? ¡Todos no! Un sector, el de las TIC, poblado por trajeados gerentes se resiste todavía a que desaparezca.

El párrafo anterior, parafraseando el famoso inicio de los comics de Asterix, es, muy a nuestro pesar, más cierto que nunca. Justificándose en la crisis, los clientes obligan a las empresas proveedoras de TIC a bajar más y más las tarifas. Y nuestro sector, no sólo acepta sin rechistar esas bajadas, sino que, además, las empresas premian a esos mismos clientes que les están extorsionando haciendo que sus empleados hagan horarios que superan ampliamente el horario del propio cliente.

Y los mismos gerentes de las TIC, incluidos los de Tecnocom, niegan las compensaciones que les corresponden a los trabajadores, escudándose con que con la bajada de tarifas no pueden pagar compensaciones, ya que se les va el margen del proyecto, haciendo que la extorsión que hacen los clientes recaiga por completo en el último eslabón de la cadena.

Señores, ¿cuándo llegará esa generación de gerentes que piense un mínimo antes de abrir la boca y meter la pata? ¿cuándo tendremos gerentes que comprendan que somos los empleados, y no los clientes, los que les hacemos ganar su prima?

Afortunadamente, parece ser que los jueces están empezando a ver esta nueva forma de esclavitud del siglo XXI y ya han comenzado a darnos la razón.

Y para muestra, dos botones recientes:

- La Inspección de Trabajo ha impuesto la sanción máxima que se puede poner a las empresas Atos Origin y Sopra Group, ante una denuncia por incumplir el horario del convenio TIC para el cliente Gas Natural, concretamente en el apartado de Jornada Intensiva durante el mes de Agosto.
- El juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona, ha dictado sentencia a favor de los 9 denunciantes, condenando a la empresa Atos Origin a devolver las cantidades absorbidas del complemento personal entre mayo de 2007 y octubre de 2008.

Y, podemos asegurar, que no serán las últimas en este sentido. El fin de los corralitos y sus señoritos está más cerca.

EL RINCÓN DEL AFILIADO

Oferta equipos informáticos HP para afiliados a CCOO

Oferta de INCAL informática de equipos de sobremesa, monitores, portátiles personales y de empresa, impresoras nonocromo y color y consumibles para informática. Diciembre 2010

09-12-2010 -

INCAL SERVICIOS INFORMATICOS
C/ Cochabamba, 16 28016 Madrid
TLF:913459971 / 2
E-MAIL: comercial@incalsl.com

CCOO

2009 Preferred Partner

Oferta del concesionario Ford para este mes de Diciembre en coches KM 0

ALMOAUTO
AVD.CAMARA INDUSTRIA Nº15
Polg.Industrial Arroyomolinos nº1-MOSTOLES

comfia CCOO

Comisiones Obreras

Coordinadora de CCOO en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de
e-mail: s-sindical-ccoo@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)