

**EN ESTE NÚMERO**

# La Sección

*¿Hacia dónde va TecnoCom?  
El timo del Compass  
Convenio de Grupo  
La absorción en TTE: en el Supremo  
Horas Extraordinarias  
La Reforma Laboral*

## ¿HACIA DÓNDE VA TECNOCOM?

Esta pregunta hace años que nos la hacemos, y no conocemos la respuesta. Lo peor es que no estamos de acuerdo en la dirección que lleva.

En el último programa de TecnoCom Radio, el Consejero Delegado nos hacía un resumen optimista del 2011:

Incremento ingresos cerca de un 10% sobre 2010 y Reducción de la deuda de TecnoCom, aunque la nota negativa sea la reducción del margen, por tener tarifas más bajas

En resumen, que después de 2 años de caída de ingresos, hemos conseguido crecer, a pesar de la contracción del mercado.

Las perspectivas del año 2012 son malas a nivel general y en el sector, aunque TecnoCom espera volver a crecer algo en España, y crecer mucho en Latinoamérica (otro 50% como este año).

Si esa es la realidad, ¿no se debería hacer un esfuerzo por mantener los puestos de trabajo? (el personal es el único factor que genera ingresos en TecnoCom).

¿Cómo es posible que en los primeros días del 2012 se despidiera a más de 20 personas?

¿Cuál es el obstáculo que impide regularizar los salarios para que todo el personal no pierda demasiado poder adquisitivo?

TecnoCom tiene beneficios, recompra sus acciones, disminuye la deuda, reparte dividendos... pero no quiere que la plantilla se sienta bien tratada en la compañía.

La filosofía no puede ser:

Hago la oferta más barata ->

Se reduce el margen ->

Pongo más gente en el proyecto, pero con menor coste.

TecnoCom debe ser algo más que un "vendedor de carne" y no se trata de reducir costes, sino de darle un valor añadido a lo que hacemos... ojalá no reaccione demasiado tarde.

### TECNOCOM, ¿RUMBO AL ÉXITO?



## EL TIMO DEL COMPASS

Si creíamos que la EAP era una herramienta nefasta para medir nuestras aptitudes y logros y, en consecuencia, para decidir sobre nuestros aumentos salariales, hemos descubierto que existe una aún peor, Compass.

Antes de entrar a detallar la larga lista de motivos por los que desconfiamos de esta herramienta, debéis saber que recientemente nos hemos percatado de que **los responsables han tenido acceso al detalle de las evaluaciones que sus subordinados les han hecho**. Esto es vergonzoso, dado que en la documentación de Compass dice claramente lo contrario:

“Evaluación al responsable (...) Es voluntario y ciego. Los evaluados no pueden ver el detalle de cada evaluación recibida, tan solo verán el resultado final agregado, así como el nº de evaluaciones recibidas.”

¿Tenemos que creer en benevolencia de nuestros responsables y creer que no van a utilizar esta información?

Esto nos parece motivo de sobra para repudiar la herramienta, pero aún hay más.

Recientemente habéis recibido un correo de la empresa informado sobre la participación en, la que se supone es, la nueva herramienta de “Desarrollo Profesional”, en Tecno.com.

En dicho correo se acusa a las secciones sindicales de la pobre participación a la hora de sugerir mejoras para la herramienta.

Desde la **Sección Sindical de CCOO**, queremos dejar claros varios puntos al respecto:

- NO NOS HAN PERMITIDO participar en el proceso de elaboración del plan de evaluación.
- NO NOS HAN PERMITIDO vigilar ni seguir su aplicación.
- NO NOS HAN PERMITIDO realizar arbitraje o defensa del evaluado.

Resumiendo...

### Telocomesconpatatas

Ya hemos valorado la novedad de la nueva herramienta (la evaluación al responsable), pero nos parece totalmente ineficiente por otros muchos motivos:

- La subida salarial de un empleado (o su carencia), NO puede depender exclusivamente de las respuestas a un cuestionario... muy cuestionable.
- Consideramos injusto que no se realice SIEMPRE una reunión con el responsable. ¿Por qué en algunos casos se realiza y en otros, no?
- Se continúa haciendo una campana de Gauss con el resultado de las evaluaciones, que consideramos vergonzosa:

Puntuaciones obtenidas en las evaluaciones	Distribución de los resultados de las evaluaciones
A	Máximo 5%
Entre A y B	Máximo 20%
C	Alrededor del 60% (resto)
Entre D y E	Mínimo 20%
E	Mínimo 5%

Donde:

A	Profesional clave en el desarrollo del proyecto y referencia para el cliente. Sorprende en todas sus competencias, aportando soluciones creativas.
B	Profesional que demuestra un desempeño superior al establecido. Llama la atención en la mayoría de sus competencias.
C	Profesional que satisface los objetivos de desempeño de su puesto de trabajo.
D	Profesional con desempeño por debajo de las expectativas.
E	Profesional que no está cumpliendo el rendimiento mínimo establecido.

De ninguna manera vamos a proponer mejoras a una herramienta pensada para continuar haciendo las subidas “a dedo” habituales.

No podemos evitar que la compañía utilice el sistema que considere más óptimo, pero en ningún caso tendrán nuestro respaldo.



## ¿QUÉ HA PASADO CON EL CONVENIO DE GRUPO?

Estimada compañera, estimado compañero:

Habrás notado que hace tiempo que nadie habla del convenio del grupo Tecnocom.

Te debes estar preguntando ¿qué ha pasado con el convenio de grupo?

La verdad es que no ha pasado nada... NADA quiere decir que, después de más de 2 años luchando por conseguir un convenio de grupo, hemos podido comprobar que la empresa nunca ha estado por la labor de firmar ese convenio, sino sólo por reducir los beneficios del convenio de TES hasta unificar las condiciones con las de TTE.

La gota que colmó el vaso fue cuando el consejero delegado, el señor Javier Martín, desautorizó a sus negociadores y rechazó el acuerdo que había costado tanto de alcanzar.

Desde entonces no ha habido negociación de ningún tipo y, en cambio, la sociedad ha evolucionado a peor con las reformas laborales. Llegados a este punto hemos pensado que es mejor negociar convenios por separado, el de TES y el de TTE. Por una vez, la táctica de "Divide y vencerás" la usaremos nosotros.

Creemos que es más sencillo intentar unificar convenios cuando en TTE también tengamos un convenio propio, y no sólo un acuerdo de jornada y el resto sea el convenio sectorial. Vamos a negociar los dos convenios por separado y esperamos llegar un día a poder homologarlos en uno sólo para todo el grupo Tecnocom.

## ABSORCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN TTE:

### NOS VAMOS AL SUPREMO

Como ya todos sabréis, el pasado día 25 de octubre de 2011 se celebró en la Audiencia Nacional el juicio por la demanda del Conflicto Colectivo para evitar la absorción de la antigüedad con el Complemento Absorbible Personal en TTE, que presentamos CCOO, CGT y UGT.

Semanas más tarde recibíamos la sentencia de la Audiencia Nacional donde desestimaba la demanda por Conflicto Colectivo, rechazando los argumentos que habíamos expuestos para evitar la absorción de la antigüedad en TTE y que se realizara la devolución de las cantidades absorbidas a los trabajadores afectados. La sentencia tiene en cuenta solo algunos aspectos de los argumentos que presentábamos y omite otros que nosotros entendemos como fundamentales para un fallo favorable.

Meses antes, concretamente en el mes de Junio, la misma Audiencia Nacional nos daba la razón ante las ilegales prácticas que la Dirección de Tecnocom aplicaba al ABSORBER INDEBIDAMENTE en TES los incrementos de antigüedad y condenaba a Tecnocom a devolver dichas cantidades. La sentencia fue tan contundente que la Dirección de la Empresa no

recurrió esta sentencia al Tribunal Supremo y procedió a abonar estas ABSORCIONES ilegales a todos los afectados, sin necesidad de reclamación individual.

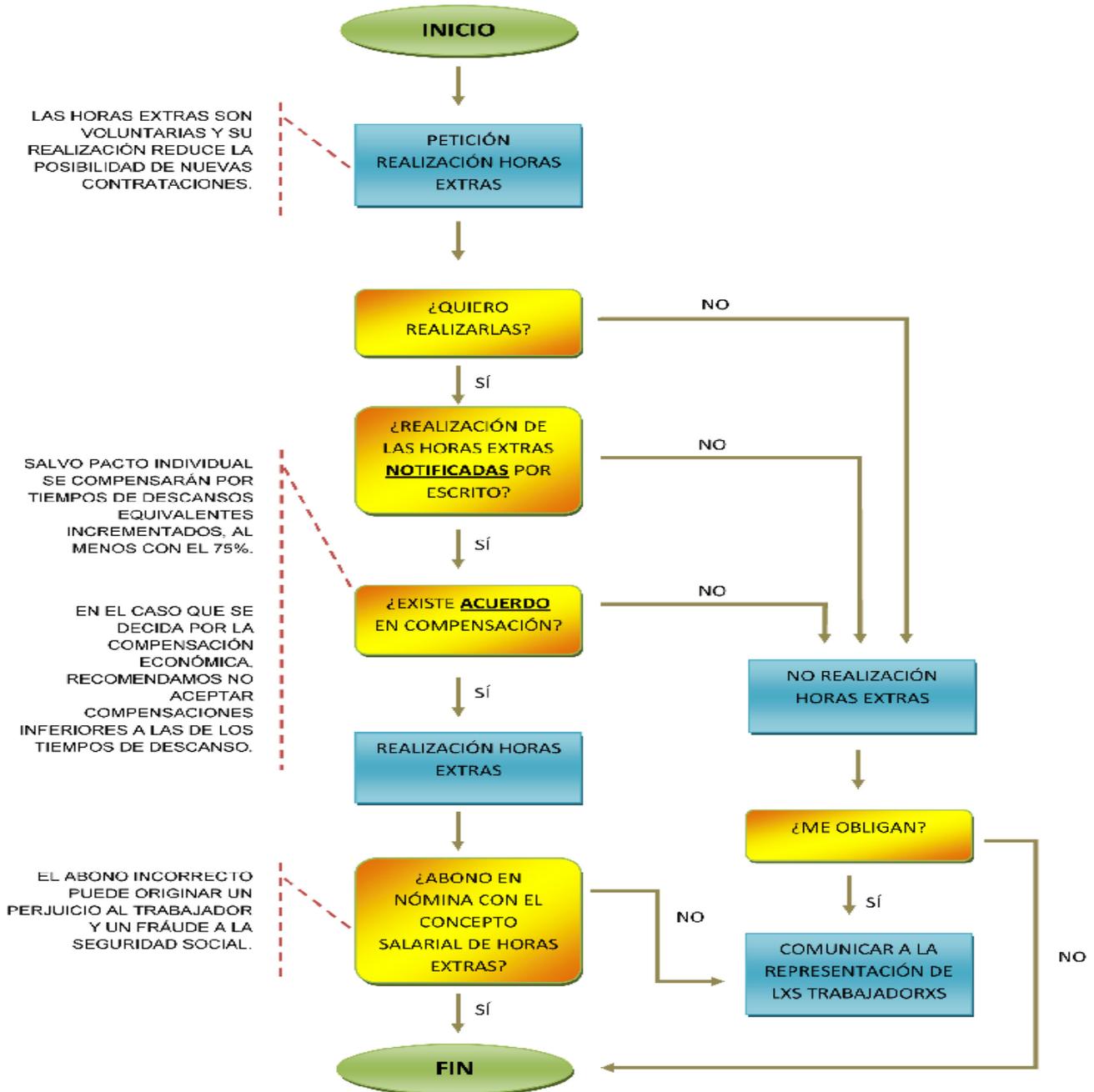
Nos preguntamos ¿Por qué, ante una misma situación, la Audiencia Nacional nos da la razón en TES y no en TTE? ¿Por qué la Dirección de la Empresa asume sus malas prácticas en TES y, sin recurrir al supremo, abona las ABSORCIONES y, sin embargo, en TTE CONTINÚA ABSORBIENDO cuanto menos y hasta que no se pronuncie el Alto Tribunal, de forma injusta?

Es por ello que, después de asesorarnos con el servicio jurídico de CCOO, hemos decidido presentar recurso de casación, ante el Tribunal Supremo, contra la sentencia de Absorción de Antigüedad en TTE. Estamos convencidos que nuestros argumentos servirán para que el Alto Tribunal nos dé la razón del abuso y la injusticia que supone la absorción de la Antigüedad.

Os mantendremos puntualmente informados del desarrollo de los acontecimientos.

## DIAGRAMA SOBRE HORAS EXTRAS

### HORAS EXTRAORDINARIAS



### SI SUFRES UN INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO, DENÚNCIALO

Si eres de TES sabes que el convenio vigente de 2011 está para ser respetado, tanto por tu parte, como por la Dirección. Si no eres de TES y aspiras a un convenio de empresa o de grupo con un contenido similar, estarás de acuerdo con lo anterior.

El convenio TES recoge muchos derechos y muchas obligaciones para el personal afectado. Entre los primeros, por ejemplo, está la obligación de que los viajes en AVE sean en clase Preferente, obviamente con mejores condiciones que Turista y un precio más alto.

A priori, resulta lógico que en tiempos de crisis y ahorro de costes la Dirección dicte normas para minimizar dichos costes. Lo que no resulta lógico y es ILEGAL es que dichas normas vulneren un convenio firmado hace menos de un año. Siguiendo con el ejemplo, nos consta que la mayoría de viajes del personal de TES realizados en AVE en los últimos meses se vienen haciendo en clase Turista, a menos que pertenezcas a determinadas oficinas y/o seas delegado sindical. En unos casos, por presupuesto holgado y en otros, por la denuncia que se pueda presentar.

Si eres de TES y viajas en AVE, exige billetes en Preferente. Es tu derecho y es obligación de la Cía. sacarlo así. Es más, si sufres cualquier incumplimiento del convenio, denúncialo.

## LA HORRIPILANTE REFORMA LABORAL

No podemos acabar este boletín sin hablar de lo desastrosa que es la reforma laboral que ha lanzado el gobierno.

No se trata sólo del abaratamiento del despido, que a efectos prácticos pasa a ser de 20 días por año (con un máximo de 12 mensualidades), dado que se facilitan las causas para que las empresas puedan hacer despidos por causas objetivas.

Se trata del retroceso en materia laboral que supone darle todo el poder a la empresa para poder cambiar tu salario, tus condiciones de trabajo, tu categoría profesional o tu ubicación geográfica.

También se trata del aumento de la precariedad en la contratación, con un nuevo contrato indefinido con un periodo de prueba de 1 año, que sólo servirá para falsear los datos de temporalidad (evidentemente, los que "no pasen el periodo de prueba" tendrán una indemnización de 0 euros, ¡faltaría más!).

O de que tendrás que ir a trabajar aunque estés enferma/o, pues faltar JUSTIFICADAMENTE al trabajo durante 9 días en 2 meses puede ser causa de despido objetivo.

Y no podemos menospreciar el poder de descolgarse del convenio por tener dos trimestres de disminución de ventas o beneficios. Y unas cuantas barbaridades más, como eliminar la ultraactividad o que prevalezca el convenio de empresa sobre el sectorial, dando toda la libertad a las empresas para hacer y deshacer como les plazca.

!!!PARTICIPA EN LAS MOVILIZACIONES!!!

!!!DI NO A LA REFORMA LABORAL!!!!



elroto.elpais@gmail.com

## EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN



Acuerdo con Viajes Iberia y ofertas vacaciones verano 2012

07-03-2012 Comisiones Obreras y el Grupo Viajes Iberia, una de las más importantes compañías del país, tienen un acuerdo de colaboración, por el que se ofrecen importantes descuentos a los afiliados y afiliadas del Sindicato, sobre sus productos.

Servicios CCOO



## Comisiones Obreras

Coordinadora de CCOO en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de  
e-mail: [s-sindical-ccoo@tecnocom.es](mailto: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)