

EN ESTE NÚMERO

TecnoCom, rumbo al conflicto
Traslado de oficina
Control de accesos a Internet
Formación
Evaluación de riesgos psicosociales
Absorción de la antigüedad

La Sección

TECNOCOM, RUMBO AL CONFLICTO

En el último boletín (12 de abril) nos preguntábamos hacia dónde iba TecnoCom y ya apuntábamos que no estábamos de acuerdo con la dirección que parecía tomar.

Ahora, después de la injusta reforma laboral, el rumbo de TecnoCom ha dado un nuevo giro y se dirige abiertamente al conflicto.

¿De qué manera?

- Dejando morir el convenio de TES al plantear condiciones inasumibles por los trabajadores.
- Evitando que TTE tenga un convenio propio.
- Olvidando el Convenio de Grupo, cuya negociación se inició hace 3 años y que la empresa sólo admite retomar si partimos de la base de que los beneficios sociales deben reducirse o desaparecer.
- Invitándonos a negociar guardias u otros temas que a la Dirección le incomodan, sin ceder a ninguna de las reivindicaciones de la Parte Social.

- Aplicando el tradicional incremento salarial “**dedocrático**” camuflado bajo el paraguas-campana del Compass, que ha provocado evaluaciones sesgadas y forzadas por un tal Gauss, con el consiguiente malestar de todas las personas afectadas.
- Intentando flexibilizar la jornada para satisfacer a algunos clientes, pero sin compensar a los trabajadores y las trabajadoras que verán cambiado su horario.

En resumen, la Dirección apuesta por imponer las cosas en lugar de negociarlas. Porque no se puede considerar negociación a decir “voy a hacer tal cosa” y ofrecernos luego participar. Y todo esto en un contexto en el cual la empresa sigue dando beneficios (y repartiendo dividendos).

Desde CCOO vamos a continuar en la lucha por mantener nuestros derechos, a pesar de que la reforma laboral los quiera eliminar. Y para ello necesitamos, ahora más que nunca, tu apoyo.



LIQUIDACIÓN DE DEVENGOS POR EXCEDENCIA POR GUARDA LEGAL

Si estás pensando en pedir una excedencia por guarda legal, cuando la Empresa te presente el documento de liquidación de devengos (la parte correspondiente a las vacaciones no consumidas y a la paga extra) comprueba que NO te encuentras una cláusula del tipo:

“Con el percibo de esta cantidad, el trabajador declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón del trabajo realizado en la empresa, quedando totalmente rescindida su relación laboral que lo unía con la empresa, sin que tenga derecho a posterior reclamación o indemnización por concepto alguno y que renuncia expresamente a cualquier acción procesal (civil, penal o de otra índole) contra la empresa.”

Cuando entras en excedencia, tu contrato NO SE RESCINDE, pasa a estar SUSPENDIDO. Por tanto, esta cláusula está fuera de lugar.

Ante este hecho, CCOO interpuso una denuncia ante la Inspección de Trabajo, con resultado favorable a esta RLT.

Por otra parte, el trabajador nunca puede renunciar a cualquier acción procesal contra la empresa. Está amparado por ley y tiene 20 días para emprender cualquier acción que considere oportuno. Por ejemplo, si está mal calculado el finiquito, el devengo o similar.

Como sabemos que las personas que se encuentran en excedencia por guarda legal no están en el directorio de correo de la Empresa, si conocéis a alguien que esté en esta situación, os agradeceríamos que le hiciéseis llegar este boletín para su información.

De todas formas, ante cualquier duda a la hora de firmar, poned un RECIBÍ NO CONFORME con la fecha del día. Y si hay cantidades a percibir un PENDIENTE DE COBRO. Y hacednos llegar vuestra duda al buzón de CCOO.

¿QUÉ TE PARECE SI TE TRASLADAS A LA OFICINA DE XXXX?

“Verás, aquí no hay trabajo para tu perfil, pero en la oficina de XXXX hay un proyecto que necesita tus servicios. Como no queremos prescindir de ti, te proponemos un traslado de centro de trabajo...”

Así suele comenzar un tortuoso camino que, en muchos casos, finaliza con una salida de la Cía. Se trata de la aplicación del **Art. 40 del E.T. Movilidad geográfica**, hasta ahora poco o nada utilizado en nuestra empresa pero que los trabajadores en paro técnico prolongado, pueden verse obligados a afrontar desde ya.

Más adelante pasaremos a explicarte cómo funciona el procedimiento. Antes, unas reflexiones para los posibles afectados:

Un traslado no es un desplazamiento puntual, limitado en el tiempo. En principio, salvo pacto [escrito] que lo indique expresamente, es indefinido. Cualquier promesa de retorno al cabo de un cierto tiempo podrá caer en saco roto si no ha sido previamente refrendado mediante compromiso [escrito].

Salvo excepciones puntuales, a un desplazamiento no te puedes negar. A un traslado, sí.

Los desplazamientos se compensan mediante abono de dietas y gastos. En TES (Art. 4.8 del Convenio vigente), los traslados obligatorios quedan compensados con el abono de una mensualidad y los gastos de mudanza.

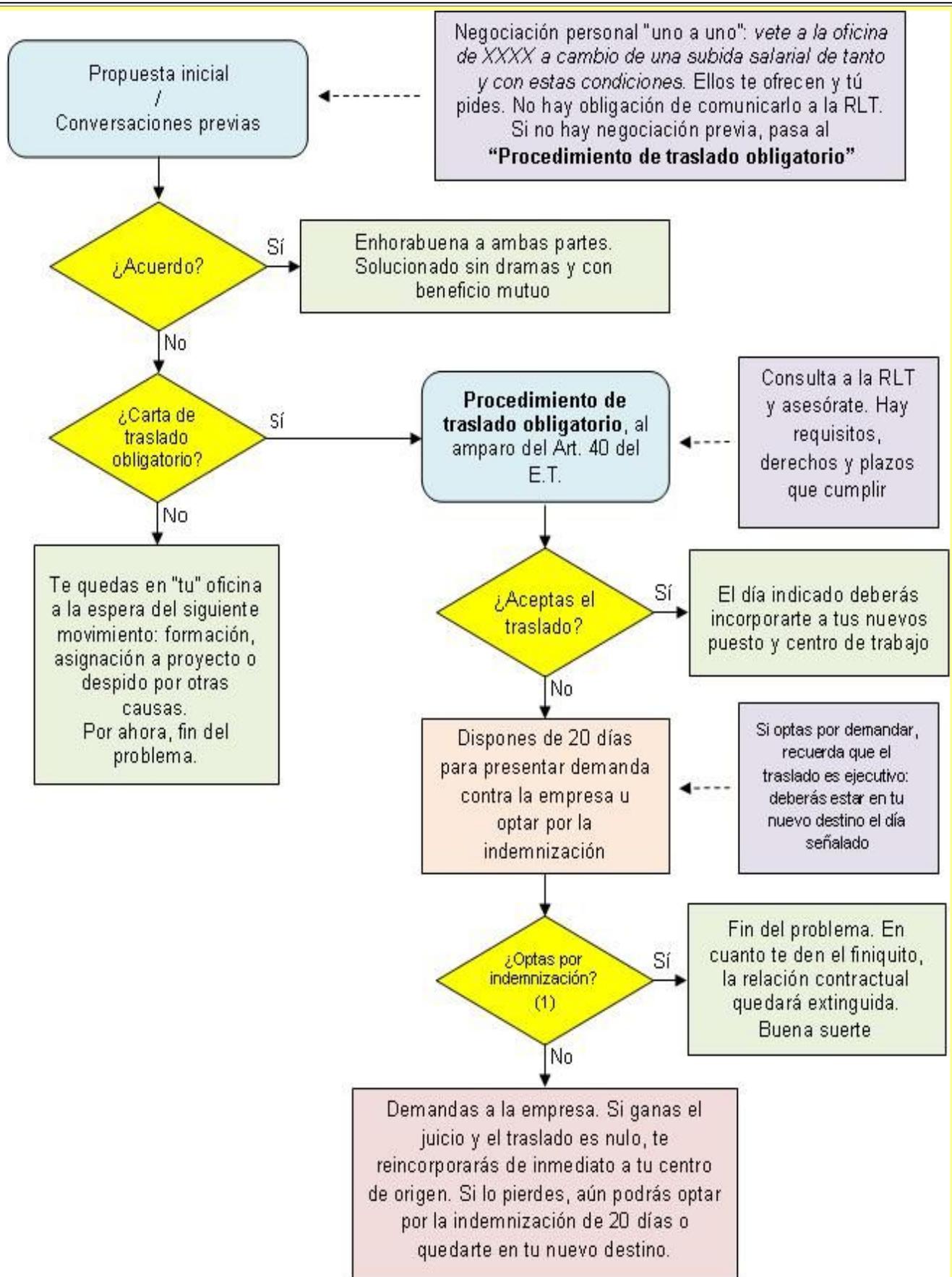
Si en tu oficina no hay proyectos en los que te puedan ubicar, antes de recurrir al traslado, te

pueden desplazar o asignar a proyectos “en remoto”. En un grupo de empresas de servicios tecnológicos debería resultar factible en la mayoría de los casos. Si no lo plantean como posibilidad quizás sea porque, en el fondo, no desean mantener tu puesto de trabajo aunque te lo habrán asegurado verbalmente e incluso por escrito.

Si finalmente te entregan una **carta de traslado obligatorio** (Art. 40 del E.T.), antes de tomar cualquier decisión, consulta a tus representantes legales (RLT) y asesórate. Normalmente solo hay dos opciones: cambio de residencia o rescisión del contrato, pero en medio también hay alternativas. De hecho, si demandas a la empresa por considerar que el traslado no obedece a causas justificadas y ganas esa demanda, el traslado será decretado nulo, reincorporándote automáticamente a tu centro de trabajo origen. No es fácil, pero sí es posible.

Estar en “paro técnico” no es culpa tuya. La empresa tiene la obligación de asignarte tareas acordes a tu categoría profesional. Si no lo ha hecho y ha recurrido a este procedimiento, quizás sea por causas distintas a las que te plantean. En cualquier caso, si no aceptas el traslado y te vas, tal vez sea porque su objetivo real era prescindir de ti al menor coste posible. ¿Para qué pagar un improcedente de 45 días por año trabajado si te pueden echar con solo 20 días?

A continuación mostramos un esquema del procedimiento que se sigue en estas situaciones. Es muy importante cumplir los plazos para evitar posibles perjuicios adicionales. Ante cualquier duda, cuenta con nosotrxs.



(1) En caso de optar por la indemnización, si lo necesitas, disponemos de un modelo de carta para comunicárselo a la empresa. La redacción de la misma debe incluir ciertos aspectos para evitar complicaciones innecesarias

CONTROL DE ACCESOS A INTERNET

Recientemente hemos tenido constancia que en determinados equipos de trabajo la compañía está llevando a cabo una revisión de los accesos a Internet.

Hasta ahora, la compañía ha permitido un uso moderado de sus medios para fines personales. Desde la sección Sindical de CCOO, os recomendamos continuar en esta línea para evitar posibles conflictos.

Podéis consultar ([aquí](#)) la política de uso de medios electrónicos de Tecnocom en la Intranet.

Para empleados de TES, os recordamos que este tema está recogido en el convenio y un mal uso de los medios electrónicos de la empresa puede ser motivo de sanción:

Falta leve (sancionadas con amonestación por escrito)

El uso de los medios electrónicos de la Empresa e instrumentos de trabajo para fines no laborales o profesionales. En este caso será obligatoria la notificación por escrito.

Falta grave (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días)

Dos faltas leves por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un periodo de 4 meses y hubiera mediado notificación sobre la misma.

Falta muy grave (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días, despido disciplinario)

La reincidencia en falta grave por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un periodo de 6 meses y hubiera mediado sanción sobre la misma.

Por otro lado, para empleados de TTE, según el E.T, la indisciplina o desobediencia en el trabajo es motivo de despido disciplinario.

Aconsejamos el cierre del navegador tras cada uso, ya que el hecho de dejarlo abierto permanentemente, provoca que se contabilicen muchos más accesos a Internet de los realmente realizados.

Aunque la empresa debe comunicar previamente los casos de sanción a la RLT, recomendamos que en caso de amonestación por escrito, os pongáis en contacto con vuestros representantes sindicales.

Aprovechamos la ocasión, para recordar a la dirección que la flexibilidad en el uso de sus medios electrónicos permite a muchos de los empleados una mayor conciliación entre la vida familiar/personal y la laboral. Y que el hecho de poder realizar ciertos trámites haciendo uso de dichos medios, puede favorecer la concentración y el rendimiento en los puestos de trabajo.

Adjuntamos varios links a un par de artículos interesantes sobre este tema, así como sentencias que han creado jurisprudencia.

Enlaces de interés:

[Filtrar o no filtrar el tráfico de Internet en la empresa](#)

[El control por la empresa de las herramientas puestas a disposición del trabajador o el derrumbe del derecho a la intimidad](#)

[Jurisprudencia](#)

De la crisis se sale con una apuesta decidida en Formación

Desde la secretaría de Formación para el Empleo de CCOO, queremos llamar la atención sobre la necesidad de invertir tiempo y recursos en un mejor nivel de formación a los trabajadores y las trabajadoras en las empresas del Grupo Tecnocom, ya que de la crisis no se sale con atajos, si no con una apuesta real en formación, por ello, es necesario pasar de la simple declaración de intenciones a la concreción.

La actividad de CCOO en todos los sectores productivos y en todos los ámbitos territoriales, unido a la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, le permite gestionar el aprendizaje para amplios grupos de alumnos, así como diseñar soluciones formativas personalizadas, con un alto compromiso de calidad e innovación permanente.

El portal de formación profesional de COMFIA-CCOO: www.forem.es es uno de los múltiples servicios de orientación, asesoramiento, formación e información profesional que hemos puesto a tu disposición para ayudarte en tu desarrollo personal y profesional.

En este portal, encontrarás una amplia oferta de formación organizada por sectores profesionales y áreas formativas. También podrás evaluar tus competencias profesionales y obtener tu itinerario formativo-profesional ideal.

CCOOnéctate a la formación.

EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

¡Aleluya! ¡Por fin se realizaron las evaluaciones de Riesgos Psicosociales!

A ver, vamos por partes. Después de más de dos años pidiendo a la empresa que sería conveniente realizar unas evaluaciones de Riesgos Psicosociales, y tras varias veces de darnos largas, éstas se llevaron a cabo a finales de Febrero de este año.

Todo este tiempo ha sido de una gran controversia entre los representantes de la empresa, en la figura del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), y los representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención (DP) que formamos parte de la Mesa Intercentros de Seguridad y Salud.

Y digo controversia, porque desde el principio hubo diferencias de criterio a la hora de decidir que método de Evaluación se utilizaba. El SPM estaba decidido a utilizar el método FPSICO del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y los DP nos decantábamos por el método ISTAS21 avalado por el Instituto HIGIA de CCOO.

La argumentación de la empresa para utilizar 'su' método era que FPSICO era el método 'oficial' que se usaba en España. Nosotros proponíamos ISTAS21 por ser más acorde con la realidad laboral actual, estaba contrastado, tenía respaldo científico con documentación accesible, con publicaciones existentes, utilizado en varios países europeos y respaldado por el propio INSHT, por la Universidad de Navarra y por la Generalitat de Catalunya.

Todo esto lo argumentamos y aportamos documentación, pero su postura fue inamovible. Al final ejercieron su 'derecho' a utilizar el método que quisieran.

Bien, una vez 'puestos-de-acuerdo' en el método se constituyó un Grupo de Trabajo (GT) para llevar a cabo las acciones necesarias para su realización.

Una de las tareas básicas de este GT era concienciar a los compañeros que era bueno que participaran en las evaluaciones, que se podía sacar algo bueno y, posiblemente, cambiar alguna forma de trabajar.

Se decidió que se enviarían tres comunicados a los compañeros. Uno desde la Dirección, otra desde el SPM y, finalmente, una de los DP. Se enviaron los tres.

Llegados a este punto hubo la última confrontación entre ambas partes. Y era, ni más ni menos, en cómo se debía devolver el cuestionario por parte de los compañeros para su evaluación.

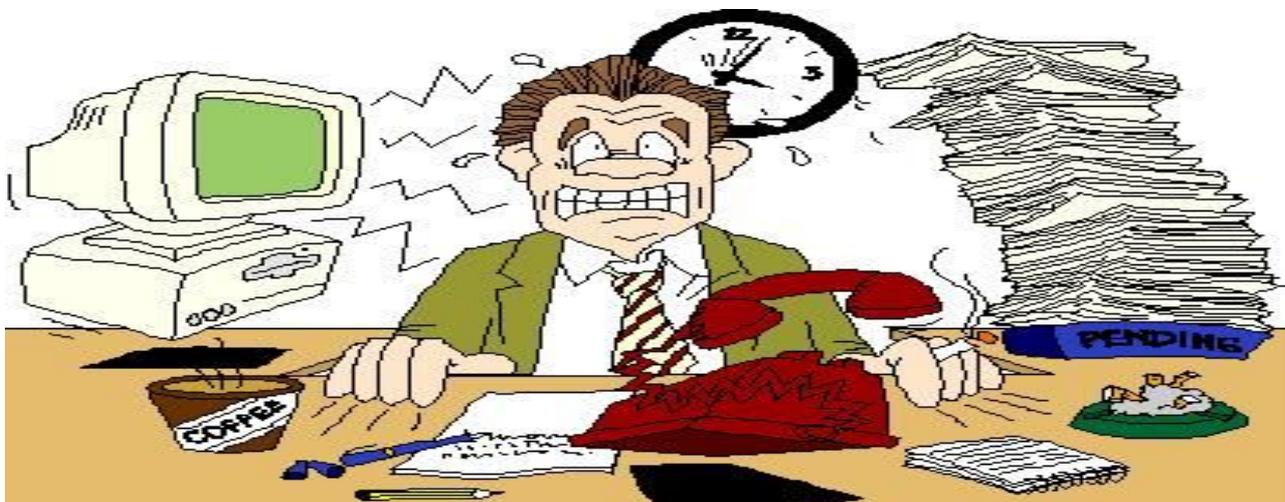
La empresa propuso hacerlo de forma telemática o en sobre cerrado, pero indicando nombre y DNI de la persona. Evidentemente nosotros nos negamos aduciendo que esto no era confidencial de ninguna de las maneras. Insistimos varias veces en este punto. Pero otra vez impusieron su criterio sin atender a razones. (Tuvimos nuestros más y nuestros menos.)

Y ahora viene lo bueno. Aún no sabemos nada de forma oficial, pero sí de forma extraoficial, y es que sólo han recibido alrededor de un 15% de respuestas.

Y en la última reunión de la Mesa Intercentros aún querían cargarnos a nosotros los motivos por la baja participación, por no haber sido más incisivos con los compañeros a la hora de convencerles, y ellos sin hacer ninguna autocrítica.

Y su comentario final "Les habéis hecho un favor a la empresa."

Hemos reclamado los resultados oficiales dos veces, estamos a la espera.



ABSORCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN TTE

Hace unos días, tuvimos conocimiento de la sentencia, en Unificación de Doctrina, que ha emitido el Tribunal Supremo sobre la ABSORCIÓN de ANTIGÜEDAD a raíz de la denuncia interpuesta por delegados(as) de CCOO en la empresa ATOS.

El Tribunal Supremo ha sido claro y contundente:

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL.

NO ES POSIBLE CUANDO NO SE TRATA DE CONCEPTOS SALARIALES HOMOGÉNEOS Y CUANDO, ADEMÁS, EL PROPIO CONVENIO

COLECTIVO DE APLICACIÓN ORDENA RESPETAR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS A TÍTULO INDIVIDUAL.

Como ya sabes, en TecnoCom tenemos interpuesto recurso en este mismo Tribunal sobre la absorción de la antigüedad en TTE. Entendemos que con esta sentencia tenemos muy de cara que nos den la razón y, con ello, la Dirección tendrá que regularizar un buen número de sueldos, incrementando los complementos indebidamente absorbidos.

En cuanto tengamos noticias sobre ello os volveremos a informar.



EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN



Ofertas vacaciones afiliación CCOO

2012

10-05-2012 Ofertas especiales de vacaciones: apartamentos, hoteles, viajes, escapadas, balnearios, cruceros, circuitos. Acuerdo con Playa Vacaciones ...



Acuerdo con Centro Wellness O2 (centros deportivos y de estética)



afíliate



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 / 62739

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