

CCOO SUSPENDE SU PARTICIPACIÓN EN LA COMISIÓN DE EMPLEABILIDAD



Número 33
Octubre de 2014

El próximo mes de noviembre se cumplen dos años de la existencia de la Comisión de Empleabilidad (CE). En este periodo se han celebrado más de 80 reuniones, y han sido tratadas dentro de ella más de 1000 personas.

Desde CCOO hemos tratado siempre de ser fieles al **objetivo** que se propuso dicha comisión: **mejorar la Empleabilidad de las personas que tenían dificultades para ser asignadas a un proyecto y velar porque estas personas tuvieran prioridad a la hora de ocupar una vacante que coincidiera con su perfil tecnológico.** En esta última etapa también hemos impulsado la realización de **acciones formativas "de calidad"** para ampliar los conocimientos de este colectivo y mejorar así sus posibilidades de recolocación.

No obstante, desde hace unos meses, se han producido, por parte de la compañía, **graves irregularidades en el cumplimiento del reglamento** del que se ha dotado esta comisión, que nos impiden continuar trabajando con las garantías necesarias para cumplir los objetivos marcados.

En concreto, en agosto hemos podido comprobar,

que se han producido entorno a **50 nuevas contrataciones entre Junio y Agosto, que NO han sido notificadas a la CE.** A esto se suma que la dirección está **rechazando propuestas de asignación que hacemos desde la parte social de esta CE, sin que exista suficiente justificación** desde nuestro punto de vista.



Desde CCOO hemos remitido una carta al Consejero Delegado, exponiendo estas graves irregularidades y nuestra decisión de **suspender nuestra participación en dicha comisión.**

En dicha carta le hemos expuesto, de manera genérica, cuales deben ser los procedimientos a seguir y la información a entregar para que CCOO

valore su vuelta a dicha comisión. Nuestra vuelta será, en todo caso, de manera temporal y poniendo a prueba el cumplimiento de estas reivindicaciones.

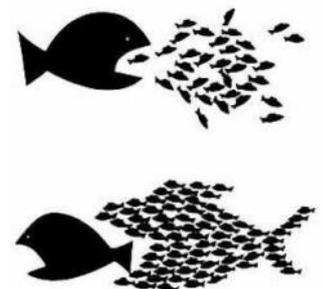
A raíz de esa carta, el pasado 22 de septiembre fuimos convocados a una reunión donde han asistido, por parte de la compañía, los responsables de las distintas unidades de negocio (AM, IM y PA), los responsables de recursos de estas unidades de negocio, el director de operaciones, la dirección de RRHH al completo y el consejero delegado. En ella hemos expuesto, de nuevo, las irregularidades producidas. La compañía nos ha pedido que remitamos el detalle de cuáles son las condiciones para volver a participar en la CE. El pasado martes 23 de septiembre remitimos dicha información.

Desde CCOO **requerimos una mayor celeridad e información en la comunicación de las nuevas necesidades** que detectan los responsables de las unidades de negocio. También queremos tener **información PREVIA a las propuestas de una contratación externa** cuando la compañía considera agotada la exploración de candida-

(Continúa en la página 2)

Contenido:

ERE 2014: FINALIZADO EL PLAZO DE SUSPENSIONES Y DESPIDOS	2
COMEDOR EN VALENCIA	3
DERECHOS ADQUIRIDOS	4
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	4
CONVENIO DE GRUPO	6
CONVENIO TIC	6
BAJA IT DE LARGA DURACIÓN	7
IGUALDAD: CONCILIAR O INTENTARLO	9
FAQs	10
RINCÓN DEL AFILIADO	11



(Viene de la página 1)

tos internos: perfil tecnológico, salario, proyecto destino, etc.

Para ello **hemos propuesto modificaciones al procedimiento de reclutamiento.**

Vamos a llevar un **control exhaustivo del paro imputado en SAP**, tanto de los que estén en la órbita de la CE, como del global de paro imputado. Debemos valorar objetivamente que % de paro significan las personas que están dentro de la CE respecto del

total del paro imputado.

Y por último queremos que se haga un **tratamiento INDIVIDUALIZADO** con el **colectivo desasignado de larga duración**, que representa en torno a 70 personas. Después de dos procesos colectivos y del importante número de contrataciones que se siguen produciendo en la compañía **consideramos INADMISIBLE que no haya una asignación para este colectivo**, que lleva, de media, **más de 14 meses consecutivos desasignados.**

Ya no caben las excusas con este colectivo. **Para CCOO son la priori-**

dad número uno en este momento.

No vamos a tolerar **MANIAS o VENDETTAS** por parte de algunos "responsables" con ninguna persona en esta compañía, y menos cuando lo que está en juego es un puesto de trabajo y detrás una familia. Vamos a EXIGIR a la compañía que se moje al más alto nivel para que las líneas de negocio **JUSTIFIQUEN EXHAUSTIVAMENTE** su negativa a cualquier asignación de este colectivo que desde CCOO consideremos adecuada.

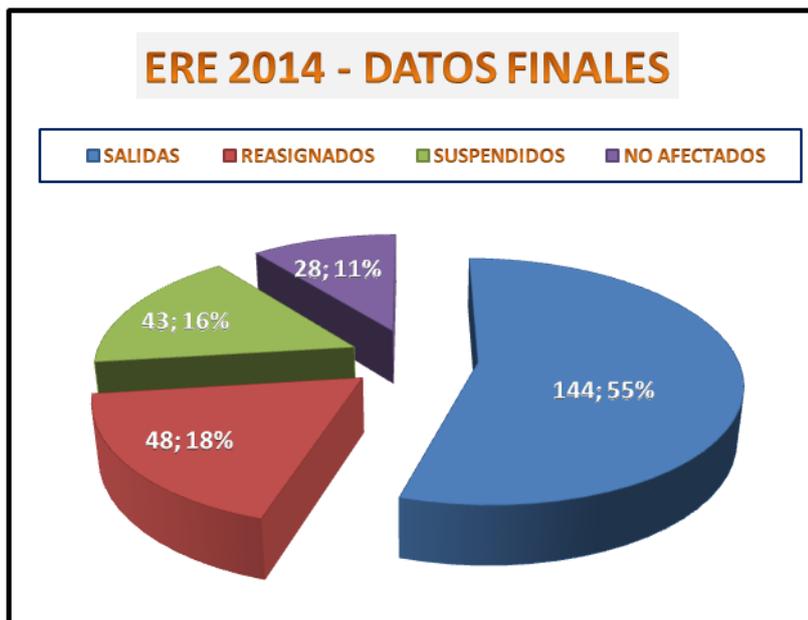
Os mantendremos informados sobre la respuesta que la compañía dé a nuestras peticiones.

ERE 2014

FINALIZADO EL PLAZO DE SUSPENSIONES Y DESPIDOS

El 15 de enero de 2014 se cerraban, con acuerdo, las negociaciones del ERE que la compañía presentó en diciembre de 2013. Dicho acuerdo sería ratificado más tarde por todos los trabajadores de TecnoCom.

Algunas de las medidas más traumáticas contenidas en este ERE pasaban por extinciones y suspensiones temporales de contratos. Finalizado, el pasado 15 de septiembre, el plazo final previsto para estas medidas, os podemos anunciar que **NO se producirán extinciones forzosas** al haberse superado el objetivo fijado por el ERE, sumando reasignaciones y salidas. Os mostramos en este gráfico las cifras finales que arroja este proceso.



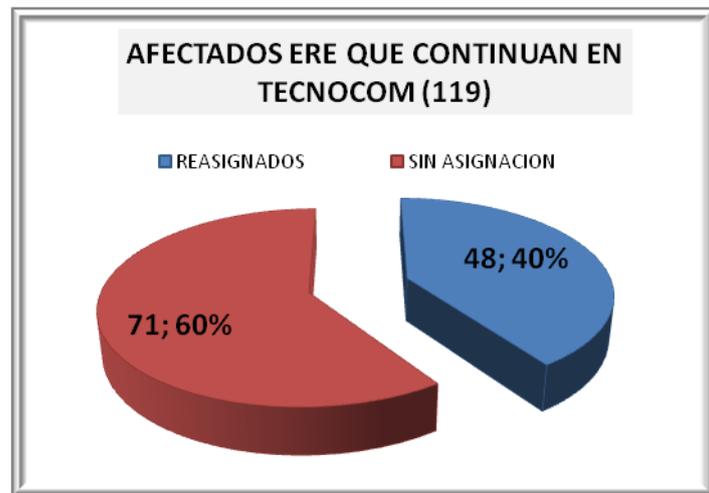
Del colectivo de 263 personas nominales incluidas en este ERE, **119 permanecen en la compañía.** De ellas **48 han sido reasignadas** en algún proyecto y existen otras **71 a las que todavía no se ha encontrado asignación.**

Este colectivo de **71 personas** tiene un **perfil medio** con más de **15 años de antigüedad**, algo más de **49 años de edad** y más de **14 meses consecutivos desasignados.**

Más de la mitad tiene más de 50 años y **44 pertenecen a las oficinas de Madrid.** Es de destacar que **cerca de la mitad de este colectivo pertenece a la unidad de IM** que lidera el señor Don Luis Figueroa. (Continúa en la pág. 3)

(Viene de la página 2)

Para CCOO la prioridad número uno, en este momento, es buscar una **SOLUCION de EMPLEO** para este colectivo largamente castigado. Llegados a este punto y después de 2 procesos colectivos concatenados la solución para este colectivo debe pasar por un **ANÁLISIS INDIVIDUALIZADO y EXHUSTIVO** de cada caso para diagnosticar acertadamente y plantear medidas contundentes y eficaces.



COMEDOR EN VALENCIA

Una cafetería no es un comedor

El centro de trabajo de Tecnom Valencia acoge a más de 225 personas en unas instalaciones que comparten las plantillas de TES y TTE desde hace 7 años aproximadamente.

Durante este tiempo se ha venido utilizando la cafetería como comedor. Por su tamaño, esta sala no permite comer simultáneamente a más de 9 personas, y por su orientación y por albergar las máquinas de vending, suele ser una zona muy calurosa, además de no disponer de ventilación, ni estar aislada acústicamente de la zona de trabajo colindante.



Durante el pasado mes de Junio la empresa comunicó la imposibilidad de utilizar la cafetería como comedor. Habiendo agotado todas las vías del diálogo tratando de adecuar la cafetería, nos vimos obligados a solicitar formalmente un comedor a la empresa. Tras un mes de espera sin respuesta alguna, interpusimos denuncia al respecto ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Valencia.

Tras estudiar la denuncia, un inspector de trabajo se personó en el centro de trabajo para analizar las instalaciones afectadas. Finalmente, Inspección de Trabajo dictaminó que la empresa debería poner un comedor antes del 28 de Agosto de 2014 siendo denunciada en caso contrario.

Hasta el momento el único movimiento por parte de la empresa ha consistido en el envío de un comunicado el pasado día 22 de Agosto a todas las personas de Valencia ("Flexibilidad en el horario de comida") en el que se amplía dicho horario permitiendo disponer de dos horas para comer. Este comunicado resulta incomprensible ya que ignora lo estipulado en el apartado "2.1 Jornada laboral y Horarios" de nuestro convenio, además de no aportar ningún tipo de solución.

Por nuestra parte quedamos a la espera de las indicaciones que nos realice Inspección de Trabajo, siempre teniendo presente que si la compañía insiste en no habilitar un espacio donde podamos comer en condiciones dignas, nos veremos de nuevo obligados a utilizar las vías necesarias para hacer valer nuestro derecho a un comedor.

Te recordamos finalmente que, según normativa 8 de junio de 1938 ratificada por el Tribunal Supremo en 2012, tienes derecho a comedor siempre y cuando se cumpla alguna (no todas) de las siguientes condiciones:

- Plantillas de más de 50 personas
- Plantillas donde la mitad del personal lo solicite
- Plantillas que disponen de menos de dos horas para comer

¿DERECHOS ADQUIRIDOS?

Últimamente nos preguntamos **¿qué significa mantener derechos y obligaciones By TecnoCom?**

Somos muchos los compañeros de TTE que, bien porque provenimos de empresas como Eurocomercial, Scorpion, Eurovía... o bien porque por un tema de derechos adquiridos, (laudo, acuerdo, etc.) realizamos una jornada anual inferior al convenio del Sector de las TIC y ahora del convenio propio (1800 horas).

La compañía está realizando un más que dudoso e interesado cálculo para compensarnos el exceso de jornada, algo que hemos denunciado en la comisión de vigilancia del convenio teniendo por respuesta que éstos trabajadores no tienen ningún derecho, que la compensación la hacen porque son así de espléndidos, que les enseñásemos los acuerdos que acreditan tener el derecho....

Tras hacernos rebuscar en el baúl de los recuerdos para encontrar y demostrar que sí se nos garantizó los

mismos derechos y obligaciones que teníamos en las empresas de origen... justificaron una compensación absurda basada en un baile de números en el que se mezclaban conceptos de cálculos de jornada no homogéneos siempre con el mismo resultado final: **compensación mínima o inexistente para el trabajador.**

Si estás afectado por éste asunto, y no entiendes nada, simplifica las cosas:

Si realizas una jornada anual superior a la que hacías en la empresa de procedencia + 7h (aumento jornada ERE) no estás obligado a trabajar ése exceso.

Ponte en contacto con nosotros. Vamos a realizar una denuncia colectiva.

Sobre todo, guarda hasta el último acuerdo particular firmado con la empresa, ya que pasado el tiempo olvidará haberlo firmado o haberse comprometido.

Esto último es lo que les ha pasado a algunos compañeros que acordaron transformar parte del salario en cheques restaurante para beneficiarse de la exención fiscal. .

Ahora la empresa olvida éste acuerdo y pretende dejar de facilitar los cheques uno de los meses de jornada intensiva. Otra vez a tirar del baúl de los recuerdos para intentar que cumplan lo acordado.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el instrumento que establece nuestra Constitución por el que, en el ejercicio de su autonomía, las organizaciones sindicales y empresariales pueden alcanzar acuerdos vinculantes para ambas partes

¿QUÉ ASPECTOS SE TRATAN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Políticas salariales; empleo y contratación; tiempo de trabajo; formación y clasificación profesional; igualdad de trato y oportunidades para todos

los trabajadores y trabajadoras; seguridad y salud laboral; derechos de información y consulta de los trabajadores.



FORMACION Y NEGOCIACION COLECTIVA:

Como sabéis estamos en pleno procesos de negociación del convenio de grupo y desde CCOO convencidos como estamos que la formación de calidad es una de las condiciones necesaria para garantizar el empleo, estamos trabajando en una plataforma que responda a los siguientes criterios.

(Continúa en la página 5)

(Viene de la página 4)

ES IMPORTANTE TRATAR LA FORMACIÓN COMO MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PORQUE:

- El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la formación y la promoción profesional, **pero remite a la negociación colectiva la regulación del ejercicio efectivo de estos derechos.**

- La cualificación es el mayor capital de trabajadores y trabajadoras y en la negociación se puede asegurar el ejercicio del derecho a su adquisición y su actualización, a través de la formación.

CON LA FORMACIÓN GANAMOS TODOS...LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Desarrollan y mejoran su cualificación profesional.
- Mejoran su Empleabilidad en Tecnocom.
- Mejoran sus expectativas personales y laborales.
- Pueden afrontar con mayores recursos los cambios laborales.

GANAN...TECNOCOM

- Mejoran su capacidad competitiva.
- Tienen mayor capacidad de innovación.

- Cuentan con mayores posibilidades de adaptación y viabilidad futura.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HA DE CONTRIBUIR A...

- Definir en Tecnocom la formación a desarrollar acorde a su catálogo de servicios y tendencias de mercado.
- Negociar planes de formación en los que se incluyan las acciones financiadas a través del sistema de bonificaciones, las financiadas por la empresa/unidades y las financiadas por la comisión de empleabilidad.
- Facilitar el acceso a la formación a las personas con mayor riesgo de perder su empleo o que tengan una menor cualificación, promoviendo las actividades formativas en varias ventanas horarias y geografías.
- Avanzar en compromisos sobre tiempo para formación, la conciliación y el uso de medios telemáticos.

- Promover los permisos para la formación, especialmente el Permiso Individual de Formación (PIF) regulado en el marco de la Formación para el Empleo.

- Desarrollar la formación teórica en los contratos para la formación.

- Informar y orientar a trabajadores y trabajadoras de manera personal para que accedan a itinerarios de formación que posibiliten su adaptación o promoción profesional.

- Promoción y desarrollo de sistemas informáticos protegidos en modo auto test que permitan medir los déficits formativos o de habilidades de los trabajadores y trabajadoras aportando soluciones.

- Vincular los planes de formación en la empresa con la clasificación profesional y su promoción dentro de la misma., posibilitando la movilidad vertical y horizontal entre los puestos de Tecnocom.

Para mayor información contacta con Buzón de CCOO s-sindical-ccoo@tecnocom.es indicando en asunto **FORMACION**



CONVENIO DE GRUPO, UN OTOÑO CALENTITO

Con la negociación del Convenio de Grupo se nos presenta un otoño calentito con multitud de frentes abiertos.

Tras cerrar la segunda fase del convenio han surgido varios puntos en los la empresa y los sindicatos tenemos puntos de vista diferentes en cuanto a la aplicación e interpretación de lo firmado y por lo tanto la mesa de interpretación del convenio se ha reunido varias veces a lo largo del verano y **todavía tiene asperezas que limar.**



Uno de los principales puntos que rematar sería por ejemplo la **transposición de categorías** que todavía no se ha hecho efectiva.

Asimismo estamos pendientes de recibir los datos definitivos de la auditoría que se ha realizado para comprobar el funcionamiento de los puntos de la segunda fase referentes a las **dietas, guardias y disponibilidades e intervenciones** en las áreas de tecnología y aplicaciones.

En función de estos resultados, se podrían revisar dichos puntos tanto por parte de la empresa como por nosotros.

Mientras tanto la tercera fase de negociación ya está en marcha y hay varios puntos incluidos en esta fase como son:

- Regulación del trabajo a **Turnos.**
- **Formación.**
- Regulación de solicitud y aprobación de periodos de **vacaciones.**
- Regulación de la **prevención de riesgos.**
- Regulación de la **Reducción de jornada.**
- Normalización de las **nóminas** de TES y TTE.
- Jornadas latinoamericanas.
- Régimen disciplinario.

Todos estos puntos se aplican actualmente o bien por Relaciones Laborales o bien directamente por las líneas de negocio con criterios dispares de ahí la necesidad y la importancia de incluirlos en el convenio de grupo para que se puedan aplicar de una forma ecuaníme y regulada.

CONVENIO TIC: LA AEC SE PONE LAS PILAS

Lo que no tenemos nada claro es si son alcalinas, o recargables, o de un solo uso.

En la reunión del pasado 24 de septiembre, la primera tras el parón veraniego, nos sorprendieron con una **propuesta de negociación acelerada** que, según ellos, debe quedar muy perfilada, o incluso terminar, el 31 de diciembre. Para ello, se han dotado de una comisión interna de trabajo que está dispuesta a analizar nuestras propuestas y desarrollar las suyas, en todo aquello que no [les] ha dado tiempo de estudiar hasta ahora.

Nunca dejarán de sorprendernos.

Por una parte, es de agradecer que, por fin y aparentemente, se tomen en serio la negociación del convenio sectorial. Por otra, no entendemos a qué vienen ahora las prisas. Llevan años (sí, AÑOS) dilatando la negociación, dando largas y vaciando de contenido las reuniones, y en esta última, nos presentan un casi-ultimátum de prórroga negociadora (**la actual se acordó hasta 31 de octubre**), a priori, no ampliable.

Por supuesto, ellos solo quieren hablar de sus problemas: regulación de la flexibilidad horaria y distribución irregular de la jornada. Por nuestra parte, seguiremos insistiendo en nuestro libro, con bastantes más páginas que el suyo: negociación de los horarios en cliente, desplazamientos, disponibilidades/intervenciones, turnos, jornada de verano y vacaciones, entre otros.

La próxima reunión tendrá lugar el **13 de octubre.**



PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Bajas por enfermedad común o Incapacidad Temporal (IT) de larga duración

¿Qué pasos hay que seguir? ¿Quién nos abona la nómina? ¿Qué reclamaciones que se pueden presentar? ¿Qué pasa si no estamos de acuerdo con la resolución del tribunal?

A continuación os resumimos los pasos:

- Cuando estamos de baja por incapacidad temporal menos de 12 meses hasta 365 días:
 - La asistencia médica nos la da el Servicio Público de Salud (SPS).
 - El abono de la nómina corre por cuenta de la empresa.
- Si nos dan el alta médica en algún momento, nos incorporamos a la vida laboral.
- Si al cumplir los 12 meses de duración de la baja no nos han dado el alta médica, pasaremos por un tribunal médico (1ª resolución) que decidirá si:
 - Nos incorporamos a la vida laboral con el alta médica.
 - Prorroga la baja hasta 6 meses más.
- Cuando se prorroga la baja 6 meses más:
 - El médico de SPS sigue prestando la atención médica.
 - La gestión de la incapacidad pasa al INSS.
 - El abono de la nómina lo realiza la mutua.
- Si nos dan el alta médica en algún momento, nos incorporamos a la vida laboral.
- Si al cumplir los 18 meses de duración de la baja no nos han dado el alta médica, pasaremos por el tribunal médico (2ª resolución) que decidirá si nos incorporamos a la vida laboral con el alta médica o no:
 - Esta resolución puede tardar varios meses.
 - La empresa se desliga del trabajador abonándole el finiquito por tener una IT > 18.
 - La mutua sigue abonando la nómina hasta la resolución del tribunal o hasta que se cumplan 24 meses como máximo de la baja.
- Cuando existe resolución del tribunal, si estamos conformes acatamos y puede ocurrir:
 - Alta médica e incorporación a la vida laboral. La empresa tiene la obligación de readmitir al trabajador.
 - Incapacidad Permanente. Dependiendo del tipo necesitaremos revisiones o no. Puede ser:
 - Incapacidad Permanente Parcial,
 - Incapacidad Permanente Absoluta,
 - Incapacidad Permanente Total, y
 - Gran Invalidez.
- Cuando no estamos conformes con la resolución del tribunal para bajas > 365 días:

- Tenemos **4 días naturales** como máximo para indicar nuestra disconformidad con el [modelo oficial web INSS](#).
 - Hay que avisar a la empresa del inicio del procedimiento ese mismo día o el siguiente hábil.
 - Se paraliza el alta médica.

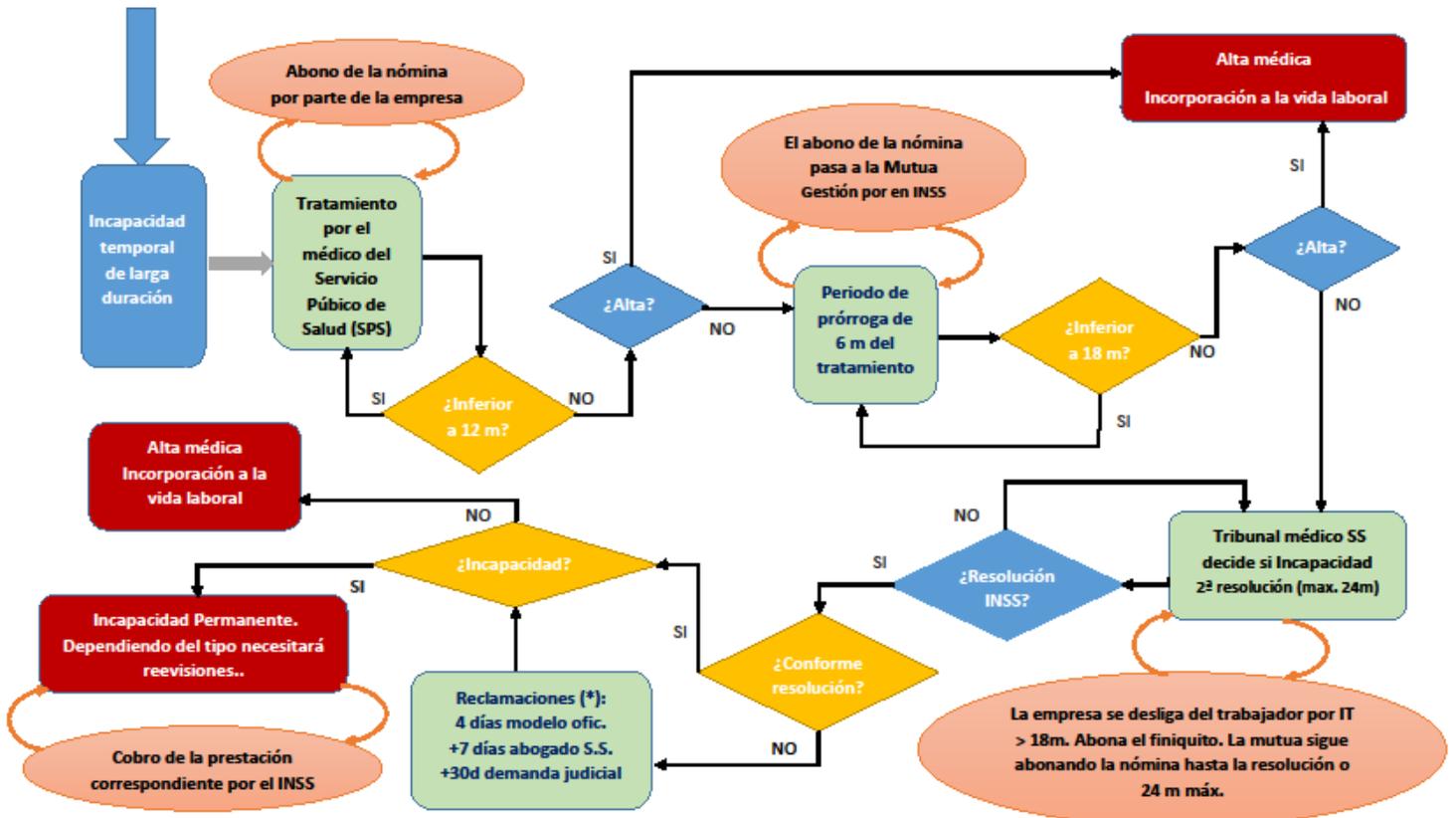


Durante los **7 días siguientes** como máximo no hay contestación se podrá interponer reclamación previa con un abogado de la S.S. (11 días máximo de la resolución = 4+7).



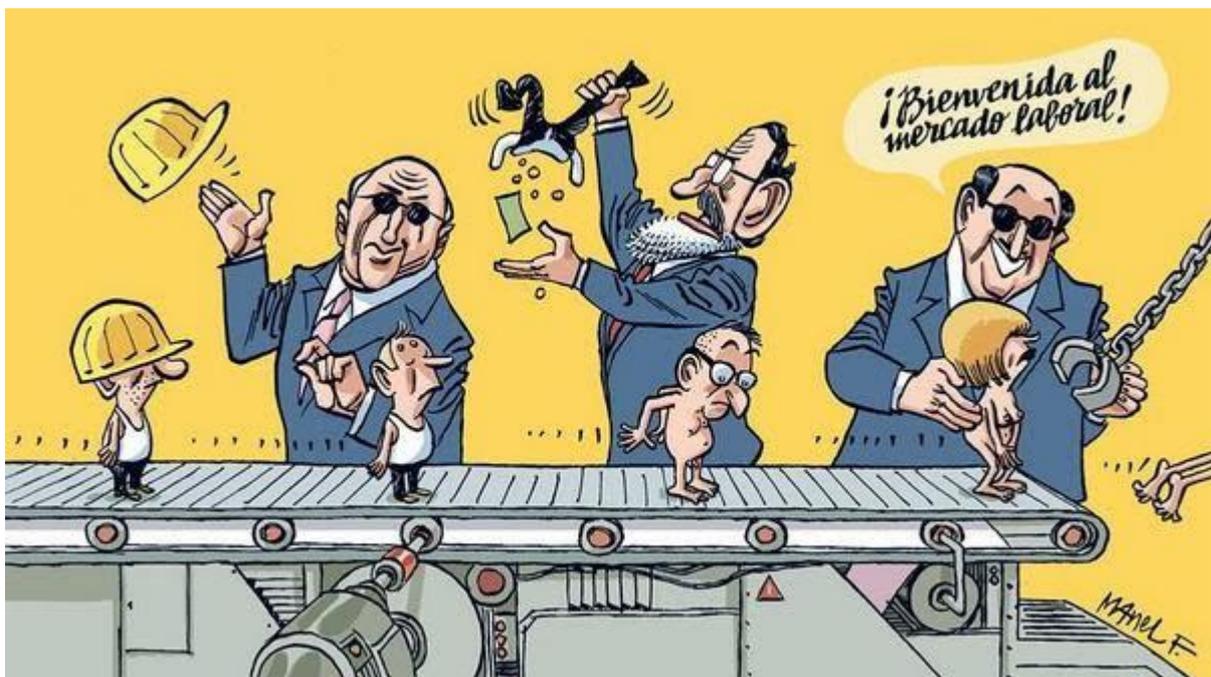
Se abre el plazo de **30 días** para la demanda judicial (art. 38.4 del ley 30/1992).

PROTOCOLO A SEGUIR PARA BAJAS DE LARGA DURACION POR I.T.



(*) Para reclamaciones a la Resolución >365 días de baja:

- 4 días naturales máximo con el modelo oficial web INSS. Hay que avisar a la empresa del inicio del procedimiento ese mismo día o el siguiente hábil. Se paraliza el alta médica.
- Si en 7 días máximo no hay contestación se podrá interponer reclamación previa con un abogado de la S.S. (11 días máximo de la resolución = 4+7)
- Se abre el plazo de 30 días para la demanda judicial (art. 38.4 del ley 30/1992).



Igualdad: Conciliar o intentarlo, ésa es la cuestión

La reforma laboral del 2012 trajo consigo una complicación añadida a la conciliación de vida familiar y laboral. Dicha complicación consiste en supeditar las reducciones al ámbito diario, esto quiere decir que **se debe realizar la misma reducción de jornada todos los días**.

En Tecnocom, hasta ahora era posible, gracias a un acuerdo con CCOO, solicitar un horario continuado, pero desde RRHH se están poniendo trabas a las nuevas solicitudes de reducción de jornada en horario continuado, ya que según interpretación de la compañía, se debe parar una hora para comer.

Se le deniega la reducción de jornada en horario continuado a los/las compañeros/as desasignados. En ocasiones, **se responde a dichas solicitudes el día anterior al inicio de la reducción** aludiendo a una cadena de firmas que debe autorizar dicha reducción, incumpliendo los acuerdos.

También se han detectado casos en los que se les dificulta el acceso a la formación a compañeros con reducción de jornada ya que **los cursos siempre empiezan a partir de las 18:00**, siendo este un caso claro de discriminación.



Nuestro objetivo es que la conciliación sea posible dentro de Tecnocom, entendiendo que es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, haciendo cumplir la ley y el plan de Igualdad.

Para cumplir este objetivo queremos incluir el plan de Igualdad dentro del Convenio Colectivo para darle más fuerza a la Igualdad dentro de Tecnocom.





Consultas laborales más frecuentes

Guardias y disponibilidades: ¿Desde qué minuto se empieza a contabilizar el tiempo a cobrar/compensar? ¿Desde que recibes la llamada ó desde que enchufas el equipo?

Se considera tiempo de trabajo desde que recibes la llamada. Este tema se trató largo y tendido en mesa de negociación y hubo consenso con la empresa.

¿Cuáles son los derechos de una trabajadora al volver de su baja por maternidad? ¿La empresa tiene la obligación de devolverme el puesto de trabajo que tenía antes de la baja, aun estando en cliente?

Efectivamente, la empresa tiene la obligación de reservarte el puesto de trabajo durante la baja maternal.

El Estatuto de los Trabajadores es muy claro en este tema:

Artículo 45.

Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

(...)

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Artículo 48.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.



La empresa tiene la obligación de reincorporarte en tu antiguo puesto de trabajo. Si en tu caso era en cliente, pues en cliente.

¿Me estoy planteando solicitar una excedencia. ¿Qué consideraciones debería tener en cuenta antes de solicitarla?



- Cualquier trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- La excedencia debes solicitarla con un plazo de antelación de 15 días laborables.
- Según el Convenio TIC (art. 33), durante el 1er año te reservan el puesto de trabajo. Superado este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Mientras estés de excedencia NO puedes trabajar en otra empresa del sector (TIC), pero sí en cualquier otra.

EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

Descuentos para afiliados y afiliadas

FNAC: descuento del **50%** sobre el importe de la cuota de acceso al Club Fnac. El coste para las personas afiliadas a **CCOO**, será de **7,50 € cada dos años**.

VACACIONES APARTAMENTOS Y HOTELES: ofertas exclusivas del 5 % al 30%. sobre el precio de venta general.

HERTZ/AVIS/ERUOPCAR: descuentos especiales para afiliados en alquiler de vehículos.



Comisiones Obreras

Sección Sindical Estatal de Grupo 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.ccoo-servicios.es/tecnocom/>

Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)

¡Síguenos en Twitter!



Francisco Javier González Somolinos

D.E.P.

El pasado 18 de Septiembre falleció nuestro compañero Francisco Javier González Somolinos. Todos los que tuvimos la suerte de conocerle coincidimos en que fue un gran compañero y una persona muy especial que seguro dejó huella en la mayoría de las personas con las que se cruzó en los dieciséis años que compartió con nosotros. Desde CCOO queremos recordarle con todo nuestro cariño y desear que descanse en paz.