



¡VOLVEMOS A LAS BARRICADAS!

Número 36

Octubre 2015

A pesar de nuestra paciencia, a pesar de una sentencia favorable de la Audiencia Nacional y a pesar del cambio en la dirección de RRHH, seguimos comprobando que **la compañía continúa con su intención de apropiarse torticeramente de aquello que no ha obtenido en la negociación.**



Como recordaréis, a partir de 2015 la dirección de la **compañía ha dado por liquidado el contenido de los convenios de referencia, TES y Sectorial**, en aquellos apartados que todavía no han sido incorporados al Convenio de Grupo Tecnocom. Ya hemos comprobado los primeros efectos: **pérdida de los Trienios de TES** y amago del **cambio de fecha para el abono de la paga extra de verano**. ¿Cuál será el siguiente paso?

No es momento de plantearse si debemos seguir negociando la Fase III del Convenio de Grupo o volver a negociarlo desde cero. Es momento de exigir que nos devuelvan lo que la dirección de esta compañía nos ha birlado con alevosía y descaró.

No estamos dispuestos a quedarnos esperando, de brazos cruzados, el siguiente atropello que nos tienen preparado. Tampoco vamos a quedarnos esperando a la resolución del Tribunal Supremo y jugárnosla a cara o cruz. **Hay que actuar y defender en primera persona lo que es nuestro.**

Como la mayoría sabréis, Tecnocom, junto a ScytI, hemos sido adjudicatarios del **proyecto para el recuento de las elecciones generales** que se celebrarán en el mes de diciembre. Este proyecto supone una oportunidad para nuestra compañía, tanto por la apertura de una nueva línea de negocio como por la extraordinaria publicidad gratuita que nos aporta. Como es normal, la dirección está apelando al **orgullo de marca** de los trabajadores de Tecnocom para que ese proyecto sea un ÉXITO. Así lo deseamos todos y todas.



(Continúa en la página 2)

Contenido:

<u>Cómo tributan los desplazados en el extranjero</u>	2
<u>ELECCIONES SINDICALES en TTE-Castellón</u>	3
<u>Mujeres y el mercado laboral</u>	3
<u>Permiso para adopción y acogimiento</u>	4
<u>Riesgos psicosociales en Tecnocom</u>	5
<u>FUGA DE CEREBROS</u>	7
<u>FAQs</u>	8
<u>RINCÓN DEL AFILIADO</u>	9



¡POR LA DEVOLUCIÓN DE LOS TRIENIOS!

¡POR UNA REVISIÓN SALARIAL GENERAL!

¡POR UN CONVENIO DIGNO!

¡CONTAMOS CONTIGO!

(Viene de la página 1)

Pero, **ese orgullo se GANA con HECHOS y no con PROMESAS**. Y la dirección de esta empresa demuestra, una vez más, con la retirada de los trienios y los convenios de referencia, que existe un DESEQUILIBRIO entre lo que hace y lo que pide.

No seremos nosotros los responsables de que el proyecto de elecciones generales se vea empañado o trastocado por una **campaña de acción sindical que desde CCOO**, junto al resto de sindicatos que quieran unirse, vamos a poner en marcha y en la que siempre existen riesgos incontrolables.

Esperamos que, en este tema, el resto de la representación sindical en Tecnocom esté a la altura de lo que desean todos los trabajadores en Tecnocom: **UNIÓN SINDICAL sin FISURAS**.

En breve os informaremos de las primeras acciones a poner en marcha.

Y recuerda que aquí **nos jugamos TODOS y TODAS mucho**. Que esto no es cosa solo de tus representantes sino de cada uno de nosotros. **¡CONTAMOS CONTIGO!**

¿Cómo tributan los trabajadores desplazados temporalmente en el extranjero?

Si tienes previsto desplazarte temporalmente a trabajar en el extranjero te interesa conocer los datos más relevantes que has de tener en cuenta en tu próxima declaración de la Renta y que te beneficien.

Independientemente de los requisitos y disposiciones que marca nuestro Convenio Colectivo, debes saber que **la Ley del IRPF (Ley 35/2006 de 28 de noviembre), en su artículo 7.p, exime de tributar a los trabajadores, residentes en España, por las rentas del trabajo generadas durante los desplazamientos al extranjero para prestar los servicios que sus empresas les encomienden**, con independencia de si los viajes se producen de forma habitual o esporádicamente.

Los requisitos para poder aplicar dicha exención son los siguientes:

- ✓ La cuantía exenta en el IRPF **no puede superar los 60.101 €**. Se calculará aplicando a la remuneración anual obtenida, el porcentaje de días de permanencia efectiva en el extranjero durante el ejercicio fiscal.
- ✓ La renta obtenida debe ser calificada de **rendimiento del trabajo**, siendo el trabajador contribuyente por el IRPF en España. Se considerará residente fiscal quién haya permanecido más de 183 días al año en territorio español o quién, en defecto, mantenga su centro de intereses económicos o vitales (núcleo familiar) en España.
- ✓ El trabajador debe **desplazarse físicamente fuera del territorio español** para prestar sus servicios, debiendo efectuarse los trabajos para una empresa o entidad no residente en España, lo que requerirá demostrar que esta empresa extranjera es la beneficiaria última de dicho trabajo.

- ✓ Es necesario que el país donde se presten los servicios haya establecido un **Convenio de Doble Imposición Internacional con España**, con cláusula de intercambio de información. En la actualidad, de los países pertenecientes a la Unión Europea sólo queda Chipre por firmar Convenio de Doble Imposición con nuestro país.
- ✓ Los trabajos no pueden realizarse en países calificados como **paraísos fiscales**.
- ✓ Resulta incompatible la mencionada exención con el régimen de excesos de dietas excluidos de tributación.

No obstante, la Administración Tributaria podrá en cualquier momento verificar la exención aplicada. Así es



recomendable disponer de la documentación justificativa necesaria que acredite el viaje, la estancia y los trabajos en el extranjero, así como haber presentado previamente el modelo 247 en la Agencia Tributaria y el modelo TA300

en la Seguridad Social.

Por último, aunque se haya realizado la declaración sin contemplar esta exención, **dispones de un plazo de cuatro años para poder solicitar la devolución del exceso de retenciones por las rentas generadas en el extranjero**.

Elecciones sindicales en TTE Castellón

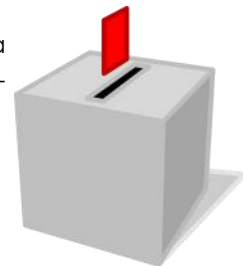
CCOO cuenta con la confianza de los compañeros y compañeras del centro de Castellón

A sí lo han demostrado los resultados de las elecciones celebradas el pasado 15 de septiembre, donde **han salido elegidos, con una participación del 82%, los tres candidatos que CCOO presentaba en este proceso.**

Estos resultados nos animan a seguir trabajando en la misma dirección y con la misma intensidad de siempre, y con el claro objetivo de obtener las mejores condiciones laborales posibles en cada momento, sin manipulaciones, populismos y descalificaciones.

Con estos resultados, desde CCOO confirmamos nuestra mayoría sindical en Tecnocom.

Gracias compañeros y compañeras.



Mujeres y el mercado laboral

Que el mercado laboral está complicado para todossí, pero que las mujeres tienen más dificultades y más precariedad...también.



Según datos del primer trimestre del 2015, el número de hombres parados descendió, mientras que el número de mujeres paradas aumentó en 8.300.

Según la última encuesta de población activa, **una de cada cuatro mujeres está parada**, es decir, 2.642.400 de mujeres están en paro, afectando de forma sangrante a las mujeres entre 30 y 49 años, suponiendo un 55% del paro total femenino.

Estos datos no incluyen a las casi cuatro millones de españolas que son amas de casa y que se consideran población inactiva.

Las crisis siempre son nefastas, laboralmente hablando, y acaban por perjudicar en gran proporción a los sectores más sensibles. Esta crisis no iba a ser diferente, y según

estudios, las mujeres son las grandes perjudicadas, ya que la evolución indica claramente que bajan en tasa de actividad y suben el porcentaje en paro. Y no podemos olvidarnos de que **la contratación de mujeres tiene un alto porcentaje de temporalidad** y todavía un porcentaje mayor de precariedad, sin perder de vista el **crecimiento de la brecha salarial** en estos años.

Las condiciones laborales de las mujeres españolas son más precarias, al igual que sus sueldos son más bajos, exactamente un 19,3%, superando en más de tres puntos a la media europea (16,6%), situándose así en cabeza de los países de la zona euro en lo que a crecimiento de la brecha salarial de género se refiere, y castigando todavía más a las mujeres con hijos, cuyos salarios pueden llegar a ser hasta un 6% inferiores a los sueldos de mujeres sin hijos.

Desde la Sección Sindical Estatal de Tecnocom CCOO, velamos por mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras, negociando siempre por la **igualdad de condiciones e intentando beneficiar a los colectivos más desfavorecidos**. Nuestras negociaciones siempre van en función de las necesidades que hay dentro de la plantilla e intentando que el cambio de legislación que perjudica seriamente a la clase trabajadora tenga el mínimo impacto posible dentro de Tecnocom.



EL PP vuelve a aparcarse su compromiso electoral en materia de conciliación

Sólo se amplía el permiso para adopción y acogimiento

El 18 de Agosto se modificó el [Estatuto de los Trabajadores](#) en lo concerniente a los permisos en caso de adopción y acogimiento. Por contra, a pesar de que el PP prometió en campaña electoral ampliar el permiso de paternidad a cuatro semanas, de nuevo se retrasará su aplicación hasta el 2017.

La modificación recogida en su **artículo 37** se expresa en los siguientes términos:

"El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo,



con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prepa-

ración al parto y, **en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos,** que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo."

Para más información, haz click [aquí](#).



Riesgos Psicosociales

La evaluación de riesgos psicosociales es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#). Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

El empresariado deberá eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.

Según la última encuesta europea de opinión realizada por la EU-OSHA en 31 países, reveló que más de la mitad de las personas trabajadoras considera que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo. Como causas más comunes de este tipo de estrés figuran las largas jornadas de trabajo o la excesiva carga de trabajo (citadas por casi siete de cada diez encuestados), la organización del trabajo o la inseguridad laboral, y el acoso o la intimidación en el trabajo. Esta misma encuesta indica que casi cuatro de cada diez personas trabajadoras creen que el estrés no se aborda correctamente en sus lugares de trabajo.



Los riesgos psicosociales perjudican la salud de las personas trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

¿Cuáles son los riesgos psicosociales?

Los podemos identificar a través de cinco dimensiones:

Exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.



Como sabemos la relación entre organización del trabajo y salud no es tan evidente como la que existe con otros factores de riesgo; además, desde las empresas se tiende a considerar los daños a la salud como un problema individual (fallos de personalidad de la persona trabajadora) y no como un problema de la organización del trabajo.

CCOO advierte que los riesgos psicosociales afectan al 70% de las personas trabajadoras, siendo posible la prevención en origen. RECONOCER para PREVENIR

Riesgos psicosociales en Tecnocom

En este último trimestre del año, TECNOCOM volverá a realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP). El método elegido es el FPSICO y no el método que desde CCOO propusimos, el ISTAS21, método avalado y reconocido por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y tiene múltiples estudios que prueban que es más completo ya que evalúa más dimensiones que el resto de métodos, incluyendo la doble presencia.

Aunque desde CCOO discrepamos en el método seleccionado, vemos necesaria que se realice ya la evaluación y no prolongarla más en el tiempo. **Desde que se realizó la anterior evaluación, en 2012, la Sección Sindical de CCOO ha solicitado la realización de una nueva ERP en múltiples ocasiones**, sobre todo debido a los procesos de ajuste de plantilla que se han dado en la empresa. La compañía ha estado dando largas hasta que han pasado 3 años desde la anterior y sabiendo claramente el riesgo psicosocial al que estamos y hemos estado expuestos con los dos procesos de ERTE y ERE, los traslados de centros de trabajo, la pérdida de proyectos en las administraciones por falta de fondos y la pérdidas de proyectos en banca y cajas de ahorro debido a sus fusiones y posterior desaparición.



Desde CCOO, vigilaremos para que el proceso sea limpio y anónimo. Ya hemos propuesto que se faciliten urnas además de la posibilidad de realizarlas on-line.

CCOO está en el grupo de trabajo y desde aquí os animamos a participar activamente en las encuestas para que salga lo más real posible, la situación y mapa actual de riesgos psicológicos que se sufre en esta compañía. Con esto conseguiremos:

1. Evaluar los riesgos psicosociales.
2. Vigilar para que el proceso sea limpio y anónimo
3. Medirlos y ver la repercusión que tienen sobre la plantilla.
4. Proponer y realizar medidas correctoras que eliminen estos riesgos y, en caso de imposibilidad de su total eliminación, su reducción y minimización.

Contamos con vuestra participación.



FUGA DE CEREBROS

Opinión

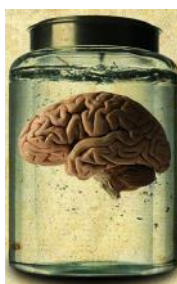
Hoy me han asignado un compañero que acaba de entrar para que le forme. Parece bueno y tiene muchas ganas... pero con el trabajo acumulado que tengo, me va a costar poder dedicarle tiempo.

¡Qué lástima que Manuel dejó la empresa la semana pasada!

Bueno, lástima para mi, que le estuve formando durante sus primeros años. Recuerdo que entró justo cuando se subía a producción un proyecto, y que las primeras semanas sólo le podía dar algún manual para que se lo fuera mirando. Pero recuerdo que ponía esa cara de aburrimiento que me daba mucha pena, y un día u otro tendría que empezar, así que me puse a ello. Del desastre total del primer programa fuimos pasando a errores de bulto, a pequeños errores, a detalles que se encontraban al probar bien los programas, y finalmente a un gran trabajo. Fue un proceso largo, más de 2 años dando soporte y teniendo luego que trabajar más horas para sacar adelante mi trabajo, pero que compensa cuando ya le puedes pasar trabajo sin tener que revisar cada coma.

Pero claro, después de 4 años en la empresa, Manuel estaba cobrando poco más de 16mil euros... con cuatro años de experiencia en entorno Host no le ha costado mucho encontrar otra empresa que le pague más de un 25% más de sueldo!

Y yo me pregunto: **"¿No le saldría más barato a Tecnocom subirle el sueldo a Manuel y así no tener que volver a empezar? ¿No estamos pagando en Tecnocom la formación de la competencia?"**



Yo soy una mandada, así que volveré a sacar tiempo donde no lo tengo para ayudar a la formación del nuevo compañero... Pero si Tecnocom no hace algo más por la gente que entra nueva, a los 3 o 4 años se irá, y yo volveré a estar agobiada de trabajo, con un proyecto urgente entre manos y con una persona ilusionada por entrar a trabajar en Tecnocom... aunque sólo unos pocos años!

Algunos datos al respecto:

Girona

⇒ De las 9 personas que hicieron las dos primeras becas de TTE en Girona, sólo quedan 2 personas.

Tarragona

- ⇒ 3 Programadores host de una beca de finales 2011 marcharon a otra empresa con más de 3 años de antigüedad en Tecnocom.
- ⇒ 12 Programadores TF7 de una beca de finales 2011 han marchado a otra empresa con entre 2 y 4 años de antigüedad en Tecnocom.
- ⇒ 1 Programador contratado en enero de 2014 marchó a otra empresa con más de 1 año de antigüedad.
- ⇒ Además ha habido nuevas contrataciones a las que no se renovó el contrato o se despidió, como mínimo 4 casos.

Todos ellos marcharon de la empresa con ofertas superiores de sueldo y categoría. La mayoría fueron a parar a empresas de la competencia.

De las 400 personas que han dejado Tecnocom en lo que va de 2015, prácticamente LA MITAD tenía cerca de 3 años de antigüedad y DOS TERCERAS PARTES alrededor de 5 años!!



Está visto que Tecnocom no retiene el talento, pero ¡tranquilos! La compañía ha puesto recientemente a nuestra disposición el nuevo "[Portal Talento](#)".

¡Problema resuelto!





CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

Tengo cita para la renovación del DNI y quisiera saber si disponemos de algún permiso para este tipo de gestión.

Sólo disponemos de horas de permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo indispensable. Por ejemplo, sería el caso de asistir a un juicio.

La renovación de un DNI puede hacerse fuera de horario laboral, con lo que deberías recuperarlo, a no ser que tu responsable te indique que no es necesario.

Estoy de baja por una operación y me gustaría saber si este mes voy a cobrar el 100% de mi salario.

En el artículo 3.6 de nuestro [Convenio Colectivo de TecnoCom](#) se define el concepto de absentismo y se especifican los casos del complemento salarial en bajas por IT (Incapacidad Temporal):

3.6.3 Complemento salarial en bajas por IT.

Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100% de la percepción salarial en situación de alta, con las limitaciones indicadas en el siguiente punto. En el caso de no existir subsidio oficial por enfermedad o equivalente sólo se complementará hasta un máximo de dos meses.

3.6.4 Limitaciones al complemento IT al 100% para bajas de menos de 20 días:

En las bajas de corta duración (menos de 20 días), se establecen las siguientes excepciones al complemento al 100% de IT:

- a) Solo se complementarán al 100% un cupo de 4 días al año para los 3 primeros días de una baja por IT.
- b) Del 4º al 20º días de una baja, se complementará al 90%.

A los empleados que se encuentren en situación de embarazo, tratamientos prolongados con prescripción médica (continuos o discontinuos) o enfermedad crónica, no les será de aplicación la anterior limitación. En todos los casos, el empleado deberá acreditarlo documentalmente.

Si por ejemplo, tu baja es de 10 días (y en el supuesto que no hayas tenido ninguna otra baja de menos de 20 días, en lo que llevamos de año):

- ◆ Los 3 primeros días los cobras al 100% y del 4º al 10º sólo te lo complementan al 90%. (Hasta aquí has gastado 3 días del cupo de 4 que marca el Convenio).
- ◆ Cuando vuelvas a coger una baja <20 días: el 1er día te lo complementarán al 100% y el resto al 90%. (Aquí ya habrás gastado los 4 días del cupo al 100%)
- ◆ A partir de aquí cualquier baja <20 días que cojas en 2015, se te complementará al 90% desde el 4º día.



EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

Descuentos para afiliados y afiliadas

CLÍNICAS DENTALES: ofertas en clínicas dentales de todo el estado.

MAIL BOXES: descuentos en material, envíos, impresiones, etc.

CONTROL P: descuentos en ordenadores, tablets, smartphones, ...

FOTOGRAFÍA: descuentos en revelados, reportajes fotográficos, etc., dependiendo de la zona.

PYRAMID CONSULTING: defensa de sanciones con mínimo coste, consulta de multas pendientes, etc.

PARQUES TEMÁTICOS: descubre los descuentos en las decenas de parques temáticos de todo el estado.

ATAM-VIVELIBRE: plataforma de servicios inteligentes para la autonomía de las personas con necesidades de apoyo, discapacidad y/o dependencia, por **19,50€** mensuales.

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 2 años**.



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/>

Locales de la Sección: Miguel Yuste, 45-1ª planta (Madrid),
Torre BCN, Gran Vía de les Corts Catalanes, 130, 2ª planta (Barcelona)

[¡Síguenos en Twitter!](#)



¡Y en nuestra Web!



www.ccoo-servicios.es/tecnocom/