

SOY DRÁCULA...
DE TRANSILVANIA



SOY MIEMBRO DE
LA JUNTA GENERAL
DE ACCIONISTAS...
DE TECNOCOM



**NO TE PIERDAS EL NUEVO NÚMERO
DE NUESTRO BOLETÍN:**



“LA SECCIÓN”



servicios
Tecnocom



Tecnocom vuelve a los beneficios pero sólo beneficiará a sus accionistas

Número 37

Marzo 2016

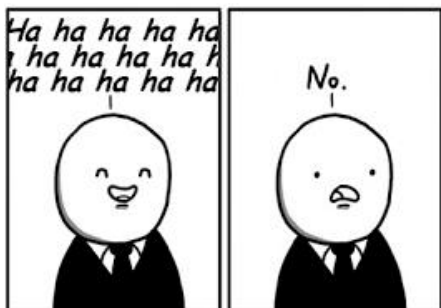
En plena negociación de convenio para la revisión salarial de 2016, se han publicado en la CNMV los resultados de Tecnocom en 2015: mayores ingresos (+9,2%) **superando por primera vez los 406 M€**; un incremento muy importante de las ganancias antes de impuestos y amortizaciones (+31,4%) 21,8 M€, una reducción drástica de la deuda (-31%) y finalmente la vuelta a los beneficios NETOS (3,1 M€), son la bandera de este ejercicio.

Las previsiones para 2016 son muy buenas en el sector bancario e Industria, de moderado optimismo en Telco y Administraciones Publicas y perspectivas de crecimiento en torno a un 12% en Latam; todo ello son buenos indicadores de que la crisis de Tecnocom ha sido orillada.



Estos son los resultados fruto del sacrificio de TODOS y TODAS los que navegamos en este barco, desde el primer directivo hasta el técnico más básico. Sacrificios que en los últimos años han supuesto una pérdida significativa del nuestro poder adquisitivo, un número mayor de horas de trabajo y el sufrimiento de ver como tenían que dejar el barco un número importante de compañeros y compañeras en favor de la viabilidad de esta compañía.

CCOO considera que 2016 debe ser el inicio de una etapa donde TODOS los trabajadores y trabajadoras deberíamos ir recuperándonos de esos sacrificios, y nada mejor que un incremento salarial UNIVERSAL y con efectos de 1 de enero de este año, para ir sentando las bases de ese camino.



Así se lo hemos trasladado a la Dirección en la Mesa de Negociación... pero ya nos han dicho que NO.

La Dirección SOLO estará dispuesta a asignar una cantidad destinada a un incremento salarial UNIVERSAL bajo dos premisas:

- Beneficios POR ENCIMA del presupuesto de objetivos anual que elabore la Dirección (POA).
- Que en caso de que se reparta algún incremento, este sea un PREMIO y por tanto ese dinero DESAPARECE al año siguiente (es decir subida no consolidable).

Contenido:

<u>ACOSO MORAL</u>	3
<u>Protocolo en caso de ENFERMEDAD COMÚN</u>	4
<u>PIF: Permiso Individual de Formación</u>	6
<u>TRASPOSICIÓN DE CATEGORÍAS</u>	7
<u>CIVERVIOLENCIA DE GÉNERO</u>	8
<u>FAQs</u>	9
<u>COCOCROSSWord</u>	10
<u>RINCÓN DEL AFILIADO</u>	11

“No puede el codicioso ser agradecido”.

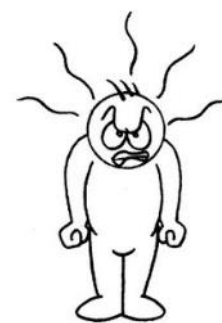
Séneca



(Continúa en la página 3)

La Dirección propondrá, eso sí, que se PREMIE a los accionistas con un pago de dividendos.....y por supuesto seguirá con su política de "retención del talento" asignando **incrementos "a dedo"** a aquellas personas que considera TALENTOSAS.....y al resto, la mayoría..... ajo y agua.

Así NO, señor Martín, así NO.



La cláusula y fórmula de revisión salarial sujetas a resultados que actualmente tenemos en convenio fueron acordadas en épocas de crisis profunda y dificultades de viabilidad de la compañía. Superada esa fase, debemos volver al crecimiento, también de los salarios.

Esta plantilla ha demostrado su lealtad, compromiso y profesionalidad con Tecnocom durante estos últimos y difíciles 5 años, y el pago no puede ser...."llame usted a la puerta el año que viene".

Instamos a la Dirección a que se replantee esa posición inicial y se avenga a repartir entre TODOS y TODAS lo que TODOS y TODAS hemos generado, de lo contrario, las plantillas nos sentiremos defraudadas y traicionadas; por tanto, con el derecho a defender lo que consideramos nuestro, **caiga quien caiga y cueste lo que cueste.**

ACOSO MORAL (MOBBING): UNA DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

¿Qué es acoso moral?

Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío'. Así se definió, en la Unión Europea, el fenómeno *mobbing* o acoso moral en el trabajo.

La estrategia consiste en ir desgastando psicológicamente a la persona hasta conseguir que se excluya. Para ello se utilizan tácticas muy variadas, que van desde negar el acceso a la información y los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas, hasta el aislamiento y la agresividad verbal.

Situación del protocolo de acoso moral en Tecnocom

Después de separar el protocolo de acoso moral de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, se

inició una ronda de negociaciones con la empresa para acordar un protocolo que garantizara al máximo los derechos de los presuntos acosado y acosador.

Después de diversas reuniones **ASIT, USOC y CCOO** hemos llegado a un acuerdo, el cual se encuentra pendiente de su redactado final y posterior firma.

Entre las ventajas conseguidas durante la negociación se incluyen:

- ♦ Participación de la parte social en todo el proceso de instrucción.
- ♦ Paridad en la comisión de seguimiento y buzón receptor de las denuncias.
- ♦ El equipo instructor estará compuesto por técnicos del SPM y por RLT formados en acoso moral.
- ♦ Los instructores podrán discrepar si no hay unanimidad y aparecerá en el informe no vinculante.
- ♦ Este informe se entregará a dirección, la cual tomará las acciones que crea oportunas.



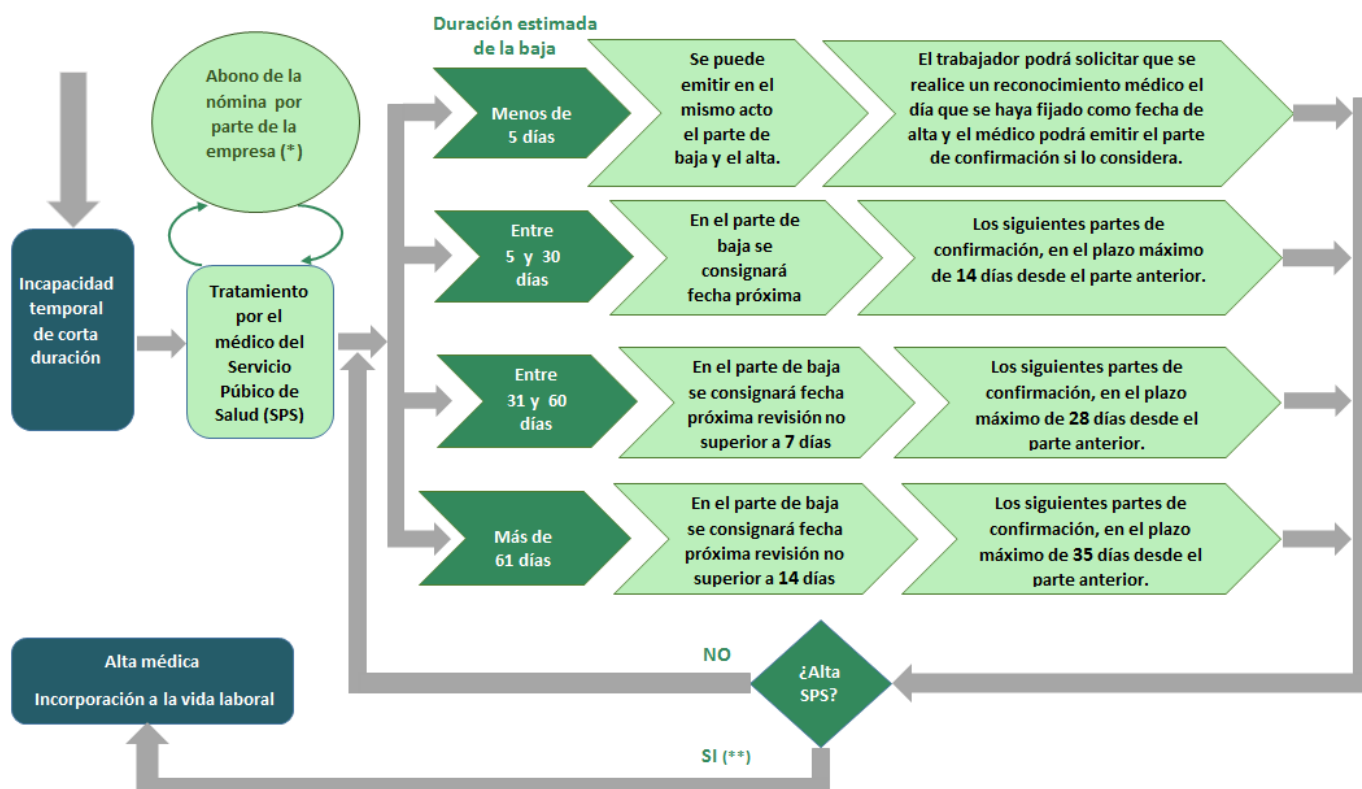
¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE ENFERMEDAD COMÚN?

¿Quién nos da el parte baja? ¿Con qué periodicidad lo tendremos que recoger? ¿Quién nos puede dar el alta? ¿Cómo actuar si no estamos de acuerdo con el alta?

La ley que regula las Incapacidades Temporales ha sufrido muchos cambios últimamente. Cuando necesitemos una baja laboral por contingencias comunes nuestro médico de la Seguridad Social evaluará la enfermedad y basándose en unas tablas predefinidas (según sexo, edad y motivo de la baja) asignará una duración estimada de la baja. También dependiendo de la duración estimada nos podrá dar la baja y el alta el mismo día o tendremos distinta periodicidad para asistir a recoger el parte de confirmación de la baja o del alta.

Toda la información sobre las bajas por Incapacidad Temporal por contingencias comunes os la hacemos llegar en este protocolo:

PROTOCOLO A SEGUIR PARA BAJAS DE CORTA DURACION (<365 días) POR I.T.



(*) Con el % de nómina que complementa la empresa => Complemento al 100%: cupo de 4 días al año para los 3 primeros días de la baja. Complemento al 90%: del 4º al 20º día de IT.

(**) Para reclamaciones al Alta del Servicio Público de Salud consultar el cuadro C1.

Cuando un trabajador se encuentra en situación de baja laboral originada por enfermedad común o accidente de trabajo, **tiene que comunicar la situación de baja a la empresa en el plazo de tres días** desde que se origina el hecho causante (**es decir, incluido el día en que se da la baja**), con el correspondiente parte médico de baja laboral, como documentación acreditativa de dicha situación.



CASO	EFFECTOS	QUE OCURRE...	ACCION
Estamos de baja por incapacidad temporal menor a 12 meses (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 (siempre que siga el contrato vigente).	Si nos dan el alta médica en algún momento el médico del SPS.	Nos incorporamos a la vida laboral, y si no estamos de acuerdo, reclamamos (ver cuadro C2)
		Si nos dan el alta médica en algún momento el INSS.	Nos incorporamos a la vida laboral, y si no estamos de acuerdo, reclamamos (ver cuadro C1)
		Si al cumplir los 12 meses de duración de la baja no nos han dado el alta médica.	Pasaremos por un tribunal médico. Pasaremos al control del INSS. Remitirse al Protocolo para bajas de larga duración.

→ C1: CUADRO DE PLAZOS PARA LAS RECLAMACIONES AL ALTA MÉDICA POR PARTE DEL INSS ←

- En un plazo máximo de **11 días** (desde la resolución), tendremos que interponer una reclamación.
- Al mismo tiempo deberíamos interponer ya la demanda contra el INSS por si acaso (máx. 20 días).

→ C2: CUADRO DE PLAZOS PARA LAS RECLAMACIONES AL ALTA MÉDICA POR PARTE DEL SERVICIO PÚBLICO DE SALUD ←

- Tenemos **4 días naturales** como máximo para indicar nuestra disconformidad, usando el [modelo oficial del INSS](#).
- Hay que avisar a la empresa del inicio del procedimiento ese mismo día o el siguiente día hábil.
- Se paraliza el alta médica hasta un máximo de 11 días a la espera de resolución. Si hay silencio administrativo es alta, aquí se produce un Pago Directo de la mutua de los 11 días.



En un plazo máximo de **7 días deberían de contestarnos**.

- Si hay contestación:
 - Si nos dan la razón, seguimos de baja.
 - Si no nos dan la razón (es decir, confirman el alta médica) tendremos que interponer una reclamación previa antes del día 11 desde la resolución contra la que reclamamos inicialmente. Al mismo tiempo deberíamos interponer ya la demanda contra el INSS por si acaso (máx. 20 días).
- Si no hay contestación, hacemos lo mismo, siempre presentando reclamación previa antes del día 11 desde la resolución del alta, ya que pasado ese tiempo, el silencio administrativo va en nuestra contra, y al mismo tiempo la demanda en el plazo máx. de 30 días.

Nota aclaratoria: No confundir el SPS (Servicio Público de Salud: médico de atención primaria, especialistas e Inspección médica) con el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social, que son médicos del INSS y tribunales médicos).

Encontrarás toda la información en el siguiente [enlace](#) a nuestra Web.

PIF: Permiso Individual de Formación

En nuestros boletines verás que insistimos permanentemente en que, para ser una PERSONA, se requiere que actúes con equidad, honestidad y sinceridad además de trabajar tu horario laboral, hacer vida de familia, divertirte, dormir, mantener tus amistades....y sobretodo **CRECER** como persona, pues se sigue creciendo después de la niñez :)

Una de las maneras de crecer es satisfacer tu curiosidad y dotarte de nuevos conocimientos que te permitan encontrar caminos profesionales y personales para tu vida.



Hay gente que lo consigue estudiando idiomas, estudiando una carrera, y realizando masters en distintas disciplinas, realizando los proyectos de fin de carrera, tesis, tesinas y muchas otras experiencias educativas.

En España, esto se entiende de una manera limitativa, pues no se dan las suficientes oportunidades, pero ...

¿Sabías que ...?

Tienes derecho a que la empresa te conceda un permiso individual de formación (PIF) por un valor de hasta **200 horas** laborables anuales.

Pues sí, a través de la [Fundación Estatal para la Formación en el Empleo](#), **el trabajador puede solicitar un permiso a Tecnocom de hasta esas 200 horas por curso académico y año natural**. Este curso te lo puede sugerir la empresa (rarísimo) y sería voluntario o bien lo puedes solicitar tú; la empresa SOLO puede denegártelo si existen razones organizativas o de producción que así lo justifiquen (artículo 22 de la [Orden TAS 2307/2007](#)) y si no estás conforme puedes discutirlo y denunciar a la empresa en un juzgado de lo social mediante una demanda de derechos. En caso de que ganes, además de poder realizar la formación solicitada, la empresa debería pagar una multa que dependiendo de la gravedad podría ser de hasta 187.515€.

En este espacio no es posible detallar todos los condicionantes, límites en el número de personas de una empresa que de manera simultánea pueden realizarlo, estudios comprendidos, etc. Puedes consultar la normativa que detallamos mas abajo.

Para pedirlo solo tienes que comunicarlo al departamento de formación de la empresa y pedirles que te rellenen la solicitud en www.fundaciontripartita.org.

Además puedes ver todo el detalle de la normativa en la [Orden TAS/2307/2007, de 27.07.07](#), por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23.03.07 y Disp. Adicional Nonagésima Primera de la LPGE para 2016.

Desgraciadamente este recurso es poco conocido, y aunque nos quejamos de lo parco que es en cuanto a horas (200 horas es poco más que un mes de trabajo) la verdad es que el número de personas que lo han pedido en los últimos años es muy bajo.

Mientras en tareas de formación no se avance más, en la Formación Personalizada mediante un **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL**, te toca elegir a ti dónde quieres CRECER.



PIF (Permiso Individual de Formación)

Ejerce tu derecho!

Real Decreto 395/2007

TRASPOSICIÓN DE CATEGORÍAS

Como todos sabéis, el pasado mes de Octubre la Compañía procedió a adecuar las categorías profesionales existentes hasta entonces, a la **Clasificación de Grupos Profesionales que establece nuestro Convenio de Grupo Tecnocom**.

La Compañía notificó a finales de octubre a todos los trabajadores, mediante correo electrónico, cuál era su nuevo **grupo profesional**, así como el **ÍNDICE** salarial aplicable. Más tarde informó también de la **Carrera Profesional o Área** al que quedaba asignado cada trabajador.

Como era de prever, a raíz de dicho proceso se han generado multitud de dudas y reclamaciones de compañeros y compañeras no conformes con su nueva ubicación profesional.

Para ello y como establecía el propio convenio, se ha constituido una **comisión paritaria**, con presencia de la **Dirección** y de los sindicatos **CCOO y UGT**, al objeto de resolver todas las reclamaciones presentadas. Aunque el plazo que establece el convenio para solucionar dichas reclamaciones ya ha expirado, dado el importante volumen de dudas y reclamaciones presentadas (239) se ha ampliado el plazo para poder tratar cada una de ellas.

A día de hoy la comisión ya ha tratado más de 150 reclamaciones, y la previsión es acabar los restantes antes del 15 de marzo.

Cuando finalicen los trabajos definitivamente **emitiremos un informe sobre los resultados de las reclamaciones tratadas**: acuerdos, desacuerdos, perfiles más tratados, etc.



¿Sabías que ...?

Antes de instaurar esta nueva clasificación, en Tecnocom existían categorías que no tenían su equivalente en el convenio sectorial y, por lo tanto, si tenías la mala suerte de tener una de estas categorías no podías optar a subidas salariales por antigüedad del sector.

Así pues, la nueva distribución de grupos profesionales se ha traducido en aumento salarial para algunos trabajadores y trabajadoras de Tecnocom.

Seguiremos informando.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



INTERNET, un potente vehículo para la CIBERVIOLENCIA DE GÉNERO

“Si te molestan, bloquea. Si te acosan, denuncia”

La violencia contra las mujeres, adolescentes en muchos casos, ha encontrado en Internet una nueva manera de escenificarse. La **facilidad para hacer daño**, y el **contacto permanente con la víctima**, también en forma de control, hacen que sea difícil para la víctima obtener un respiro.



El **ciberbullying**, en el que se distribuyen imágenes (**sextorsión**: chantaje al que se somete a la víctima a cambio de que una grabación comprometida no sea propagada. El chantaje suele ser a cambio de relaciones sexuales o sentimentales) o **mensajes para acosar y maltratar** a otra persona de manera cruel, se ha convertido en el principal azote digital de **niñas, niños y adolescentes**. Supone **un maltrato psicológico que deja profundas huellas entre quienes lo sufren**.

La **crueledad** de una parte del entorno de relaciones, potenciada por el **alcance de Internet y las redes sociales**, tiene ocasionalmente en el **suicidio de la víctima** su última fatal consecuencia, cuando el **sufrimiento psicológico** atrapa a las víctimas más vulnerables, especialmente adolescentes.

También los **adultos** están expuestos, por ejemplo cuando han acabado una relación de pareja y su **ex pareja usa el cyberbullying**. En estos casos **la víctima entra en una situación de descontrol y de miedo**, de no saber qué hacer ya que estas acciones acaban anulando su voluntad al ver que **su intimidad puede hacerse pública**. Estamos ante una **nueva forma de violencia de género**.

El **cyberbullying** “tiene sus raíces en el acoso tradicional, pero con una dificultad mayor para escapar de los torturadores e identificarlos”.

Las estadísticas y las consultas nos dicen que en mayor medida **son las mujeres, adolescentes y jóvenes**, quienes sufren las consecuencias de la existencia de **imágenes íntimas en manos inadecuadas**. Se trata de **violencia de género en la Red**, violencia sexual digital.

Otra manifestación de violencia de género a través de las TIC es la de **tomar el control de los perfiles del víctima** en Facebook, Twitter, correo electrónico, etc. Muchas veces es la propia víctima la que facilita las **claves de acceso** voluntariamente antes de que la relación termine.

Comportamientos nocivos como es el caso de los **celos que llevan a controlar a la pareja** a través del móvil o de las redes sociales, **son un tipo de violencia**. La pareja tiene todo el derecho a la intimidad y ese control **no lleva a una relación sana**. Es así como se consigue poco a poco tomar el **control psicológico** de la otra persona, lo que puede **derivar en agresiones físicas**.

Las **amenazas son un delito** y hay un **desconocimiento por parte de jóvenes y adultos** que utilizan Internet que cuando se hacen públicas imágenes u otros contenidos sin el consentimiento de la otra persona están generando un daño.

En múltiples ocasiones son **“las amigas”** las que hacen saltar la voz de alarma. Es importante compartir el sufrimiento que se padece con la familia o amigos más allegados. Si no puedes esquivar el acoso y se vuelve insistente o peligroso **pide ayuda cuanto antes y denuncia los hechos**. Hay **policía especializada** en ciberataques y delitos tipificados como tales.

Teléfono de atención al maltrato: 016
(no deja rastro en la factura)





CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

¿La reducción de jornada por guarda legal me protege de un despido?

Hay un mal entendido o una leyenda urbano-jurídica en esta cuestión, pues es común pensar que una situación en la que el trabajador o trabajadora esté disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años, éste/a no puede ser despedido.

Esto no es exactamente así.

Sí se tiene algo más de protección, pero no blindo contra cualquier tipo de despido.

Los trabajadores disfrutan de una protección especial que impide que puedan ser despedidos sin causa alguna, pero en sentido contrario, el despido es posible cuando existe una causa legal para el mismo.

Si se declara la procedencia de la decisión extintiva por motivos **no relacionados con esa situación del trabajador**, es decir, que en realidad exista una causa disciplinaria u objetiva que justifique el despido del trabajador, entonces el despido será legal.



Ayer tuve que trabajar desde las 8:30 hasta las 22:00h. ¿Es esto legal?

En general, toda hora trabajada fuera de tu jornada ordinaria es una hora extraordinaria y por lo tanto voluntaria.

Las horas extraordinarias deben ser aprobadas por tu responsable con anterioridad y en caso de previsiones de extensión de jornada no puntuales, éstas deberán ser solicitadas por escrito al afectado en cuestión.

También debes saber que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, debe haber siempre 12 horas de descanso mínimo (Punto 3 del art. 34 del [Estatuto de los Trabajadores](#)). Es decir, si acabaste el domingo a las 22h, hasta las 10h del lunes no tenías por qué trabajar.

Por supuesto, te corresponderá una compensación por todas las horas extra realizadas, según regula nuestro [Convenio de Grupo](#):

3.5 Horas extraordinarias

(...)

Las horas extraordinarias se compensarán, salvo pacto en contrario, con un incremento de un 75% mínimo en tiempos de descanso.

Si el empleado eligiera compensación económica, el importe a pagar resultará de la siguiente fórmula: Sueldo Bruto Anual / 2085.

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

- a) 25 % de lunes a sábado
- b) 50 % domingos o festivos

El cálculo se realizará con el salario existente en el momento de imputación de dichas horas, es decir, no se aplicará retroactividad por incrementos salariales posteriores.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre el número máximo anual de horas extraordinarias. Los comités de empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

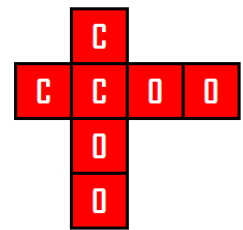
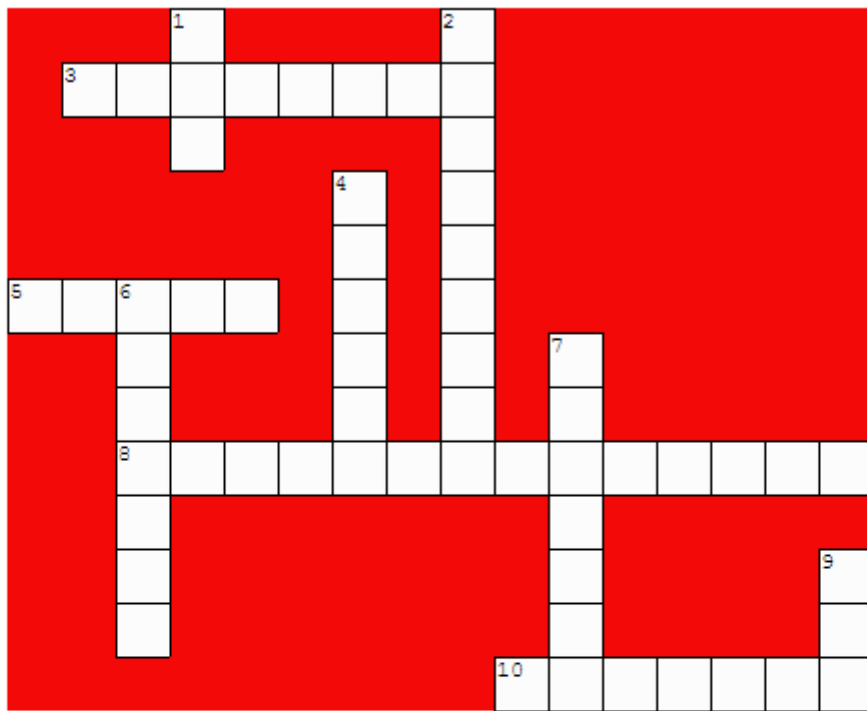
La utilización de la compensación por descanso será la que marca el convenio de referencia y su disfrute estará determinado en un 50% por la empresa y en el otro 50% por el empleado.

Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos.

En caso de tener un contrato a turnos o de haberte aplicado distribución irregular de jornada, la situación y/o compensación se regulan de forma diferente.



COCOCROSSword



Created with TheTeachersCorner.net [Crossword Maker](#)

Horizontal

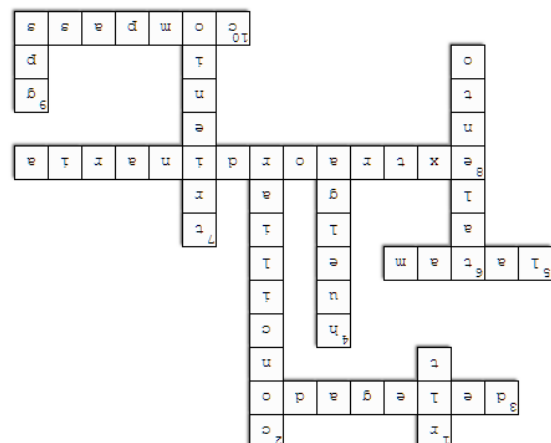
3. Con quien debo asesorarme antes de firmar ningún documento que RRHH me ponga delante.
5. Pufo extra-continental que nos ha costado un ojo de la cara.
8. Tipo de hora que algunos tienden a trabajar sin cobrar, en perjuicio de quienes no lo aceptan.
10. Herramienta para justificar subidas a dedo.

Vertical

1. Representación Legal de los Trabajadores.
2. Lo que todos deberíamos aprender a hacer para poder jugar con nuestros hijos cada día un ratito.
4. Recientemente sentenciada como derecho y no delito.
6. Aquello que Tecnocom dice querer retener, mientras despiden a gente con experiencia para sustituirla por becarios.
7. Antigüedad que la compañía intenta absorber siempre que puede.
9. Herramienta utilizada injustamente para control horario de los técnicos de campo.



SOLUCIÓN:



EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

Descuentos para afiliados y afiliadas

OFERTA VIAJES B THE TRAVEL BAND: Ofertas en hoteles, viajes, cruceros y otros para la afiliación. ¡También Semana Santa!

INDEPENDI.ES: Importante acuerdo entre CCOO y una de las más importantes entidades dedicadas a la comercialización y venta online de productos del ámbito de la ortopedia, la rehabilitación y la dependencia.

PORTAVENTURA VILA SECA (TARRAGONA): Descuento de 10€ en cada entrada, máximo 4 personas (afiliado/a y 3 acompañantes), al adquirirlas en taquilla.

FNAC: El acuerdo alcanzado consiste en el 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.*



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, planta -1 (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/