



## INDRA SE QUITA LA CARETA

Número 40

Noviembre 2017

### Convenio Grupo Tecnocom

Como todos sabéis, ante la falta de intención negociadora por parte de la dirección de Tecnocom para poder cerrar el Convenio de Grupo Tecnocom, el pasado mes de julio, los sindicatos CCOO, UGT y CGT llevamos a la dirección de Tecnocom al SIMA (Servicio de mediación y arbitraje) para denunciar esta insostenible situación y solicitar un arbitraje.

Este organismo planteó, como solución previa al arbitraje, una serie de reuniones de negociación, que han comenzado en septiembre y se extenderán hasta finales de noviembre, obligando a las partes a negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo que cierre definitivamente el Convenio de Grupo Tecnocom, en las materias pendientes: **Turnos, Trienios, Estructura Nomina, Formación, Prevención de riesgos, Faltas y Sanciones.**

En esta nueva etapa de negociación se han incorporado, por parte de la empresa, responsables de RRHH de Indra, junto a un asesor del gabinete jurídico Sagardoy.

Poco a poco, han sido los responsables de Indra quienes se han quedado al frente de la negociación por parte de la empresa y poco a poco hemos ido comprobando su verdadera cara: **NO QUIEREN CONVENIO.** Ni acabarlo, ni mantenerlo.....solo hay que observar que **Indra NO tiene Convenio de Empresa.**

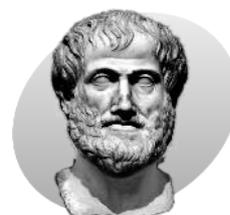
Ha sido decepcionante comprobar, poco a poco, como se iban quitando esa careta de buenas intenciones, para concluir que lo que quieren en realidad es cercenar la regulación existente en el Convenio de TES para estas materias, punto de partida de nuestras propuestas, para llevarnos a la regulación básica: Estatuto de los Trabajadores.

(Continúa en la página 2)

### Contenido:

<a href="#">I.T. sanciona a Tecnocom</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">¿Igualdad en Tecnocom?</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">Evaluación de Riesgos Psicosociales</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">Permiso por hospitalización</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">FAQs</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">Fábula: "El arma invencible"</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">RINCÓN DEL AFILIADO</a>	<a href="#">13</a>

**“El castigo del embustero es no ser creído aun cuando diga la verdad”**



Aristóteles

(Viene de la página 1)

Es una lástima que Indra pierda esta oportunidad para demostrar a la plantilla de TecnoCom, con hechos, que en realidad nuestra incorporación a este gran grupo empresarial, va a significar una mejora para nuestra vida laboral.

Desde CCOO cumpliremos con el calendario marcado por el SIMA, que finaliza el 28 de noviembre, y si no se nos aparece la Virgen de Lourdes, iremos preparando todo el material para someternos al arbitraje, tal y como recoge nuestro convenio.

Os iremos informando de los avances que se puedan producir en este frente, así como los plazos que lleva asociado este proceso.

**“Un bribón no ríe de igual forma que un hombre honesto, un hipócrita no llora con las lágrimas que un hombre de buena fe. Toda falsedad es una máscara, y por bien hecha que esté la máscara, siempre se llega, con un poco de atención, a distinguirla del rostro.”**

**Alejandro Dumas**



## INSPECCIÓN DE TRABAJO SANCIONA A TECNOCOM, nuevamente ...

**E**l día 2 de agosto, la Inspección de Trabajo de Madrid (en adelante IT) requería a la compañía que nos entregara a la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT) los horarios de los trabajadores y el registro de las horas extraordinarias pagadas y compensadas en SAP.

En el siguiente [enlace](#), disponéis de la resolución de IT ante nuestra denuncia.

También se les requería entregarnos los horarios de los trabajadores y trabajadoras de Tecnocom que prestan servicio en los centros de trabajo de cliente.

La empresa disponía de 15 días para facilitarnos todos estos datos.

Pues... ¿Os imagináis como ha acabado esta historia?



Efectivamente, **ya día de hoy, no disponemos de uno solo de esos datos!**

**Una vez más, la empresa incumple los requerimientos de Inspección de Trabajo y, como consecuencia, recibe una nueva SANCIÓN.**

Al parecer la dirección prefiere dirigir nuestra compañía abonando las sanciones pertinentes mientras incumple normativas y obligaciones, frente a cumplir con la legalidad laboral vigente.



Desgraciadamente esto no nos viene de nuevo. En verano de 2016, cuando aún no nos había adquirido Indra, nos encontramos exactamente ante esa misma situación ("[Horario en cliente. Ese gran desconocido](#)"-Boletín nº39). Por lo visto, desobedecer los mandatos de Inspección de Trabajo es el modus operandi tanto de Tecnocom, como de Indra.



# ¿Igualdad en Tecnocom?

## Una ilusión

Como [ya os informamos](#), en Marzo la compañía implantó de manera unilateral su plan de Igualdad. El principal motivo por el que no firmamos ese plan, fue porque se basaba en un **diagnóstico de situación desactualizado**, el cual se había elaborado **sin nuestra participación** y del que **tampoco se compartieron los datos utilizados**.

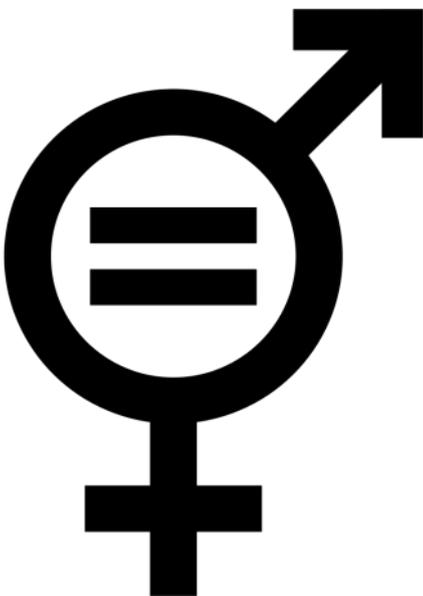
### ¿Qué es un diagnóstico de situación y por qué es tan importante?

Es el primer paso para la elaboración de un Plan de Igualdad. Consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

A partir de este análisis, se elaboraran una serie de medidas para mejorar y/o corregir la situación de la empresa respecto a la perspectiva de género, recogidas en un Plan de Igualdad.



Otro motivo para no firmar fue que todas las medidas y mejoras propuestas por nuestra parte no se tuvieron en cuenta, siendo una de las más importantes la falta de garantías del protocolo de acoso, ya que a la representación legal de los trabajadores no se nos permite estar presente a lo largo de todo el proceso.

A partir de ahí, como integrantes de la Comisión de Igualdad hemos intentado que se nos facilitaran los datos actualizados en cada trimestre (tal y como se había comprometido la empresa) y hemos seguido trabajando para poder alcanzar un plan consensuado que recoja las mejoras que creemos faltan para que sea efectivo, además de vigilar que se cumpla el principio de Igualdad en nuestra empresa.

Lamentablemente, en este tiempo, hemos podido comprobar que la dirección de nuestra empresa no comparte estos objetivos y, desde luego, entre sus prioridades no está la de trabajar en la Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Desde la puesta en marcha del Plan, el avance ha sido nulo:

- Del año en curso solo nos han facilitado un informe con los datos del primer trimestre, al que hicimos, junto a otras siglas, un **contra-informe** junto a otras siglas (con aclaraciones en algunos puntos y con la necesidad de ampliar información en otros), del que no hemos obtenido respuesta.
- Los datos del 2º trimestre, que nos acaban de entregar, van en la misma línea y formato que los del 1º. Además no están de acuerdo en hacer reunión de seguimiento para tratar estos datos ya que, como les hemos hecho saber, tienen las mismas deficiencias que los del 1er trimestre.
- Nos faltan los datos del tercer trimestre.
- Las acciones en las que, según la empresa, se iba a trabajar en el segundo trimestre del año, a día de hoy todavía no están terminadas.
- Tampoco sabemos si se ha trabajado en alguna medida conforme al tercer trimestre.
- No se han mantenido las reuniones trimestrales establecidas en el reglamento de la Comisión de Igualdad.

En definitiva, nuestra empresa está muy lejos de conseguir el tan ansiado Certificado de Igualdad que pretende obtener. Para ello debería tratar de cambiar el chip: no se trata de colgar un documento de intenciones en la web corporativa, si no de **establecer un compromiso verdadero desde la Dirección con la igualdad y transmitirlo a todos los departamentos y personal**. En definitiva, invertir tiempo y recursos en incluir perspectiva de género, políticas de igualdad y **medidas de conciliación EFECTIVAS**.

Sobre las medidas de conciliación, nos han vuelto a llegar comentarios de compañer@s, que nos indican que desde Relaciones Laborales se les informa que la normativa de esta empresa no permite disfrutar la reducción de jornada en horario continuo **¡¡ASÍ NO!!**

#### **Artículo 4.3 del Convenio colectivo del grupo Tecnom.**

##### **Armonización de la vida laboral y familiar.**

*En las reducciones de jornada por guarda legal / cuidado de familiares, se estará a lo establecido en el art 37 del ET. **El empleado podrá solicitar** a la Dirección de la Compañía, y teniendo en cuenta lo previsto legalmente, **horario continuado**. La Compañía, en consideración a la conciliación de la vida laboral y profesional, y atendiendo siempre a la organización y necesidades en la prestación de los servicios podrá: a) Denegar dicha solicitud, justificando las causas por escrito. En caso de que cambien las circunstancias de asignación a proyecto o cliente, el empleado podrá volver a solicitar de nuevo horario continuado. b) Aprobar dicha solicitud. En caso de que cambien las circunstancias de asignación a proyecto o cliente, la Compañía podrá anular dicha jornada en horario continuado, justificando las causas por escrito. Todos aquellos empleados que actualmente viene realizando esta jornada continuada podrán seguir disfrutando de este derecho, salvo que anulen la citada reducción de jornada. Si el empleado solicitase de nuevo una reducción de jornada, ésta se regulará por lo previsto en el apartado anterior.*

En la reunión mantenida el pasado 26 de octubre, pusimos en conocimiento de la empresa esto y hemos solicitado que en el seno de la CIS se elabore un protocolo para que las compañeras o compañeros comuniquen a Relaciones Laborales su intención de reducir la jornada y en caso de que así lo decidan solicitar horario continuo. En las comunicaciones que se establezcan en dicho protocolo entre trabajadoras y RRL siempre tendrá que estar en copia la CIS.



Es **una nueva oportunidad** para que Tecnom-Indra demuestre su verdadero **compromiso con la Igualdad**, os mantendremos informados de su respuesta.

## Participar o no en la EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**E**n un pasado [boletín](#), dedicábamos un artículo a explicar **qué es una Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP)**, **por qué es necesaria** su realización, **qué riesgos se evalúan** y **cuál es la finalidad** de ésta: corregir todos los problemas detectados en nuestra empresa :

**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.**

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



Obviamente, para corregir y eliminar los riesgos es necesario evaluarlos previamente.

También exponíamos como desde **CCOO en TECNOCOM** habíamos pedido una **nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales** en reiteradas ocasiones. La última se realizó en 2012.

Hace más de dos años que nuestra empresa decidió realizar la nueva ERP. Desde **2015** estamos colaborando activamente en el **grupo de trabajo de la ERP**, conjuntamente con el resto de parte social y con la empresa, para sacarla adelante. Hemos sufrido muchas trabas de la empresa además de retrasos en el tiempo. Entre ellas:

- El método elegido es el FPSICO. No se acepta el método **propuesto por CCOO**, y consensuado con toda la parte social, ISTAS21, método reconocido internacionalmente. El **ISTAS21** está avalado y reconocido por el INSHT y tiene múltiples estudios que prueban que es más completo ya que evalúa **más dimensiones** que el resto de métodos, incluyendo la **doble presencia**.
- No utilizan la **clasificación profesional** existente en nuestro convenio de Grupo de TECNOCOM sino una **híbrida** entre esta y otra inventada o propuesta por la empresa.
- No se recogerán las encuestas en **urnas** sino que será de **forma telemática**. Incluso habiéndonos prestado como voluntari@s l@s Delegad@s de Prevención para su recogida. **Desde CCOO, vigilaremos para que el proceso sea limpio y anónimo**. Desde la empresa, se nos negó la posibilidad de ubicar urnas en los centros de trabajo para la recogida de las encuestas conjuntamente con la posibilidad de realizarlas on-line.
- La **SS 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 llevado a cabo. Desde el 2012, que se realizó la anterior evaluación, en la empresa hemos estado **expuestos a los riesgos psicosociales** provocados por 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**. Y ahora... **la compra de la compañía por INDRA**.

Aun así, **desde CCOO creemos que es necesaria que se realice para detectar, eliminar y corregir esos riesgos Psicosociales.** Esta ERP es exigible y necesaria por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **Teniendo clara nuestra postura sobre los temas impuestos por la empresa, debemos estar en el grupo de trabajo, analizar los resultados y participar en las medidas correctoras.** Además, **os incitamos a toda la plantilla a participar y a decir la verdad, sin miedos ni tapujos, para que se reflejen todos los problemas psicosociales que sufrimos en la empresa y se pueda actuar en consecuencia.**

Estaremos vigilantes en que todo el proceso sea lo más transparente y correcto posible, que se establezcan conjuntamente con la RLT las medidas correctoras a aplicar y se ejecuten.

Si en algún momento vemos que la empresa no se está comportando como debiera, no nos dejara participar en la evaluación, ni en la elección de las medidas correctoras ni en su aplicación emprenderemos los canales oportunos para que esto se solucione.

### CON LA SALUD DE L@S TRABAJADOR@S NO SE JUEGA.

¿Cómo pueden los riesgos psicosociales perjudicar a tú salud?

¿Qué riesgos psicosociales existen?

Descúbrelo en el siguiente [enlace](#)

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. Medirlos y ver la repercusión que tienen sobre la plantilla.
3. 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.



# PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN

## Cuándo y cómo lo cojo

**T**enemos claro que nos corresponden de 2 a 5 días de permiso por hospitalización cuando ingresan a un familiar, según sea nuestro grado de parentesco y la provincia donde se produzca el ingreso (punto 2.5.1 de nuestro [convenio](#)), pero a partir de aquí, nos invade un mar de dudas:

- ¿desde qué día puedo coger los días de permiso?
- ¿los puedo coger alternos o han de ser consecutivos?
- ¿si le dan el alta a mi familiar, dejo de tener permiso?
- ¿los días de permiso son naturales o laborales?



Todas estas dudas nos surgen, porque **en el [Estatuto de los Trabajadores](#) (art. 37.3.b) no se concreta nada sobre cuándo y de qué forma podemos utilizar los días de permiso** que nos corresponden.

Debemos tener claro, en primer lugar, que este permiso **no son unas vacaciones** extra que solicitamos, como algunas empresas quieren hacer ver y por ello no "disfrutamos" del permiso por hospitalización, lo cogemos porque lo necesitamos y estamos en todo nuestro derecho a utilizarlo, conciliando así nuestra vida privada y laboral.

Lamentablemente, en un momento tan delicado de nuestras vidas, **cuando trasladamos nuestras dudas a la empresa, en muchísimas ocasiones, nos encontramos con respuestas e indicaciones incorrectas**, donde se nos incita a utilizar nuestros días de permiso desde el primer día del ingreso, sí o sí, o se nos dice que si el hospital es privado no es válido, e incluso que, si se produce el alta hospitalaria, los días de permiso que no hayamos utilizado se pierden.

Nadie duda, que el alta hospitalaria supone una mejoría en el estado de salud de una persona, pero en la inmensa mayoría de casos, no supone una curación espontánea que le permite hacer vida normal. Seguramente, aunque se encuentre en su casa, seguirá necesitando de nuestros cuidados hasta que se ponga bien del todo. Esta es norma general y así lo defiende nuestra jurisprudencia en sentencias como las siguientes:

**El permiso retribuido por hospitalización no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica ([STS 1819/2012](#) , [STS 5366/2010](#))**

Además, en ningún sitio se indica que los días de permiso deban ser proporcionales a la duración de la hospitalización y, por tanto, tenemos los mismos días de permiso cuando hospitalizan a nuestro familiar un día, o cuando se queda 3 meses ininterrumpidos en el hospital.

**El permiso por hospitalización no es algo que la empresa conceda o permita.** La empresa tiene la obligación de darnos el permiso cuando presentamos el justificante hospitalario. El día que queremos comenzar nuestro permiso, ese mismo día, debemos solicitar el justificante en el hospital, para que en el justificante conste, que ese mismo día, nuestro familiar se encuentra hospitalizado u hospitalizada y por tanto ese mismo día iniciamos nuestro permiso.

**En la práctica constatamos que las personas que simplemente presentan sus justificantes hospitalarios, no tienen ningún problema para coger los días cuando los necesitan**, pues la empresa no pone objeciones a lo que desconoce y a lo que no puede preguntarnos.

Si no quieres encontrarte en la tesitura de discrepar con la empresa y/o perder días de permiso, o tener que cogerlos en días distintos a los que realmente necesitas:

1) **Si tienes dudas**, consulta con un delegado o delegada que tengas cerca o envíanos tu consulta a nuestro [Buzón](#). Cuéntanos tu caso y te indicaremos cómo y cuándo puedes cogerte el permiso.

2) **PRESENTA EL JUSTIFICANTE con fecha de hospitalización igual a la fecha en que inicias tu permiso.**

**El mismo día que necesitas iniciar tu permiso, pide el justificante en el Hospital.**

Si sabes con antelación que te vas a ausentar, avisa a la empresa, pero recuerda que, **NO tienes que dar explicaciones sobre tu vida privada y mucho menos sobre la salud de tus familiares.**

**Ojalá no necesites coger ningún permiso por hospitalización, pero si lo has de hacer, ¡mucho ánimo y mucha fuerza!**

## Empleado Vs. Empresario

Español 100%





## CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

### ¿Puedo informar a la empresa de mi intención de causar baja en la compañía estando de baja médica? ¿Cuántos días de preaviso debo dar?

No hay ningún problema en dar el preaviso a la empresa mientras estás de baja. Es decir, no es necesario solicitar el alta médica para avisar a la compañía, sino que puedes notificar a la empresa tu intención de causar baja voluntaria y permanecer durante el tiempo de preaviso de baja.

El preaviso debe ser de 15 días laborales.

### ¿Qué convenio tienen en Indra?

Indra no tiene convenio propio. Si bien es cierto que algunos/as de sus trabajadores/as mantienen *ad personam* condiciones de sus empresas origen, el resto de la plantilla se rige por convenios sectoriales como el de las TIC ([XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública](#)), u otros convenios sectoriales como el del metal, oficinas y despachos... dependiendo de su origen.

### ¿Dónde puedo encontrar una copia actualizada de nuestro Convenio de Grupo Tecnom o del sectorial de las TIC?

En nuestra web (<https://www.ccoo-servicios.es/tecnom/>) encontrarás múltiples textos legales, entre ellos nuestro convenio de empresa, el convenio sectorial de las TIC (Consultoras), el Estatuto de los Trabajadores, etc...

The screenshot shows the website interface with the following elements:

- Navigation Bar:** Includes links for Aplicaciones, Google, TECNOCOM, CCOO, Herramientas, Formación y tutorial, Ocio, YouTube, Triodos, Microsoft Active Dir, and Otros.
- Main Content Area:**
  - flickr:** Galería de imágenes. ¡Síguenos ahora también en Flickr! Galería fotográfica CCOO Tecnom.
  - Visita Nuestro Canal YouTube:** Canal CCOO Tecnom. Y suscríbete a él para ver los videos de la Sección Sindical de CCOO de Tecnom.
  - FAQs:** Consultas laborales más frecuentes en Tecnom. Si no la encuentras, preguntanos.
  - Search:** ¿Qué estás buscando? with a magnifying glass icon and a 'NEW!' badge.
  - Textos Legales:** A sidebar menu with a yellow arrow pointing to it, containing:
    - El Convenio Colectivo Tecnom
    - Acuerdo ERE 2014 Tecnom
    - Acuerdo 2008 TTR
    - Antiguo Convenio TES 2010-11
    - Convenio TGS, AIE
    - Convenio Colectivo Consultoras
    - Estatuto de los Trabajadores
    - Ley Prevención de Riesgos Lab.
    - Guía Laboral
    - Boletines Oficiales
- News/Articles:**
  - 14 DE JUNIO DE 2017:** Negociaciones protocolo de garantías en la adquisición de Tecnom. 23-06-2017.
  - 6 DE MAYO DE 2017:** Concentraciones previstas para el 8 de junio. Tras las concentraciones realizadas en las puertas de nuestros centros de trabajo de Tecnom, esta vez... ¡nos vamos a visitar a nuestros clientes! 08-06-2017.
  - 31 DE MAYO DE 2017:** Destacadas. Video: "wiCCOOpedia".

## FÁBULA: **EL arma invencible** (de Cristina Mena, escritora)



**H**ubo una vez un viejo sabio al que acudían a consultarle siempre todas las desavenencias y problemas que surgían en un pequeño reino. Un día llegaron dos hermanos:

– Mi hermano menor me ha insultado y agraviado -dijo el mayor, -Exijo un duelo, hemos venido a consultarte por las armas.

El sabio sin decir nada, se acercó a una mesa y abriendo un viejo y alargado cofre, les dio a cada uno un arma. Luego sin mediar palabra tomó del brazo al hermano menor y en una estancia contigua le dijo estas palabras:

-A ti te he entregado la Lanza del Amor, no te asustes por el nombre, pues al exhibirla ante tu hermano con su brillo mágico templarás sus ganas de venganza, se suavizará su corazón y ya no necesitarás luchar contra él, le habrás vencido.

Luego mandó llamar al hermano mayor y a solas le dijo:

– Te he entregado esta espada porque es la Espada del Odio, en cuanto la desenvaines adquirirá tal fuerza y poder que nadie te vencerá y podrás resarcirte del agravio de tu hermano y vengarte de esos insultos.

Ambos hermanos marcharon satisfechos con sus armas a batirse en duelo creyendo cada uno en las palabras del viejo sabio. Se adentraron en un bosque y cuando todo estaba dispuesto para la lucha, de repente, el hermano menor, impaciente, sin avisar que iba a iniciar el combate, levantó al aire la Lanza del Amor y enfrentándola con firmeza al cuerpo de su hermano, creyendo que éste se ablandaría, apenas pudo sostenerla breves segundos sobre su cabeza cuando cayó al suelo con ella, pues el peso era tan grande que era imposible levantarla de esa posición; al ver que su hermano más que ablandarse se reía de él, de su gesto y su postura final caído en el suelo, contrariado empezó a decir.

– ¡No es justo!, ¡No tengo tanta fuerza!, ¡No puedo levantarla!, así no puedo luchar, esta lanza ha sido la peor arma que me haya podido dar ese viejo.

El hermano mayor al ver a su hermano en tan terrible desventaja se apresuró a desenvainar su Espada del Odio e ir tras su desarmado cuerpo, dispuesto a resarcirse de los agravios de su hermano pero al verlo llorando en el suelo, un sentido momento de compasión cruzó en sus ojos y al desfundarla y exponerla al aire, la espada en un instante se oscureció y se deshizo ante sus ojos dejando un rastro de polvo oscuro cercano a sus pies.

El hermano mayor no acertaba a comprender lo que había sucedido:

– ¡No es justo! – dijo también con rabia- ¡Esto no era realmente una espada!, ¡ese anciano me ha engañado!

Y ambos, coincidiendo en su enojo, decidieron regresar juntos a pedir explicaciones al viejo sabio.

– ¡Nos has dado unas armas defectuosas!, protestó el hermano mayor nada más volver a tener a la vista a aquel anciano.

– Así no podemos batirnos en duelo, – dijo el menor, – ¿Es que acaso te querías reír de nosotros?, – interrogó con grandes ojos al sabio.

El anciano acercándose a ellos con la voz sorprendida les dijo:

– Pero ¿dónde están vuestras armas?

El mayor se adelantó hacia él y le dijo:

– Mi espada se hizo polvo apenas la desenvainé

– Y mi lanza aún está clavada en la tierra me fue imposible levantarla del suelo pues pesa mucho, –dijo el menor. –

¡Nos has engañado! dijeron a un tiempo los dos hermanos.

– Entonces por lo que veo no podéis luchar, – dijo el hombre sin inmutarse,

– Tú no has podido manejar la Lanza del Amor y a ti se te deshizo la Espada del Odio. Mejor, id a casa juntos y olvidad vuestros agravios.

– ¡Eso no es justo!, – dijo el mayor, – Has de darnos a uno de los dos la victoria, aunque no hayamos podido luchar solo uno llevaba razón en esta contienda, has de decirnos quien ha ganado.

Entonces el anciano mirando a ambos les dijo:

–Está bien, es justo lo que pedís, ha ganado el que portaba el Arma Invencible.

Todos se quedaron muy sorprendidos de que el viejo sabio dijera algo así y dejara zanjado el tema sin más consideraciones ni pruebas.

Los dos hermanos, confundidos, se miraron entre sí preguntándose que había querido decir el maestro, quién de los dos era el que podía sentirse vencedor y quien era el vencido, sin embargo nada más escucharon y viendo que era imposible convencer al sabio para que se extendiera en una explicación, les diera otras nuevas armas o declarara abiertamente a uno de ellos como vencedor, expresaron su malestar durante unos minutos más pero no les quedó más remedio que regresar a casa juntos, pues el viejo hacía rato que ya había cerrado los ojos y nada contestaba a lo que le increpaban.

– Maestro, – interrumpió, de repente, la voz de un pequeño entre el gentío que se había reunido para ver el desenlace de la afrenta, – ¿Qué es lo que ha pasado?, ¿Por qué esos caballeros no ha podido conservar sus armas intactas? – dijo con voz inocente.

Entonces el viejo sabio abrió los ojos y mirando al niño con complacencia le dijo:

– Aprende esta sabia lección niño pues te será útil en la vida: Para esgrimir la Lanza del Amor y conseguir que otros ablanden su ira hay que tomar fuerzas del fondo del corazón, en un enfrentamiento justo y equilibrado para todos, afianzando en las manos una humilde intención, extraer coraje de los buenos sentimientos, pues el amor se endurece y se vuelve inamovible con el oportunismo, el orgullo o la vanidad por ver al que se juzga más desprotegido, humillado y vencido.

Y para portar la Espada del Odio, viendo como el amor yace en el suelo, desarmado, dolido, frustrado, hay que ser una persona ofuscada y cruel, soberbia y sin conciencia, sin benevolencia ni principios, pues un simple viento de compasión puede deshacer una mala acción en un instante. Las armas han hablado. Ninguno de los dos hermanos merecía batirse en esa lucha, ambos se han unido ante la contrariedad de una injusticia y sin pretenderlo, se han puesto de acuerdo... para atacarme a mí.

Todos aplaudieron las sabias palabras del anciano pero el pequeño queriendo llegar aún más al fondo preguntó de nuevo:

– ¿Y quién ha ganado entonces? ¿Cuál es ese Arma Invencible?

– La paz, pequeño, la Paz, – respondió el sabio acariciando la cabecita del niño.

**Fin**



