



## PELOTAZO EN TECNOCOM

Número 39

Febrero 2017

# Tecnocom liquida anticipadamente el plan de incentivos de su cúpula: 5,2 millones de euros

Mientras el IPC se dispara al 3% y continua la CONGELACION SALARIAL para la mayoría de los curritos en Tecnocom, la Dirección se forra "rescatando anticipadamente" el plan de incentivos para ciertos directivos previsto para mediados de 2019.

### Contenido:

<a href="#">Horarios en cliente</a>	3
<a href="#">Horario en reducción de jornada</a>	4
<a href="#">Turnicidad y Salud</a>	6
<a href="#">Fórmate y trabaja</a>	8
<a href="#">Adenda laboral</a>	11
<a href="#">FAQs</a>	12
<a href="#">PASATIEMPOS</a>	13
<a href="#">RINCÓN DEL AFILIADO</a>	14



**B**ueno, lo cierto es que tampoco es para sorprenderse, ya sabemos que en este país la Banca SIEMPRE GANA, y en Tecnocom no iba a ser diferente. La Dirección de Tecnocom, con su CEO a la cabeza, ha dejado bien atado su futuro económico pasando a incrementar la lista de los nuevos ricos de este país. **Estamos hablando de la mareante cifra de más de 5.000.000 € (en acciones de Tecnocom) a repartir entre un selecto y reducido grupo de directivos BENEFICIARIOS.**

(Continúa en la página 2)

**“El avaro desollaría a un piojo para obtener su piel”**

Proverbio belga



(Viene de la página 1)

Y todo ello mientras en Tecnocom **se nos rechaza, una y otra vez, una revisión salarial universal... una INDECENCIA**, a lo que ahora debemos sumar los fuertes incrementos de precios de artículos básicos que no hacen sino impactar negativamente sobre nuestro poder adquisitivo.

Es INTOLERABLE que la Dirección se reparta INTEGRAMENTE este jugoso BOTIN **sin ni siquiera cumplir con un tercio de los objetivos que establecieron para poder tener derecho a él**. Eso sí, mientras tanto exigen al resto de los mortales a pasar por el aro del COMPASS, para juzgar subjetivamente si has llegado a tus objetivos y así poder acceder a una recompensa.

**¿Vamos a seguir sentados e impasibles mientras observamos estas indecentes maniobras? ¿Cuándo diremos basta y decidiremos expresar nuestro malestar con quienes deciden nuestro empobrecimiento, año tras año, mientras ellos se forran?** Mientras lo piensas y te decides, otros ya estarán bronceándose en alguna playa del Caribe gracias a tu esfuerzo y precariedad laboral.

Si quieres expresar tu malestar con esta situación y con el bloqueo del convenio, ante la negativa de la dirección a pactar un incremento salarial para TODOS y TODAS, próximamente vamos a llevar acciones donde **tu participación será muy importante**.

Te esperamos.



## Horario en cliente. Ese gran desconocido...



**A** raíz de nuestra reclamación a la inspección de trabajo de julio de 2016, sobre las "irregulares" distribuciones de jornada que la compañía estaba comunicando a decenas de trabajadores en verano de 2016, este órgano resolvió ya en septiembre que **la dirección está obligada a comunicar** fehacientemente a los trabajadores desplazados **cuál va a ser el horario** que deban realizar en ese centro, remitiendo esa misma información a los sindicatos.

Ante la falta de cumplimiento por parte de la compañía, el 10 de octubre les remitimos una nota solicitando esta información, pero nunca contestaron. Ante esta situación nos pusimos, de nuevo, en contacto con el inspector reclamando que instara a la compañía a cumplir con su resolución. Esta vez la inspección concede un plazo de 15 días a la dirección para cumplir con su resolución. Ese plazo ha expirado y la dirección continúa dando la callada por respuesta.

### ¿Por qué la dirección no cumple con la resolución de Inspección de Trabajo?

Puestos al habla telefónica con uno de los responsables del departamento de personal para pedir explicaciones sobre este silencio, nos dicen sencillamente que **la dirección NO TIENE LOS HORARIOS QUE HACEN LAS PERSONAS DESPLAZADAS EN CLIENTES.**

### ¿Por qué creemos nosotros que la dirección esconde esta información?

- Si el empleado no tiene constancia OFICIAL de su horario, **tiene muy difícil poder reclamar Horas Extras** sobre algo que no existe oficialmente.
- Si los sindicatos tuviéramos esta información **podríamos verificar la VALIDEZ de estos horarios y la aplicación legal de cualquier distribución irregular** sobre la misma.
- La dirección acuerda **HORARIOS de SERVICIO** con los clientes, sin tener en cuenta los **HORARIOS OFICIALES** de este, pasando estos horarios a funcionar como si fueran los oficiales. **Los horarios de servicio NO están validados por ningún convenio** o norma que los ampare y/o regule, pasando a ser terreno abonado a los abusos de todo tipo.

### Ante esta situación, ¿qué vamos a hacer CCOO?

Hemos enviado un nuevo escrito a Inspección de Trabajo para dar fe del incumplimiento de la dirección, **instando a que sancione esta conducta y les obligue a entregarnos esta información** a la mayor brevedad posible.

Os seguiremos informando.



## Horario en jornada reducida por guarda legal/cuidado de familiares

### De nuevo nos la intentan colar

**E**sto es lo que dice nuestro Convenio:

#### 4.3 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.

¿Parece claro, verdad? Lo cierto es que **Relaciones Laborales** ha tenido unas respuestas 'inadecuadas' a la petición de horario continuo en reducción de jornada de muchos/as compañeros/as. Por ejemplo, solicita a las personas una autorización de los responsables de proyecto para que el/la solicitante pueda realizar dicho horario, una solicitud que **no se ajusta a Convenio**. En muchos casos en los que os habéis puesto en contacto con nosotros/as hemos parado este procedimiento inventado, recordando a RRLL su deber de aplicar el Convenio.

**El horario solicitado en reducción de jornada NO debe ser justificado por ningún responsable de proyecto. Es la EMPRESA LA QUE NECESITA JUSTIFICAR POR ESCRITO que no se puede aplicar el horario solicitado.**

Recordamos además a las partes interesadas, lo importante que es dar unas causas realmente justificadas del horario continuado, puesto si no se llega a acuerdo entre empresa y trabajador/a, según la web Laboral Social (web especializada en temas de derecho laboral en España ):

*“En vía judicial se valorará la edad de los hijos, circunstancias familiares, horarios del centro escolar y por parte de la empresa las dificultades de coordinación, el hecho de que tenga que contratar a otra persona para cubrir su turno, el perjuicio al resto de los trabajadores o que el horario que pretenda el trabajador ausentarse sea el de más afluencia a la empresa.*

*... La prueba de lo alegado por la empresa para la denegación del derecho es importante puesto que su persistencia injustificada puede derivar en el abono de una indemnización por daños y perjuicios. Este ha sido el caso de una trabajadora que, tras la negativa de empresa a la concesión de la reducción, solicitó una excedencia con la pérdida de ingresos que ello conlleva por lo que la empresa fue condenada al abono de una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir durante el tiempo que se mantuvo en excedencia. O al abono de una multa por temeridad y mala fe al persistir en su actitud procesal injustificada “a sabiendas de la dimensión constitucional del derecho a la concreción horario y la negativa a su reconocimiento”.*

Compañeros y compañeras, os recordamos de nuevo el **procedimiento** a seguir en la petición:

- 1) El trabajador/a solicita la reducción de jornada a RRLL con el horario solicitado
- 2) Recepción de la carta de solicitud por RRLL y firma de recibí.
- 3) Si la jornada solicitada es continuada y la empresa no la acepta, **debe dar explicaciones justificativas de trabajo o proyecto.**

En el siguiente [enlace](#) dejamos a vuestra disposición el escrito que hemos entregado a la empresa, donde les increpamos y advertimos de su mal hacer. También hemos solicitado todas las reducciones de jornada de la plantilla, así como las solicitudes en horario continuo denegadas por la compañía para poder velar por la correcta aplicación de nuestro [Convenio de Grupo](#).

**Si te han denegado tu solicitud de horario continuo, en una reducción de jornada por guarda legal, contacta con nosotros. Podemos asesorarte y mediar por ti frente a la empresa.**



- ¿Cuántas horas dura tu jornada laboral?
- Ocho
- ¿Computadas?
- Con putadas, once.

# La turnicidad y nocturnidad en la salud

## Conoce tus derechos

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

'El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extra laboral. (...)

Dadas las características humanas, **la actividad laboral debería desarrollarse durante el día**, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con **horarios de trabajo que están fuera de los que sería aconsejable**, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso. (...)

En estudios realizados sobre el tema, se ha visto que **las personas que trabajan a turnos demuestran una menor satisfacción con el horario y con el trabajo en general**, que las personas que prestan sus servicios en jornada laboral diurna.

Ello puede ser debido a diversas causas, pero, sin duda, una de ellas es la falta de adaptación debida a la alteración de los ritmos circadianos y sociales; así como una **deficiente organización de los turnos**. (...)

Por ello es importante tener en consideración las repercusiones que el trabajo nocturno tiene sobre la salud de los trabajadores, a fin de **organizar los turnos convenientemente** y de prever unas condiciones de trabajo adecuadas. '

## Turnicidad

La turnicidad y el trabajo nocturnos están regulados en el [artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores](#). Desde CCOO hemos planteado esta negociación en varias ocasiones con la empresa y no se encuentra entre sus prioridades. Seguiremos insistiendo ya que, tanto para CCOO, como para l@s Delegad@s de Prevención, sí es prioritario. Ponemos a vuestra disposición algunos fragmentos que consideramos importantes que conozcas de tus derechos.



Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo conforme la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que **ningún trabajador esté en el turno de noche**

**más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.**

## Nocturnidad

**El trabajo nocturno es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.**

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos **no podrá exceder de ocho horas diarias** de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

## Inconvenientes del trabajo a turnos

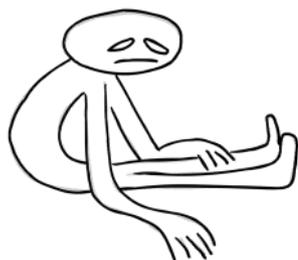
### Desequilibrios en los ritmos circadianos

El organismo humano sigue un ciclo de 24 horas, que regula muchas funciones (actividad cerebral, respiración, temperatura, etc.) Estos ritmos biológicos se llaman "ritmos circadianos" y coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría de ellos más activos durante el día que durante la noche. Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal.

### Alteraciones del sueño y fatiga crónica

Durante las horas que se duerme se suceden distintas fases de sueño, unas permiten, principalmente, la recuperación de la fatiga física

(sueño profundo), mientras que otras, que se dan ya en las últimas horas de sueño, y es cuando "se sueña", permiten la recuperación de la fatiga mental (sueño paradójico). Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas. Esto hace posible que se den las distintas fases del sueño de manera que la persona pueda recuperarse tanto física como mentalmente. Si se duerme de día, no se dan todas las fases del sueño y no se permite al organismo descansar suficientemente, con lo que se va acumulando la fatiga hasta que llega un momento que aparece la denominada fatiga crónica, que produce alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio.



### Alteraciones de la vida social

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en los llamados horarios normales. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria, debido a la falta de coincidencia con los demás. Todo esto hace que aumenten los problemas familiares y que pueda aparecer una sensación de vivir aislado y de que no se es necesario para los demás, creando un sentimiento de inferioridad o culpabilidad que dificulta la aceptación del horario nocturno.

### Incidencia en la actividad profesional

La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente hacen que se den una serie de repercusiones negativas sobre la producción. Generalmente se obtiene un menor rendimiento en el turno de noche y una menor calidad del trabajo realizado, especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada, ya que, en estas horas, la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos es más reducida. A veces ocurre también que, en el cambio de turno, las consignas no son suficientemente precisas o que, por la prisa de marcharse, no se comunican al turno que entra las posibles incidencias (averías, atascos de la máquina, algún ruido extraño, etc.) o no se transmiten adecuadamente las informaciones necesarias o determinadas órdenes. Esta falta de comunicación es otra posible causa de errores, incidentes o accidentes.



Estos datos están recogidos de diferentes publicaciones del [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene](http://www.instituto-nacional-de-seguridad-e-higiene.es).

Si estás interesado en ampliar esta información, escríbenos a [s-sindical-ccoo@tecnocom.es](mailto:s-sindical-ccoo@tecnocom.es) y tus delegados y delegadas de Prevención te aclararán cualquier duda.

## FÓRMATE y TRABAJA

Hoy, febrero de 2017 en un momento en el que todas las noticias son de cambio de paradigma, en un momento en el que el trabajo precario se ha convertido en algo normal y donde los proyectos novedosos solo se los llevan "los enchufados" de siempre, es el momento de dar un cambio a tu vida.

Es el momento de mejorar tu empleabilidad tanto dentro como fuera y además estar a gusto contigo mismo en temas que te gustan y te motivan.



Foto: Virtualización de servidores con servicios de Big Data , manejando el Internet de las cosas (IoT)

¿Sabías que con esfuerzo pero perseverando puedes estar al día de todo lo que este sector está demandando, como Fabricación en 3D, Blockchain, mWallet, Autenticación biométrica, IoT, NFV, Soluciones y servicios Cloud, Servicios MDM, Sistemas analíticos BIG DATA, SAP, Smart Cities, Drones para GIS, Java para dispositivos en movilidad...?

En nuestra compañía algunos de estos proyectos ya no son sueños.

¿Qué haces aparcado en tecnologías con muchos años de antigüedad que empiezan a estar en desuso? ¿De verdad eres de los que disfrutas trabajando o simplemente trabajas para vivir?

Desde CCOO sabemos que puedes trabajar en estas tecnologías y vemos que puedes conseguirlas en la Fundación para el Empleo (antigua Fundación Tripartita) mediante los títulos propios de las universidades en base a la resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente (tal y como se recoge en el artículo 34 y 35 de la Ley 4/2007 Orgánica de Universidades de 12 de abril); así mismo en Masters y Cursos promovidos en base a créditos universitarios.

Véase <http://www.fundae.es/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Guias-Procedimientos-Como-Bonificar-te.aspx>

**Este es el momento adecuado para que investigues, valores en qué quieres invertir y solicites la formación a la que tienes derecho.**

## Compatibiliza formación y trabajo

Porque sabemos que es complicado conciliar estudios y trabajo, te proponemos que uses los Permisos Individuales de Formación (PIF).

**Dispondrás de hasta 200 horas laborales por año académico para asistir a clase y estudiar -siempre que hagas una formación que esté reconocida con una acreditación oficial-, con la finalidad de favorecer tu desarrollo profesional y personal, sin ningún coste para el empresa donde trabajas y cobrando tu salario como siempre.**

# PIF

El número de horas del permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlas la empresa con cargo a su crédito para la formación continua. El coste de la bonificación será equivalente a una cantidad igual al salario del trabajador y a las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante un período no superior a 200 horas laborales por persona durante el curso académico.

Para solicitar este permiso debes bajarte la solicitud (en la misma [web](#)) y mandársela debidamente firmada a Formación [formacion.personas@tecnocom.es](mailto:formacion.personas@tecnocom.es)

**El permiso debe ser autorizado por la empresa y la denegación deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.**

Se puede disfrutar una vez que ésta lo autoriza, mediante escrito respondiendo a tu solicitud, y lo comunica a la Fundación para el Empleo a través de la aplicación informática disponible.

### ¿Beneficiarios?

Todos los empleados de TecnoCom que cumplan con los requisitos y hayan obtenido de la empresa la concesión del permiso.

### ¿Requisitos de la formación?

Formación reconocida por una titulación oficial, incluidas las que corresponden a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Formación dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

Formación presencial. Se admitirá la parte presencial o simultánea de las acciones formativas a distancia.



### ¿Hay algún plazo para solicitar un PIF?

No, la empresa puede conceder el PIF en cualquier momento del año, siempre que disponga de crédito suficiente y que no se haya agotado el presupuesto disponible en la Fundación para el Empleo para esta iniciativa formativa.

### Otros ejemplos de formación bonificable con los permisos individuales de formación:

ESO/ Bachiller/ Formación Profesional del Sistema Educativo.

Acabar las últimas asignaturas de tu carrera para conseguir tu Grado, Master, Título propio de Universidad,...

Preparación de exámenes

Asistir a la Escuela de Idiomas para mejorar tu inglés, francés... o incluso aprender otras nuevas lenguas: alemán, chino, japonés... Como siempre hay que acreditar que están reconocidas como oficiales.

Acreditar las competencias adquiridas en tu trabajo como Programador, Analista, Jefe de Proyecto,...

## ¿Hace falta aprobar los estudios para los que se ha solicitado el PIF?

No. Aunque ya que te cuesta y te esfuerzas en ello, te deseamos mucha suerte en los exámenes.



### ¿Qué se financia con un PIF?

Los costes salariales (salario base, antigüedad, complementos fijos y la parte correspondiente de las pagas extraordinarias) y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las horas laborables en las que el trabajador/a está disfrutando del PIF.

**El beneficiario del PIF sigue cobrando su salario normal como si estuviera trabajando normalmente.**

## ¿Para qué formación no se puede solicitar un PIF?

Las acciones formativas a distancia que no tienen sesiones presenciales o simultáneas o tutorías presenciales o prácticas obligatorias. Esto significa que se excluyen los cursos grabados o enlatados.

La formación realizada por la empresa y que sea objeto de otra bonificación.

Cursos de formación no oficiales.

Los permisos necesarios para asistir a exámenes, ya que el [Estatuto de los Trabajadores](#) los recoge como permisos retribuidos (Art. 23).

La formación **obligatoria** (por ejemplo los de prevención o aquellos de arquitectura del cliente, etc.) para el desempeño del puesto de trabajo del propio trabajador o trabajadora.

## La empresa no contesta a mi solicitud de PIF ¿qué hago?

Lo primero que tienes que hacer es dirigirte por escrito a Formación [formacion.personas@tecnocom.es](mailto:formacion.personas@tecnocom.es) solicitando una contestación, si ha vencido un plazo razonable, por ejemplo 20 días. Es conveniente hacer llegar a la RLT de tu empresa una copia de dicho escrito para que tenga constancia de la situación e intente gestionar cualquier dificultad que surja. En casos extremos se podrá denunciar judicialmente o ante la Inspección de Trabajo.

## La empresa contesta denegando la solicitud, ¿qué puedo hacer?

Hay que estudiar la respuesta para denegarlo, y si no se ajustan a la normas y discrepas de las razones organizativas que se indican, ponlo en manos de tu delegado de CC.OO más cercano para que te asesore.

Una vez que la empresa ha realizado el informe desfavorable, la empresa y la RLT tienen 15 días para dirimir sus discrepancias. Si alcanzan un acuerdo, el PIF podría iniciarse inmediatamente. Si no, existe un Acta de Discrepancias que deberá ser enviada a la Fundación para el Empleo e iniciar una investigación que deberá resolver o instar a la Comisión Paritaria Sectorial para su resolución.

También se puede acudir a la asesoría jurídica de CC.OO para que se estudie una eventual vulneración de tus derechos formativos y valorar si puede instarse a la Inspección de Trabajo o ir a la vía jurídica.

## ¿Qué argumentos no son aceptables?

Está fuera de plazo.

Esos estudios no interesan a la empresa.

Que es muy complicado pedirlo.

Hay demasiadas peticiones.

A tu jefe no le da la gana concedértelo (sin ninguna explicación justa).



## ¿Se puede solicitar más de un PIF por año si entre ellos no superan las 200 horas por año?

Sí, por ejemplo, se pueden solicitar 100 horas para preparar el examen de entrada en la universidad y otras 50 para un Grado de informático, dentro del mismo año y otros 50 para un curso en la Escuela Oficial de Idiomas.

## ¿Se puede mezclar la definición de año natural y curso académico?

No, en TecnoCom la aplicación se hace por curso académico.

## ¿La RLT de la empresa debe estar informada de todos los PIF? Y además ¿podría pedir la improcedencia de su bonificación?

Sí, la ley no distingue entre acción formativa y PIF, es por ello que en el caso que la empresa no hubiera notificado las aceptaciones o rechazos de los PIF, CC.OO podría instar a las devoluciones de todas las bonificaciones que estuvieran afectadas por esa falta de comunicación.



### PIF (Permiso Individual de Formación)

*Ejerce tu derecho!*

Real Decreto 395/2007

## ADENDA LABORAL



**E**l pasado 31 de enero finalizaba el plazo para la firma de la adenda profesional. Algún compañero se ha dirigido nosotros para preguntarnos: **¿Y ahora qué?**

La respuesta sigue siendo la misma. Mientras la Inspección de Trabajo y la Agencia Española de protección de Datos no se manifiesten, la recomendación sigue siendo que NO SE FIRME, no al menos hasta que estos dos organismos resuelvan las dos denuncias interpuestas por CCOO:

- ♦ [Denuncia Agencia Protección de Datos](#)
- ♦ [Denuncia Inspección de Trabajo](#)



## CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

### ¿Puedo solicitar el cambio de 14 a 12 pagas de mi nómina?

No. El número de pagas viene estipulado en tu contrato laboral y es la empresa quien tiene la potestad legal para decidir las.

### He estado unos días de baja por enfermedad común y no sé cómo afectará a mi nómina.

En los siguientes apartados del [Convenio de Grupo TecnoCom](#) tenemos regulado cuál es el complemento salarial que nos corresponde dependiendo de la duración de la baja por 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.

### ¿Disponemos en TecnoCom de “días de asuntos propios”?

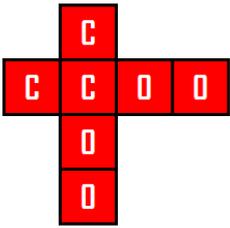
No. Lo que tenemos regulado en el [Convenio de Grupo de TecnoCom](#) es una tabla de permisos de ausencias remuneradas que puedes consultar en el apartado 2.5 de dicho documento.

### ¿Tengo derecho a pedir un anticipo de mi nómina?

Sí, tienes derecho a solicitar un máximo de 2 mensualidades, correspondiente a su último salario neto percibido.

El importe anticipado deberá ser devuelto, como máximo, en tus 6 mensualidades siguientes a la concesión del mismo.

Derecho regulado en el apartado 4.4 Anticipos de nuestro [Convenio de Grupo de TecnoCom](#).



# PASATIEMPOS

**Busca las diferencias entre tus vacaciones  
y las vacaciones de los directivos de Tecnocom**



TUS vacaciones



SUS vacaciones



## EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

### Descuentos para afiliados y afiliadas

**BARCELO HOTELS & RESORTS:** Las personas afiliadas podrán disfrutar de unas mejores condiciones en la contratación de sus estancias vacacionales.

**CAMPAÑA VACACIONES 2017:** Ya está a vuestra disposición el nuevo folleto con toda la oferta de ocio, vacaciones y tiempo libre para el 2017: residencias de tiempo libre, establecimientos concertados y otras ofertas.

**PORTAVENTURA VILA SECA (TARRAGONA):** Descuento de 10,00 € en la adquisición de cada entrada para las personas afiliadas a CCOO, como máximo 4 personas (Afiliado/a y tres acompañantes).

**Oi2 CENTROS AUDITIVOS:** La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha alcanzado un importante acuerdo con la empresa Oi2 Centros Auditivos, con grandes descuentos para todas las personas afiliadas a CCOO de cualquier ámbito de rama y territorio y familiares directos hasta 2º grado.



## Comisiones Obreras

Sección Sindical Estatal de Grupo de CCOO  
en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de  
e-mail: [s-sindical-ccoo@tecnocom.es](mailto:s-sindical-ccoo@tecnocom.es)

Teléfono: 91.325.13.37 / 62739

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!**



(<https://twitter.com/TecnomCCOO>)

**En nuestra Web**



[www.ccoo-servicios.es/tecnocom/](http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/)

**¡Y ahora también en  
YouTube!**



[Sección Sindical CCOO Tecnom](http://Sección Sindical CCOO Tecnom)