

# La Sección

Boletín de la Sección Sindical de CC.OO. de TecnoCom España Solutions # Número 23 # Septiembre de 2009

## FIRMADO CONVENIO TES 2009

El día 17 de septiembre hemos procedido a la firma del Convenio TecnoCom España Solutions para 2009.

El retraso de tal acto, previsto para finales de Junio, se ha producido principalmente por las dificultades encontradas al inicio para trasladar fielmente el contenido del preacuerdo que fue aceptado por la mayoría de vosotros al texto definitivo del Convenio. A ello debemos añadir el periodo vacacional, que ha impedido la falta de disponibilidad de todas las partes implicadas en este proceso.

Además del contenido del preacuerdo, el nuevo texto incorpora modificaciones en algunos artículos al objeto de evitar distintas interpretaciones, y que en la mayor parte de los casos forman parte de las actas de interpretación del convenio 2006-2008 elaboradas y firmadas por

las partes (empresa y sindicatos) durante estos 3 años.

**Para CCOO este es un Convenio de Transición.**

Un Convenio donde no es tan importante el CUANTO sino el QUE, es decir el Convenio en sí.

Un Convenio que sigue siendo vanguardia en nuestro sector, y que sigue **manteniendo intactas sus señas de identidad:**

- Jornada de Verano de 14 semanas
- Subidas Universales
- Beneficios Sociales
- Dietas y Desplazamientos
- Guardias y Disponibilidades
- Prevención, Formación, Derechos Sindicales, etc.

A continuación os exponemos los cambios más significativos contenidos en el nuevo texto:

<b>SUELDO + TRIENIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La suma de estos 2 valores a 31-12-2008 será incrementada en un <b>0,4%</b>. Esta cantidad será añadida al SUELDO de la nómina de Agosto de 2009 pasando esa cantidad a ser el nuevo SUELDO a partir de la <b><u>nómina de Septiembre.</u></b></li><li>• Serán abonados en la <b><u>nómina de Septiembre</u></b> los atrasos de ese 0,4% desde Enero a Agosto de 2009.</li></ul>
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A partir de la <b><u>nómina de Septiembre</u></b> pasará de 95,06 € a <b>100 €.</b></li><li>• Serán abonados en la <b><u>nómina de Septiembre</u></b> los atrasos por esta actualización desde Julio de 2009.</li></ul>
<b>IPC</b>	Se incluirá una referencia a la <b><u>excepcionalidad del formato aplicado a la revisión salarial para este año 2009.</u></b>
<b>CONCEPTOS SALARIALES NO REVISADOS</b>	Se incluirá una referencia explícita a la <b><u>excepcionalidad de la no revisión de ciertos conceptos para 2009.</u></b>

<b>TABLAS SALARIALES</b>	Se incluirá una referencia al compromiso de ambas partes para trabajar conjuntamente en la elaboración de un <b><u>Sistema de Clasificación Profesional con Tablas Salariales propias.</u></b>
<b>CONVERSIÓN A INDEFINIDOS</b>	Se establece el <b><u>paso a indefinidos de aquellos trabajadores que tengan 4 o más años de antigüedad</u></b> en la empresa. De aplicación a los 6 meses para el primer bloque de traspasos y de 3 meses para los siguientes.
<b>COMISIÓN IGUALDAD</b>	Se establece la <b><u>creación de una comisión</u></b> para el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.
<b>COMISIÓN TELETRABAJO</b>	Se establece la <b><u>creación de una comisión</u></b> paritaria para estudiar conjuntamente la posibilidad de regular el teletrabajo en TES.

Así mismo, como sabéis, se han establecido unos parámetros de revisión salarial sujetos a la consecución de ciertos objetivos empresariales: Ingresos, Ebitda y Paro.

Al finalizar este año, y en función del resultado de estos parámetros existiría una segunda revisión salarial para 2009 y retroactiva a Enero de 2009.

Desde hoy mismo podéis consultar el texto del nuevo Convenio siguiendo el enlace:

<http://www.comfia.net/tecnocom/html/14551.html>

Como siempre estamos a tu disposición para aclarar cualquier duda que pudiera surgirte de la lectura del mismo.

### **¿HA NACIDO TU SOBRINO/A Y TE HAN NEGADO UN PERMISO PARA VERLO/A?**

Si tu hermana o hermano han tenido un hijo/a y tú has ido con toda la ilusión a pedir un permiso legal para poder visitarlos al hospital, seguramente te lo habrán negado alegando que el Convenio de TES no contempla el permiso por nacimiento de sobrinos.

Pues esto se acabó.

El 23 de abril de 2009, una sentencia del Tribunal Supremo reconoce el derecho a disfrutar del permiso retribuido por hospitalización de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de parto, por lo que, según nuestro convenio de TES, nos corresponderá a partir de ahora un permiso de 2 días (+2 días adicionales si es en otra provincia).

Puedes ampliar esta información haciendo un clic en el siguiente enlace:

<http://www.comfia.net/tecnocom/html/14539.html>

## PROTOCOLO DE SALIDA

(basado en hechos reales)

Normalmente, cuando ingresas en una empresa, y ésta no suele ser la excepción, recibes la bienvenida de compañeros, responsables y representación legal de los trabajadores (delegados de personal, comités y secciones sindicales). Al llegar, todo es buen rollito: te ayudan, te dan soporte, te indican qué hacer, cómo hacerlo y a quien debes dirigirte.

Ahora nos vamos a ocupar de la situación opuesta: te marcan como prescindible o tú decides iniciar una nueva etapa profesional y/o personal. En definitiva: te vas de la Compañía.

- Si es en contra de tu voluntad (te despiden), te lo deben comunicar de forma fehaciente, preferiblemente, por escrito. **Recuerda que siempre puedes exigir la presencia de un representante de los trabajadores para que te asesore** en esta delicada situación.

- Si es tu decisión, enhorabuena. Seguro que lo has meditado y es por tu bien.

En ambos casos, te sugerimos que tengas en cuenta lo siguiente:

1. Mobiliario, material de oficina, pc's, teléfonos, portátiles y material en general, son propiedad de la Compañía. Sin autorización, no puedes llevarte nada que no sea de tu exclusiva propiedad.

2. Software comercial o desarrollado por ti, o con tu colaboración, son igualmente propiedad de la Cía. No podrás usarlo fuera.

3. Salvo que la salida sea involuntaria y/o fulgurante, es conveniente "limpiar" los archivos personales de los medios de almacenamiento corporativos (discos duros, carpetas de red, etc), pero al hacer esto, por favor, ten cuidado: **si destruyes información de la Cía, te pueden acusar de ello y las consecuencias para ti podrían ser muy graves, si fuera constitutivo de delito o de negligencia intencionada.**

4. Si, una vez notificada tu marcha, sigues trabajando unos días hasta tu salida definitiva, te recomendamos que pidas una auditoría del material que deberás usar durante ese tiempo. Elude cualquier responsabilidad por lo que pueda ocurrir. Si pasa algo, que no sea culpa tuya.

En resumen: llévate sólo lo que es tuyo y cuídate de no destruir o estropear nada que no lo sea. El personal que se queda te lo agradecerá y tus responsables no podrán reprocharte cualquier pérdida de información fortuita que se produzca.

¿O sí?

## DISFRUTE DE VACACIONES <> ENFERMEDAD

Gracias a una reciente sentencia del Tribunal de Justicia Central Europeo (TJCE) de 20 de Enero de 2009, la doctrina seguida hasta ahora por el alto tribunal español ha dado un giro de 180º en lo que respecta al disfrute de vacaciones estando de baja laboral.

El pasado mes de Junio el Tribunal Supremo Español (TS-e), en sentencia para unificación de doctrina, estimaba que **si usted tiene planificadas sus vacaciones anuales retribuidas, y como consecuencia de una baja laboral no puede iniciarlas en las fechas previstas, NO las perderá, pudiéndolas disfrutar en otras fechas.**

Y aunque esta sentencia del TS-e solo entra a enjuiciar este supuesto concreto, la lectura de la sentencia del TJCE no tiene desperdicio, y va mucho más allá haciendo una clara interpretación de lo que significa el Art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo cuando esta obliga "...que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas...".

En la citada sentencia del TJCE se recoge los siguientes extremos:

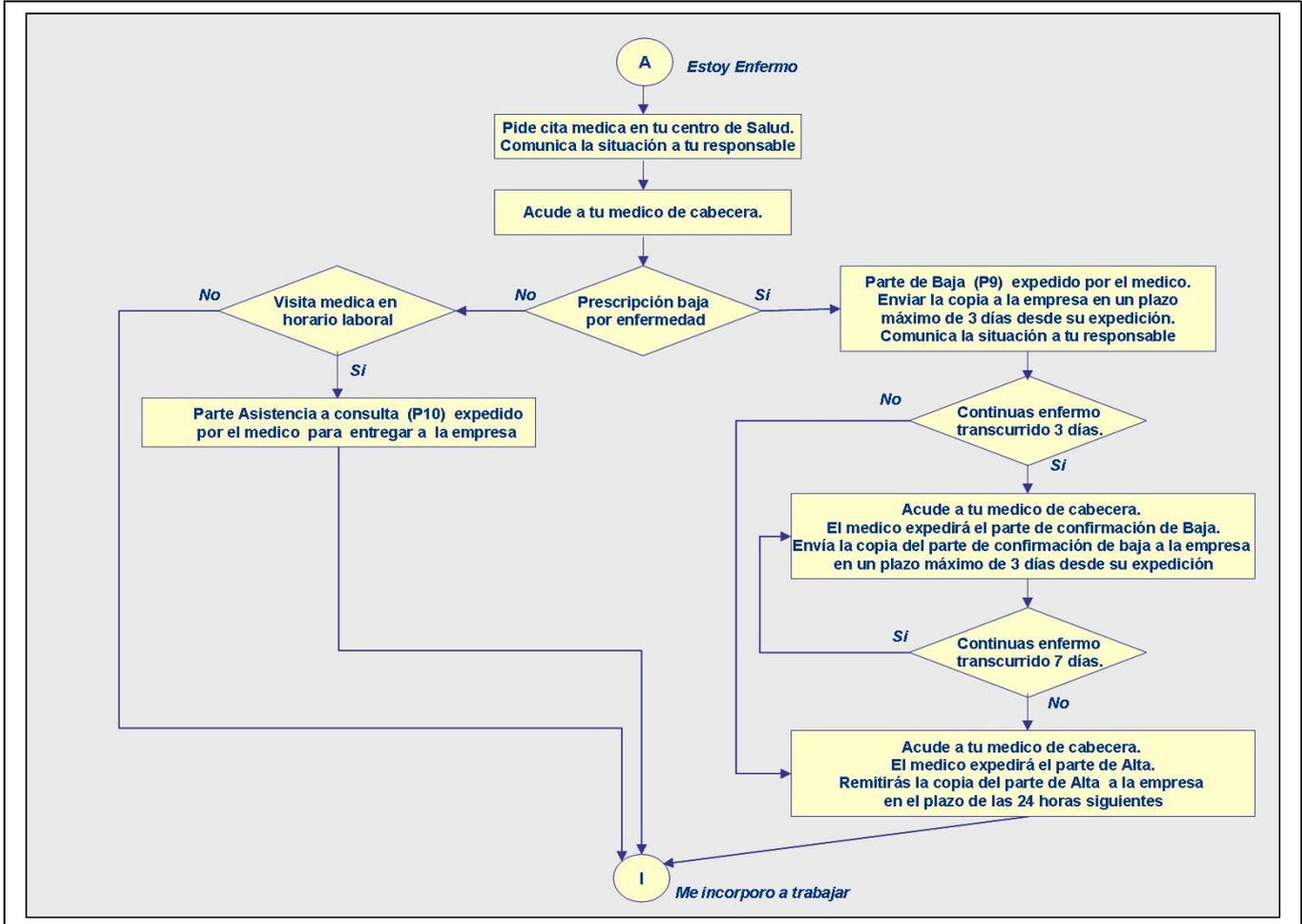
- "...la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que **permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento.** Tal finalidad difiere por esta razón de la finalidad del derecho a licencia por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad."

- "...según se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, si bien el efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, **ese tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior...**"

Todo lo anterior nos hace pensar que en breve, el TS-e pasará a contemplar cualquier situación por la que no pudiendo el trabajador disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas, se permita su disfrute en fechas posteriores.

Es decir, que si se produce baja laboral o alguna cuestión ajena a la voluntad del trabajador, antes o durante el periodo de vacaciones, los días de vacaciones a disfrutar **NO se pierdan.**

## Otro protocolo; éste por si estás enferma/o



## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

### ¿Psico qué?

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente en las derivadas de la organización del mismo.

### Efectos sobre la salud

En términos de prevención de riesgos laborales, la exposición a los riesgos psicosociales provoca efectos en dos niveles:

- a corto plazo, a través de procesos conocidos como estrés que incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social;
- a largo plazo, ya que diversas investigaciones han demostrado que el estrés laboral afecta a todas las condiciones de salud física y mental.

### Grupos de riesgos psicosociales

La prevención de riesgos laborales debe fundamentarse en el conocimiento científico. Desde los años sesenta, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

### Obligación legal en todas las empresas

La ley reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños, «todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...». Por tanto también deben ser objeto de la actividad preventiva las condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo. Además el Reglamento de los Servicios de Prevención prevé la existencia de expertos en Psicología como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención a fin de llevar a cabo su actividad preventiva.

## LEY DE IGUALDAD (SITUACIONES ESPECIALES). DESPIDO NULO

En una reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS) de lo social de enero de 2009, se confirmaba la **nueva doctrina** adoptada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 92/2008, a raíz de la solicitud de despido NULO por parte de una empleada que había sido **despedida IMPROCEDENTEMENTE cuando se encontraba embarazada.**

El alto tribunal lo considera **despido NULO**, incluso teniendo en cuenta que en este caso **el empresario desconocía el estado de gestación de la empleada.**

Hasta la publicación de esta nueva resolución todas las sentencias del TS contemplaban que, ante el despido improcedente de una trabajadora embarazada, para que existieran indicios de discriminación por esta causa, debía existir conocimiento por parte del empresario de la situación de embarazo en la que se encontraba la empleada, tal y como recoge la Directiva Comunitaria.

Esta nueva doctrina constituye un **mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas**, y se **exime con ello**, además, de la necesidad de demostrar el conocimiento por un tercero de

un hecho **que pertenece a la esfera más íntima de la persona.**

Hay que recordar que esta situación de protección especial por causa de embarazo, fue incluida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) a raíz de la publicación de la **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Y concretamente, dentro de la nueva y extensa redacción de los **Art. 53.4 y Art. 55.5** del ET, en los que existe una **relación de situaciones especialmente protegidas** donde cualquier despido de un trabajador que se encuentre en alguna de estas situaciones y cuyo despido no sea declarado procedente **debe ser considerado NULO.**

Es decir, para **aquellos despidos donde las empresas reconocen la IMPROCEDENCIA del mismo por falta de pruebas**, cualquier trabajador que se encontrara en alguna de las situaciones previstas en el Art. 55.5 podría ampararse en las garantías que incorpora este mismo artículo para defenderse ante tal agresión. **Hay que recordar que el despido IMPROCEDENTE en España es libre, aunque no gratuito. Pues bien, en estas Situaciones Especialmente Protegidas no tiene precio, es NULO.**

### **SITUACIONES PROTEGIDAS POR LA LEY DE IGUALDAD**

- **MATERNIDAD**
- **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**
- **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**
- **ENFERMEDADES CAUSADAS POR EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA NATURAL**
- **ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, PATERNIDAD**
- **TRABAJADORAS EMBARAZADAS, DESDE LA FECHA DE INICIO DEL EMBARAZO**
- **TRABAJADORES** que hayan solicitado alguno de los siguientes permisos:
  - **LACTANCIA** de un hijo menor de nueve meses (Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.)
  - **NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto
  - **REDUCCIÓN DE JORNADA:**
    - Por cuidado directo de menor de ocho años
    - Por cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida
    - Por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
  - **EXCEDENCIAS:**
    - para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción,
    - para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- **TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral
- **LOS TRABAJADORES DESPUÉS DE HABERSE REINTEGRADO AL TRABAJO AL FINALIZAR LOS PERÍODOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO** por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

## HUMOR

ME LLAMA LA ATENCION QUE USTED HA ESTADO TRABAJANDO MUCHO TIEMPO EXTRA SIN PAGO...COMENZANDO LA JORNADA MUY TEMPRANO Y VOLVIENDO TARDE A CASA, MUCHO TIEMPO DESPUES QUE TODOS HAN DEJADO EL EDIFICIO.

YO SE MUY BIEN QUE USTED SE PREOCUPA MUCHO POR LA COMPAÑIA Y NO TIENE REPARO EN TRABAJAR MAS DURO QUE TODO EL MUNDO, PERO COMO SU GERENTE NO PUEDO DEJAR ESTE ASUNTO SIN TOMAR UNA ACCION QUE CONSIDERO APROPIADA.

POR ESO, AQUI TIENE UNA FACTURA POR LOS SERVICIOS EXTRA QUE USTED HA ESTADO UTILIZANDO, COMO SON: AGUA, LUZ, TELEFONO, INTERNET, AIRE ACONDICIONADO Y UN CARGO NOMINAL POR EL USO DEL BAÑO.



LECCION: En estos tiempos de crisis y reducción de costos...deja la oficina temprano !

## EL RINCÓN DEL AFILIADO

Seleccionamos las mejores ofertas para afiliados del último mes:



### Ofertas de vacaciones para el mes de septiembre, afiliación CCOO

14-09-2009 Ofertas vacaciones para el mes de septiembre de AGM Representaciones Hoteleras para afiliados y afiliadas a CCOO. Cantabria, Asturias, Galicia, Rías Baixas, Golf, y otros.



Oferta equipos informáticos HP para afiliados a CCOO

09-09-2009 Oferta de INCAL informática de equipos de sobremesa, monitores, portátiles personales y de empresa, impresoras monocromo y color y consumibles para informática. Septiembre 2009



afíliate



### Comisiones Obreras Sección Sindical de Getronics

Contacta con nosotros a través de  
Correo electr.: [getronicscp@comfia.ccoo.es](mailto:getronicscp@comfia.ccoo.es)  
Teléfono: 91 325 13 37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/getronics>  
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)