

FIRMADO I CONVENIO DEL GRUPO TECNOCOM

Número 32

Abril de 2013

Después de casi 4 meses transcurridos del pre-acuerdo alcanzado para el I Convenio del Grupo Tecnocom, **el pasado 10 de abril procedimos a su firma.**

En un comunicado reciente ya os expusimos los inconvenientes que habían ido surgiendo durante estos meses para que la firma se haya hecho de rogar.

Finalmente el convenio ha sido suscrito por CCOO y UGT que ostentan más del 80% de la representación sindical estatal en las empresas TES y TTE.

Se amplía el plazo para negociar los puntos pendientes

Hay que destacar que han sido incorporados al cuerpo del convenio los tres puntos que quedaron pendientes de aprobación por parte de los negociadores: Horas Extra, Derechos Sindicales y Procesos de Regulación Colectivos.

También queremos destacar que ambas partes hemos **ampliado el plazo, hasta finales de 2013**, para tratar de llegar a acuerdos en el resto de materias no incluidas en este Convenio a la fecha de firma como son: Dietas, Desplazamientos, Guardias, Disponibilidades, Turnicidad y Nocturni-



dad, etc. Mientras llegan acuerdos en estos bloques, cada colectivo seguirá regulándose por el convenio que tenga de referencia en este momento.

Este Convenio ha significado un reto para todas y todos. No debemos olvidar que además de la necesidad de homologar condiciones de trabajo entre los distintos colectivos de Tecnocom, corríamos el riesgo de perder las condiciones del convenio de TES, ante la posibilidad de perder de su contenido normativo el próximo 7 de julio.

Es un Convenio que inicia la obligada necesidad de establecer la equidad en las condiciones laborales de todos sus empleados y empleadas. Asegurando unas garantías de seguridad laboral que todos y todas disfrutaremos, incluso en estos tiempos de agresión hacia el colectivo

de asalariados y asalariadas.

Es un convenio que dobla el número de personas beneficiarias dejando atrás los pensamientos de personal de primera y segunda clase.

Lamentamos que CGT no se haya sumado a la firma de este Convenio, exclusivamente por no considerar oportuno que la Comisión de Empleabilidad esté dentro de este Convenio. No perdemos la esperanza de que al final se sumen, cuando cerremos el resto de bloques pendientes.

Todavía quedan algunos trabajos y ajustes pendientes a realizar tras la firma

Hemos elaborado un documento con el texto ínte-

(Continúa en la página 2)

Puntos de interés especial:

- [Firmado el I Convenio de Grupo Tecnocom](#)
- [Firmado y publicado el Plan de Igualdad](#)
- [La empresa incumple su obligación de informar sobre los nuevos contratos a la RL](#)
- [Teletrabajo y prevención de riesgos](#)

Contenido:

ELECCIONES SINDICALES EN VALENCIA	2
LA EMPRESA INCUMPLE SU OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS COMITÉS	3
LA VIÑETA	3
SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE TECNOCOM	4
LACTANCIA, UN DERECHO PARA MADRES... Y PADRES	4
TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	5
REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR TIC PROCESOS 2012	6

(Viene de la página 1)

gro del Convenio, pero en un formato más manejable y legible para facilitaros su consulta. (puedes acceder [aquí](#))

Algunos de los trabajos y ajustes que quedan pendientes después de esta firma son:

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. En los próximos meses se procederá a la trasposición de las categorías antiguas al nuevo sistema de clasificación profesional. Ya os iremos informando sobre las fechas e

instancias a las que dirigiros en caso de disconformidad.

JORNADA y HORARIOS. Para el colectivo de TTE, será a partir de mayo cuando comiencen a realizar su jornada de 40 horas semanales. Las horas de más realizadas durante estos 4 meses, se podrán compensar en tiempo libre en lo que resta de año.

CONVERSION a INDEFINIDOS. En los próximos meses iremos vigilando que la compañía vaya pasando a indefinidos a todos aquellos compañeros y aquellas compañeras de TTE que hayan cumplido los 3 años de antigüedad en la compañía.

Desde CCOO queremos daros las gracias a todas las personas que con vuestras sugerencias e ideas hacen más llevadera esta difícil tarea de negociación.

Nos quedan bloques de negociación muy difíciles y sensibles. Pero fieles a nuestro estilo, os mantendremos informados puntualmente sobre los avances que se vayan produciendo para vuestro conocimiento y valoración.

Un saludo.

ELECCIONES SINDICALES EN TES VALENCIA

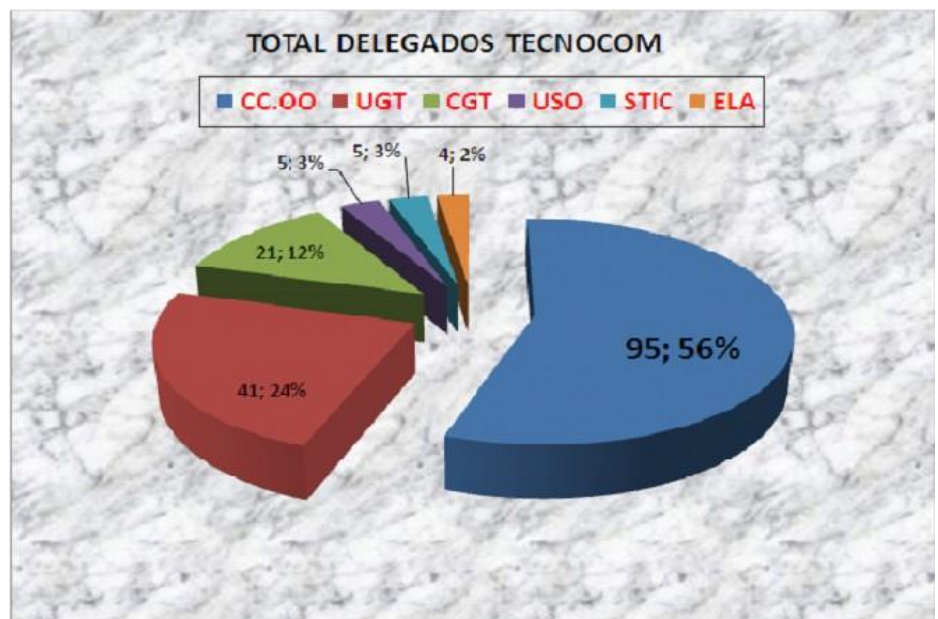
El pasado 23 de Enero tuvo lugar la elección del nuevo comité de delegados de TES Valencia.

La gran participación en la urna (52%) existiendo una única candidatura, demostró que los delegados presentados por CCOO contamos con el apoyo de nuestros compañeros y compañeras. El resultado de la votación fue de 61 votos a favor y 2 en blanco, de un total de 121 posibles votos.

El comité de 9 delegados, se refresco con Ascen, Javi y Jose Luis, tres nuevas incorporaciones a las que damos la bienvenida y permiten dar el relevo a Rufo, Antonio y Ramón, a los que agradecemos enormemente todo su esfuerzo y dedicación.

Expresamos nuestra máxima gratitud por el apoyo recibido y deseamos que durante estos cuatro próximos años nos volvamos a sentir orgullosos de representar y ayudar a una plantilla que ha demostrado ser activa luchando por sus derechos y apoyando a su comité tanto en las diferentes acciones planteadas como en las urnas.

La distribución de la RLT en Tecnocom, tras las elecciones sindicales celebradas en TES Valencia, TTE Bilbao, TTE Pamplona y TES Ourense, es la que sigue:



LA EMPRESA INCUMPLE SU OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS COMITÉS

Para garantizar la validez y cumplimiento de los mismos, la empresa debe entregar a la representación legal de los trabajadores (RLT ó comités) una copia (denominada "básica") de **todos los contratos** que se firman (con esporádicas excepciones). Dicha copia contiene todos los datos del contrato excepción hecha de datos de carácter personal.

En diferentes correos que nos enviasteis al [buzón de la sección sindical](#) nos indicabais que cuando os contrataban **firmabais dos contratos** diferentes. No hizo falta investigar demasiado para determinar que en efecto, así era. Por un lado se firmaba un contrato con unas condiciones económicas determinadas (que se correspondía con las copias básicas que firmaban los comités) y por otro lado firmabais **otro contrato de carácter privado** con unas condiciones económicas diferentes. "Vale ¿y a mí que más me da esto?" pen-

sarás. "Esto son temas sindicales que no me interesan en absoluto".

- En primer lugar porque las leyes o normas están para cumplirlas. "Frío, frío, por aquí no me vas a convencer...".
- También hay que considerar que no es posible comprobar la adecuación del contenido de este segundo documento a la legalidad vigente, al no ser conocido el mismo por los representantes de los trabajadores. "Ya, pero..."
- Por último, y esperamos que esto termine de convencerte, no existe la misma garantía en el contenido de ese documento privado respecto a la copia básica que se entrega a los comités. Si la empresa decide unilateralmente dejar de aplicar el contrato privado, serás tú el que debas probar su existencia.

Por todo ello, miembros de la sección sindical de CCOO prepararon y presentaron denuncias en Inspección de Trabajo de diferentes territorios de país denunciando la situación, al entender que la **empresa estaba incumpliendo** la obligación de información a la representación legal de los trabajadores.

Afortunadamente, parece que los inspectores han llegado a las mismas conclusiones que nosotros ya que hasta ahora **en todos los casos** nos han dado la razón, indicando que con esta conducta la empresa trasgrede el derecho a la información de la RLT. Como resultado de todo ello, Inspección de Trabajo ha levantando diferentes Actas de Infracción contra la misma.

LA VIÑETA



SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE TECNOCOM

Como ya sabréis, recientemente hemos firmado los Planes de Igualdad de TES y TTE, siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad. Esta firma se ha producido con el acuerdo de las centrales sindicales (CCOO, UGT y CGT) y la empresa.

Además, hemos firmado los Protocolos de Acoso de TTE y TES.

Podéis consultarlos en www.comfia.net/tecnocom/.

Los ejes de actuación de los planes abarcan los siguientes ámbitos dentro de la empresa: Cultura, Selección, Promoción y Desarrollo, Formación, Retribución y Prevención y Actuación en materia de Acoso.

El objetivo es conseguir que nuestra empresa sea un lugar donde las oportunidades sean iguales para todas y todos. Para ello en los Planes está el compromiso de:

- Analizar los datos de Selección, Formación, Promoción, Retribución... disgregados por género

para visualizar posibles diferencias y solventarlas.

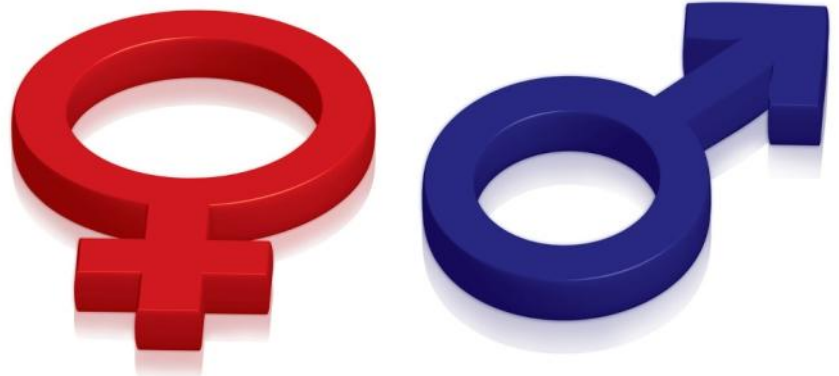
- Sensibilizar a la Dirección y mandos en materia de Igualdad de Oportunidades mediante la Formación.
- Habilitar un buzón para conocer vuestras opiniones y aportaciones, con el objeto de conocer el clima laboral en materia de Igualdad.
- Fomentar la Promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

Todo ello contribuirá, sin duda, a una mejora en la calidad de las Relaciones

Laborales y también a una mayor participación de las personas en las decisiones que se tomen, sin distinción de género.

Desde CCOO, ya hemos empezado a trabajar para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad y conseguir que todo lo que se ha reflejado en él se cumpla.

Esperamos vuestras opiniones y sugerencias en el buzón que pronto se habilitará a tal efecto, también podéis hacerlas llegar a través del buzón de la sección



LACTANCIA, UN DERECHO PARA MADRES... Y PADRES

En 2012 en el centro de Valencia, Tecnocom denegaba una reducción de jornada por lactancia a un compañero. En 2013, Tecnocom reconoce el derecho al compañero.

En Noviembre 2012, ante la solicitud de reducción de jornada por lactancia de un compañero, la empresa requirió documentación que acreditase que su mujer no había disfrutado el mismo derecho en su empresa. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.4 indica **"...Este permiso constituye un derecho individual de**

los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen".

El compañero indicó que su mujer era autónoma y, por ese motivo, la empresa denegó la solicitud. Tecnocom alegaba que, por ser autónoma, no estaba amparada por el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, no tenía derecho a dicho permiso. Al no disponer del derecho, no podía trasladarlo a su conyugue.

Si bien la interpretación de la empresa sobre el artículo 37.4 era la más extendida hasta hace poco, más revelador resultaba el hecho de que sólo se le demandara documentación acreditativa a un trabajador de género masculino. En el mismo centro, en 2012, varias compañeras habían solicitado el permiso y a ninguna de ellas se le exigió presentar documentación alguna. Es más, una compañera en concreto tiene como cónyuge un trabajador autónomo y pudo disfrutar de su permiso de lactancia sin traba alguna. Ante esta

(Continúa en la página 5)

(Viene de la página 4)

situación, el compañero no daba crédito a tal agravio comparativo.

El pasado 20 de Marzo, tras casi 5 meses de negociación entre CCOO y la empresa, y la interposición de una demanda, **Tecnocom reconoció el derecho al disfrute del periodo de lactancia**, de una hora de ausencia al trabajo para el compañero, interpretando así de forma correcta el artículo.

Con este reconocimiento, Tecnocom da un paso adelante que nos acerca un poco más ante la igualdad de derechos fundamentales, **permitiendo ejercer en esta nuestra empresa, la paternidad en las mismas condiciones que la maternidad.**



TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Bueno, ya tenemos aquí otro motivo de disputa entre la empresa y los trabajadores.

Como ya sabéis, el año pasado se puso en marcha un Plan piloto de teletrabajo y en función de los resultados que se extrajeran después de una encuesta con los interesados, se ampliaría o no el número de personas a las que se les ofrecería trabajar de esta forma.

Esta experiencia se programó desde el 1 de abril de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012 y luego se amplió al 31 de diciembre de 2012.

El año pasado se puso en marcha un plan piloto de tele-trabajo.

Durante este período no hubo mucha controversia al respecto de trabajar desde cada casa. Al menos no la hubo de forma ostensible como sí ha ocurrido ahora que se ha ampliado a más compañeros. Y la controversia viene dada por la prevención de riesgos y qué se considera, en este caso, accidente laboral o no.

La legislación actual es muy laxa, no hay una ley taxativa al respecto en donde se exponga claramente qué

es accidente laboral y qué no lo es, y todo se deja a la interpretación según cada caso en concreto.

De todas formas, hay un informe de la Cámara Navarra de Comercio e Industria en que basándose en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social establece "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo".



Este artículo debe interpretarse por tanto en el sentido de que el domicilio del teletrabajador o lugar donde realice su prestación laboral debe entenderse que es lugar de trabajo y, por tanto, en caso de accidente éste se considerará laboral, salvo prueba en contrario. Sólo cuando no exista un horario predeterminado, porque sea el teletrabajador quien libremente determine su jornada de trabajo, la carga de la prueba se invierte y será éste quien deberá probar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo.

Volviendo a la cruda realidad, algunos Delegados hemos hablado con algún compañero que realiza teletrabajo y se puede afirmar están satisfechos. Además, esto concuerda con el informe que nos mostraron en la última Mesa Intercentros de Seguridad y Salud (MISS) en que el grado de satisfacción era muy elevado. Pero también expresan dudas e incertidumbre sobre lo que se entenderá como accidente laboral o no.

Finalmente, indico los planes de la empresa al respecto de ampliar el número de personal en el teletrabajo. Para el año 2013 piensa tener 150 personas en esta modalidad, para llegar a las 500 en el año 2016.

EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN



Oferta equipos informáticos HP para afiliados a CCOO

03-04-2013 Oferta de INCAL informática de equipos de sobremesa, monitores, portátiles personales y de empresa, portátiles probobook, impresoras monocromo y color y consumibles para informática. Abril 2013.

Avance informativo Vacaciones, Ocio y Tiempo Libre 2013 (Semana santa, 1º de Mayo Verano)

Información de los establecimientos propios, y sus ofertas exclusivas para Afiliados/as, con importantes descuentos para este colectivo.



Comisiones Obreras

Coordinadora 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.comfia.net/tecnocom/>

Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADAS/OS DEL SECTOR TIC EN LOS PROCESOS DE 2012

