



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



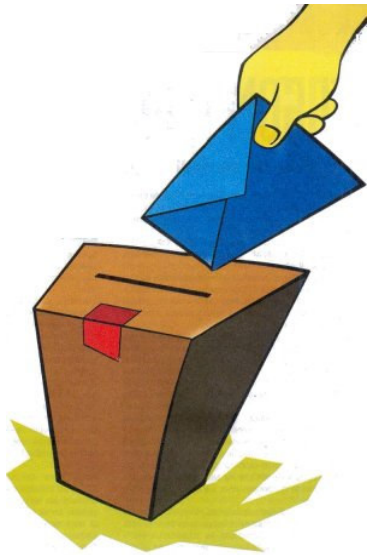
Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 36 #

Abril 2007

“Los ojos se fían de ellos mismos, las orejas se fían de los demás”

ELECCIONES PARA EL COMITÉ DE EMPRESA DE MADRID



Ya llevamos prácticamente cuatro años con Comité de Empresa en Madrid. Fue el primer Comité de Empresa que se creó en Coritel y hace casi 2 años que formamos la Sección Sindical de CGT.

Muchas cosas que parecían imposibles en Coritel han cambiado. Modestamente pensamos que en gran parte se debe a que un día nos decidimos a formar una lista que fue apoyada mayoritariamente por l@s emplead@s en las votaciones.

En octubre cumplen los 4 años de vigencia del comité y se volverán a celebrar las elecciones generales, donde confiamos en que la CGT se consolide como primera fuerza sindical en Madrid.

Es necesario que sigamos manteniendo una defensa sólida de nuestros derechos y que reivindicemos mejoras en nuestras condiciones de trabajo. Para ello necesitamos nuevamente crear una lista de candidatos, que oscilará entre 25 y 27 miembros.

Es imprescindible vuestra participación y os invitamos a que os presentéis con nosotr@s en la lista de la CGT. Las únicas

condiciones para poder formar parte del Comité de Empresa de Madrid son pertenecer a la oficina de Madrid y llevar al menos 6 meses trabajando en Coritel (hasta la fecha de confirmación de las candidaturas, más o menos en septiembre), además de tener ganas de mejorar las cosas y espíritu de lucha.



Las garantías de pertenecer al Comité de Empresa las puedes consultar en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores: <http://www.fesibac.com/cgtcoritel/pdf/Legislacion/EstatutoTrabajadores.pdf>

iii Anímate y participa!!! Tus derechos son nuestro trabajo.

L@S QUE ESTÉIS INTERESAD@S O QUERÁIS MÁS INFORMACIÓN NOS PODÉIS ESCRIBIR A NUESTRO CORREO coricgt@yahoo.es O PODÉIS LLAMARNOS AL TELÉFONO 665499352

PROPUESTA DE CONVENIO DE EMPRESA. PARTICIPA EN SU DESARROLLO

Nuestro convenio colectivo lleva años sin avances y por uno o por otro, la casa sin barrer. Año y medio de negociaciones para seguir igual, exceptuando los salarios de los dos años vencidos, que ya tiene guasa la cosa. En lugar de negociar los salarios de los próximos 2 años, negocian los de los años pasados.

Pero no queremos quedarnos parados viendo como pasa el tiempo. Así que, la **Sección Sindical de CGT** hemos hecho una **propuesta muy amplia de Convenio de Empresa**. Ya está colgada en nuestra web. Vamos a dar todo el mes de mayo de plazo para que **tod@s l@s emplead@s de Coritel podamos participar y opinar al respecto**. Pasado ese plazo se la entregaremos a la empresa y a su sindicato colaborador y les invitaremos a negociar, como debe ser.

Por supuesto, entendemos que se trata de una propuesta de convenio amplia y ambiciosa, pero que nadie se equivoque. No nos lo hemos inventado, nos hemos documentado de otros acuerdos de empresas del sector.

Seguimos pensando que apostar por la mejora de nuestras condiciones de trabajo es crucial para el desarrollo y crecimiento de Coritel y, en consecuencia, para la mejora, consolidación y creación de empleo.

LEY DE IGUALDAD: EXCEDENCIAS

En la nueva **Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (3/2007 de 22 de marzo)** se han producido cambios en algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores. A partir de este mes vamos a hacer un hueco en El Picador para intentar explicaros los cambios que han producido en nuestra legislación y nos que nos afectan de lleno.

Vamos a hacer referencia a los que afectan a las **excedencias** (artículo 46 ET). Son tres los cambios introducidos que pasamos a detallar:

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo **no menor a 4 meses** y no mayor a 5 años.
Antes el plazo mínimo era de 2 años.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, **aunque éstos sean provisionales**, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
Antes no existía tal provisionalidad.
3. También tendrán derecho a un período de excedencia, **de duración no superior a 2 años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.
Antes la duración era no superior a 3 años.

Además el **periodo de duración de este tipo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada**, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Antes no podía fraccionarse.

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN



Una sentencia ha venido a aclarar algunos puntos del permiso de hospitalización de parientes, cuando tal hospitalización deriva de un parto. Nuestro derecho reconoce a los trabajadores un permiso de dos días por hospitalización de parientes, considerando "parientes" a los familiares hasta el segundo grado. Estarán, por tanto, comprendidos los hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto del propio trabajador (por consanguinidad) como de su cónyuge (por afinidad). Y si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, la duración del permiso se prolongaría hasta cuatro días.

El problema se planteaba porque algunas empresas negaban tal permiso cuando el pariente ingresado era una mujer que daba a luz mediante parto natural. En concreto, en el caso cuestionado, la empresa consideraba injustificado el que uno de sus empleados utilizase tal permiso en los supuestos en los que la razón de hospitalización derivaba de

la que comporta un parto natural, normal o sin problemas, denegándosele, en consecuencia, la licencia en estos casos.

La respuesta del tribunal, al respecto, ha sido clara. Si la norma subordina la concesión del permiso a la hospitalización de determinados parientes, la licencia retribuida ha de concederse sin que pueda exigirse por la empresa nada que vaya más allá de la simple justificación de tal hospitalización, pues dicho permiso no se supedita a ninguna información suplementaria, sobre patología o acto sanitario concreto, sino a un "mero darse o producirse" y sin que, correlativa y consecuentemente, el trabajador deba a la empresa información alguna acerca de la causa de la hospitalización.

Es más, **en ningún caso se puede admitir que la empresa pueda pedir/exigir datos concretos acerca de la causa de tal hospitalización**, ya que tal causa se introduce, directa e inmediatamente, en el mundo reservado a la intimidad sanitaria de una persona, persona, además, que ni siquiera es la del trabajador, sino la de un tercero: el pariente.

Parece un despropósito que en la actualidad y en materia tan sensible como es toda la cuestión de la maternidad, se sigan manteniendo interpretaciones tan anacrónicas.

ESTADOS DE LAS DENUNCIAS

Durante este año hemos realizado una serie de denuncias contra la empresa por diferentes motivos. Os informamos de dichas denuncias y su situación actual.

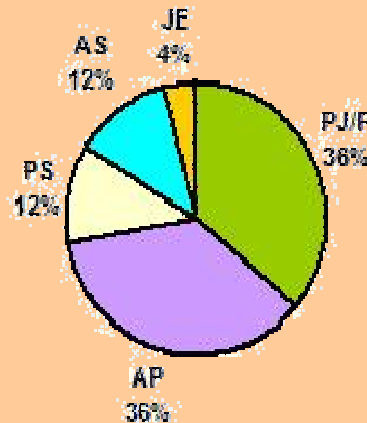
- **Horas extras 2005:** Hemos denunciado el exceso de realización de horas extras en el 2005, ya que ha sobrepasado el máximo permitido. En la actualidad está pendiente de resolución en la Inspección de Trabajo.
- **Exceso de horas Calendario Laboral del 2007:** Ya pasamos por la conciliación donde no hubo acuerdo. En este momento, ya está denunciado ante el Juzgado de lo Social y estamos pendiente de juicio.
- **Cláusulas de contrato:** Hemos denunciado varias cláusulas que nos hacen firmar en los contratos al creer que van en contra de la legislación. Son las referentes a la dedicación exclusiva, a la obligación de hacer guardias y la libertad de expresión, ideológica, religiosa y de culto. Actualmente está pendiente de resolución en la Inspección de Trabajo.
- **Información sobre las promociones internas:** Hemos denunciado el incumplimiento de la legislación referente a las promociones internas, ya que no se informa de los procesos de selección de las nuevas contrataciones y no se permite presentarse a estas pruebas de selección al personal de la empresa. Actualmente está pendiente de resolución en la Inspección de Trabajo.



NUEVAS CONTRATACIONES

Seguimos comprobando que en las últimas contrataciones por parte de la empresa en la oficina de Madrid sigue teniendo como dato más significativo la alta contratación de trabajadores con categorías superiores a programador.

En el grafico podemos observar el porcentaje de contrataciones en el último mes, donde se puede comprobar que el 64% de nuevas contrataciones es de categorías superiores a programador.



¿Sabéis que tenemos preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos? ¿Os informan de que hay un puesto de cualquier categoría a cubrir?

Como ya dijimos una vez, pensamos que la empresa no valora como es debido, pese a sus intentos de que parezca lo contrario, a sus trabajadores. Creemos que no se están gestionando convenientemente las promociones y no se nos está dando ninguna oportunidad a los trabajadores que ya estamos en la empresa.

VISITA A LOS CENTROS DE TRABAJO



En vista de la realidad de nuestro sector en el que la plantilla está desplazada en un amplio porcentaje en centros ajenos, con los problemas adicionales que esto genera (accesibilidad, horarios, comedores), la Sección Sindical de CGT se planteó el poder llegar a todos nuestros compañeros desplazados para poder informar, asesorar, ayudar... En definitiva, que estos compañeros y compañeras sepan que la CGT está a su lado, que no están solos y que nos tienen a su disposición tantas veces como sea necesario e independientemente de donde se encuentren.

Gracias al trabajo de coordinación realizado entre la Sección Sindical de CGT en Coritel con los delegados de las Secciones Sindicales de otras empresas, hemos podido contactar con algunos de vosotros en los centros donde estáis desplazados. A afiliados y trabajadores que nos informan de donde estáis, que problemáticas existen y cual es la mejor manera en que podemos ayudar. Este apoyo es fundamental, recordar que la unión hace la fuerza. Cuando os trasladen de un centro a otro, intentad avisarnos con una llamada, un correo electrónico, como sea. Tanto de vuestra nueva ubicación como la de tantos compañeros como conozcáis, así no podrán ocultar vuestra realidad.

Dentro de este plan ya hemos realizado visitas a varios centros, contactando con compañeros que no veían a nadie de la empresa desde hace años. Desde esta Sección vamos a continuar realizando el contacto con los compañeros

LA CGT DE CORITEL EN CAMPAÑA REIVINDICATIVA



A partir de este mes iniciamos esta sección nueva en la que reivindicaremos la solución a varios de los problemas que nos afectan a tod@s los que trabajamos en Coritel. Este mes comenzamos con el derecho a que nos respeten las vacaciones y se aplique la ley.

Ya se va acercando el verano y hay que ir pensando en las vacaciones. En el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores podéis ver todo lo referente a las vacaciones. Esto es lo que hay:

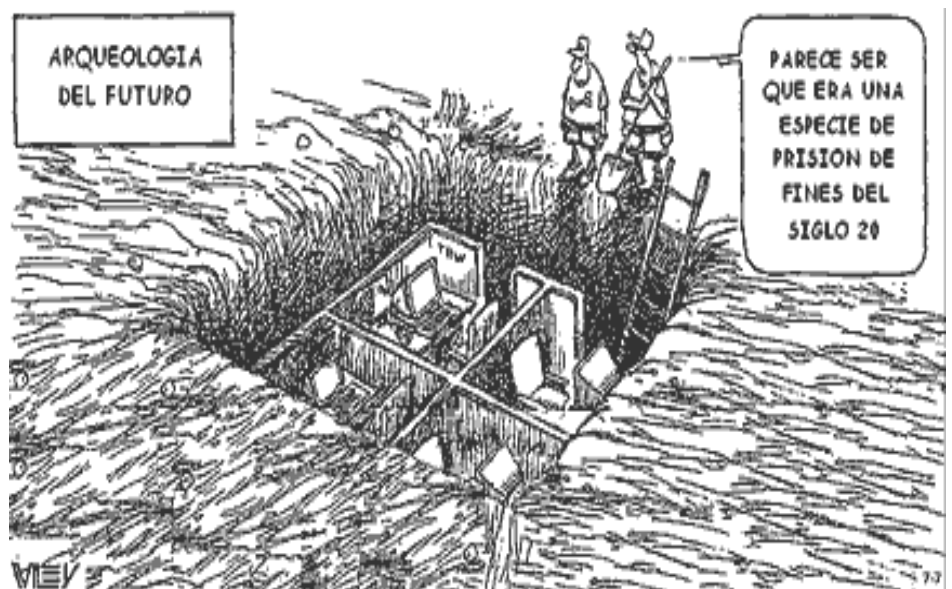
- La duración de las vacaciones no será en ningún caso inferior a 30 días naturales y no podrá ser deducido de las mismas ningún permiso extraordinario que se haya concedido a lo largo del año.
- No se reducen las vacaciones por haber permanecido en incapacidad laboral. Así mismo, en ningún caso se podrán imponer a los trabajadores sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones.
- Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato que imposibilite el disfrute de las mismas.
- La fijación de las fechas para su disfrute se realizará por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

A falta de acuerdo en las fechas de disfrute el trabajador podrá:

- Solicitar la mediación para resolver el conflicto individual o plural planteado para la fijación de las vacaciones.
- Acudir al juzgado de lo social para que se fije la fecha de las vacaciones.

Es obligatorio para la empresa confirmar las vacaciones con al menos dos meses de antelación. Para nosotros la época de vacaciones preferentemente son los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Es tu derecho - Hazte oír



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El pasado 16 de abril tuvo lugar la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud de la oficina de Madrid. Os hacemos un resumen de los temas tratados:

Problemas en el cliente

CAM (Alicante): Una técnico de prevención realizó una visita debido a la inundación que se produjo en sus oficinas en meses pasados. Según el cliente fue un hecho puntual producido por una granizada de grandes proporciones y se tomaron las medidas de evacuación oportunas. Según el informe de nuestra técnico de prevención, las medidas de seguridad cumplen con la normativa y las instalaciones eléctricas están montadas para que no haya riesgo de electrocución. Además según el cliente se han tomado medidas para que no se vuelvan a producir inundaciones y el riesgo de inundación se ha minimizado al máximo. Esperemos que este proyecto no haga aguas.

Infocaja (Madrid): Se habló que hizo nuestra técnico junto a un delegado nuestro de CGT de prevención. Se comentó que los problemas de señalización, higiene, ruidos etc. estaban solucionados, pero nos hicimos eco de los problemas de espacio que tenían algunos de nuestros trabajadores ya que en puestos de 3 había 4 personas, etc. Se acordó realizar un seguimiento para ver si este problema persisten o bien sólo fue un hecho puntual por necesidades de los proyectos.

Proyectos en Ramirez de Arellano (Madrid): Informamos que nos siguen llegando quejas por enésima vez de la falta de espacio de los proyectos en las oficinas de Accenture en Ramírez de Arellano, donde seguimos comprobando un apiñamiento considerable de empleados sobre todo en las plantas 4ª y 5ª. Se comentó que se haría un informe del caso, pero ya nos estamos cansando de informes y el problema no se soluciona.

Propuestas de nuestros delegados de prevención

Listado de empleados: La empresa se sigue negando a entregarnos un listado de los empleados indicando el cliente y su dirección donde ejercen su trabajo. Creemos que esta información es necesaria para nuestras competencias como delegados de prevención, pero la empresa se niega a ofrecernos dicha información aludiendo a problemas de confidencialidad.

Sala de descanso para embarazadas: Se acuerda que las antiguas salas de fumadores de las plantas 0 y 2 de La Finca se utilicen para tal fin y en el caso que las embarazadas necesiten estar tumbadas se pueden utilizar la sala del servicio médico.

Que se contemple como permiso retribuido el hecho de ir al medico y/o especialista: Creemos que esta medida es necesaria, ya que, aunque en muchos casos no se pone problemas en los proyectos para ir al médico y no recuperar ese tiempo, nos han llegado casos en el que hacen recuperar ese tiempo o quitárselo de vacaciones. La empresa piensa que no es el foro adecuado y no se discute el tema.

Definir un programa para reconocimientos médicos de espalda y vista: Realizamos esta petición ya que creemos que son los mayores problemas en materia de salud que produce nuestra profesión. La empresa responde que no se van a hacer de modo regular, aunque pueden hacerse de manera puntual, como ya se hizo el año pasado en la oficina de Madrid.

Posibilidad de tener servicio de fisioterapeuta en Pozuelo: Este servicio ya existe en las oficinas de Accenture en Madrid por lo que solicitamos tenerlo en nuestras oficinas de La Finca. La médico lo está estudiando y le parece una buena idea. Se debe seguir estudiando para comprobar la demanda real de los empleados, ya que este servicio será sufragado por el propio trabajador.

¿Sabías qué?

- El tabaquismo pasivo causa en nuestro país 6.300 fallecimientos al año
- Se disparan en un 53% las muertes causadas por el estrés laboral

RANKING DE PROYECTOS BROWN

1. **Carrefour (Madrid):** Siguen con el horario partido todos los días del año, no tienen jornada de verano y curran los viernes por la tarde. Tienen un acuerdo al respecto, pero se ha quedado obsoleto.

En clave de humor

Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Aviso: Esta historia junto a sus personajes son totalmente ficticios o casi...

Cor y Tel han pedido una reunión con su Acceituno.

ACCEITUNO: Estoy un poco desconcertado. Espero que esta reunión no me haga perder más tiempo del que me hacéis perder normalmente.

COR: "Acceitu" siéntate, hombre, no te estreses desde por la mañana y dile a tu cara que sonría un poco.

ACCEITUNO: Bueno, bueno. "Déjate de speeches and go on".

COR: Eeeeeeeeeeh sin ofender que no soy ningún gorrón.

TEL: Jajaja. A ver, "Acceitu", la intención de la reunión es que queremos darte unos cuantos consejos para que seas un buen jefe. Son estos:

1. Nunca nos des el trabajo por la mañana. Hazlo después de las 6:00 de la tarde. Siempre es gratificante contar con el reto de trabajar bajo presión.
2. Si es algo urgente, por favor interrúmpenos cada 10 minutos para saber como vamos. Eso sí que ayuda. O mejor aún, mira sobre nuestro hombro y corrígenos cada vez que pulsamos una tecla equivocada en el ordenador.
3. Si nos das más de una tarea por cumplir, no nos digas cuál es la prioridad. Así podremos ejercitar la telepatía.
4. Haz lo imposible por tenernos en la oficina hasta tarde. Nos encanta estar aquí y en realidad, no tenemos adónde ir, ni nada más que hacer que no sea nuestro trabajo.
5. Si nuestro rendimiento le satisface, manténgalo en secreto. Si se sabe, podría ser causante de un ascenso. Además, si no lo sabemos, nos seguiremos esforzando para que así sea.
6. Sea agradable con nosotros solamente cuando en el trabajo que estamos realizando esté en juego su propia vida, o bien, si un mal resultado pudiera enviarle directamente a usted al infierno de los jefes.
7. Espere a que nos den la subida para entonces decirme cuál debió de haber sido mi objetivo principal y en qué pudimos fallar.
8. Califique nuestros resultados como mediocres y dénos un aumento basado en la inflación. De cualquier forma, no estamos aquí por dinero: ¡Somos unos profesionales!

ACCEITUNO: ¡Un momento, un momento! ¿Qué consejos son estos? Creo que estáis siendo injustos conmigo porque creo que cumplo cada uno de estos puntos.

COR: ¿Lo ves Tel? "De donde no hay no se puede sacar".

Historias de Cegeteriano en el imperio Aceituno

Cuaderno de Bitácora. Fecha estelar: año 42 de la época imperial. Mes 4.

Es pronto, el día es triste, la luz que se cuele entre las persianas lucha contra la oscuridad de la habitación. El cielo está oscuro, gris metálico. La lluvia, ácida, cae sobre el asfalto seco y gastado. Nuestro planeta emite quejidos, nuestra estrella más cercana ya no calienta, ahora quema, nuestras nubes no dan agua nos la escupen a la cara.

Veo buitres eléctricos volando en círculos cerca de las factorías imperiales, esperan circuitos frescos. Uno de los monstruos más queridos en nuestro acervo, es la GES Survey, antaño una serpiente con alas de Dragón que luchaba contra Nazguls en las tierras medias. Ahora se retuerce entre estertores en el valle de la indiferencia.

A veces estoy nadando, somos muchos, todos contra corriente. De pronto el mar está en calma, no sabemos que hacer, damos vueltas desorientados, finalmente vemos como sobre la superficie caen pequeñas migajas... siempre termina igual.

Reality is merely an illusion, albeit a very persistent one.

A.E.



AFILIARSE A LA CGT TIENE VENTAJAS

Si te interesa afiliarte puedes descargarte de nuestra web a hoja de afiliación y mandarla bien a nuestro correo electrónico coricgt@gmail.com (no hace falta firmarla) o bien mediante fax 915341300