



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 48

#

Abril 2008

PROBLEMAS CON LA "NUEVA" JORNADA DE LOS VIERNES.

En primer lugar, se supone que todas las personas con reducción de jornada, deberían haber recibido un comunicado, donde la empresa explicase el impacto que supone el que ahora trabajemos 6,5 horas los viernes. Pero nos surgen muchas dudas:

¿Alguien se preocupa de revisar la ley a la hora de tomar este tipo de decisiones?

¿Alguien se preocupa de planificar las consecuencias?

Pensamos que no ha sido el caso y que no se informa completa y correctamente a los empleados cuando de nuestros derechos se trata, porque lo único que han generado es una confusión total, en definitiva, un desastre.

Pero no hablamos por hablar, y vamos a demostrar esta incompetencia:

1º.-La reducción de jornada, la elegimos nosotr@s, l@s emplead@s. Siempre dentro de nuestro horario. Si lo queremos hacer fuera de él, debemos negociarlo.

(Art. 37 ET. "La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.")

2º.-La reducción no tiene por qué ser de 35 horas semanales. La elegimos nosotr@s, los emplead@s siempre y cuando esta sea entre 1/8 y 1/2 de la jornada.

(Art. 37 ET. "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.")

3º.-Pensamos que las cosas no se han hecho bien y lo correcto es que la empresa consulte a tod@s l@s emplead@s con reducción de jornada para confirmar cual es la reducción que el/la emplead@ desea tener, y en caso de cambio, firmar un nuevo anexo de contrato.

Y por otro lado, en aquellos centros de trabajo (como La Finca, Pozuelo) en los que existen autobuses a disposición de los empleados, ¿Cuándo van a adaptar los horarios de los autobuses para que la gente pueda cumplir con las 6 horas y media?

Desde la Sección Sindical de CGT exigimos seriedad.

¡¡ CON NUESTROS DERECHOS NO SE JUEGA !!

CONVENIO DEL SECTOR. EL CONVENIO ZOMBIE

El XV convenio de empresas consultoras, también llamado el convenio Zombie porque ya nació muerto, entró en vigor el 12 de enero de 2007 y su vigencia terminó el 31 de diciembre de 2006.

Siempre es lo mismo. Parece que va a cambiar algo pero luego lo único que actualizan son las tablas salariales y a dos años pasados. ¿Cómo? Si...si, sacan los salarios de los dos años anteriores, por eso luego tienen que pagar atrasos si cobras lo justo. Juegan durante dos años con los intereses de nuestro dinero.

Pero ahí no acaba todo. Si te vas de la empresa antes de que regularicen los atrasos, los pierdes. Y en este tipo de empresas con tanta rotación pues se ahorran una pasta. Por eso, para algunos, lo mejor es no mover nada y que todo siga igual.

Sin embargo, la Sección Sindical de CGT, que somos un poco "inquietos", ya decidimos en su momento empezar a reivindicar un Convenio de Empresa, exclusivo para los empleados de Coritel (Llevamos unos meses desglosándolo en cada picador).

Pero esto no es suficiente. Si todavía alguien piensa que los informáticos somos una especie superior y que cobramos mucho por trabajar poco o que estamos todos muy contentos porque vivimos muy bien, se equivoca.

Y sinceramente, y sin ánimo de querer ser alarmistas, no vemos signos de que la cosa vaya a cambiar a mejor, sino más bien a peor. Subcontratación, jornadas muy largas, horas extras, guardias, estrés, ansiedad... etc.

No podemos seguir pensando que estas condiciones son normales y que no hay nada que hacer. Por eso la CGT ya hemos establecido conversaciones y reuniones con Secciones Sindicales de otras empresas del sector, y de momento todos estamos de acuerdo en una cosa:

"Nuestro convenio es una mierda y ha llegado la hora de que los informáticos nos movilizemos".

Pero para ello debemos estar organizados y concienciados de la realidad que nos rodea. De manera que próximamente os iremos informando de los avances, propuestas y acciones que queremos llevar a cabo. Como siempre, será decisiva vuestra colaboración.



¡¡ POR UN CONVENIO DE EMPRESA PROPIO !!

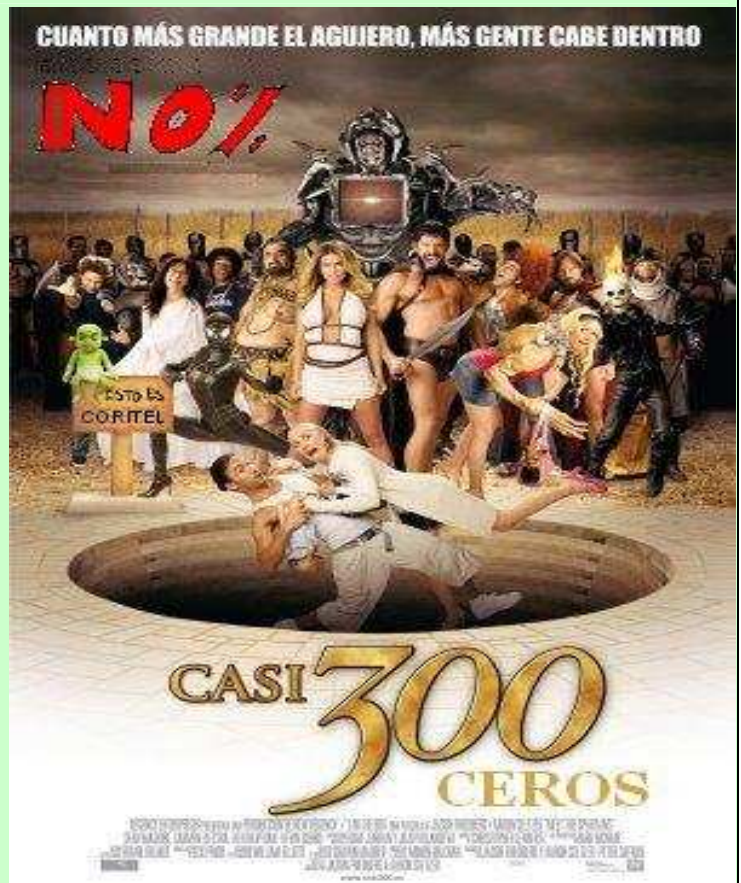
ii SUBIDAS PARA TODOS !!

Entregaremos en los próximos días nuestra propuesta a la empresa para que, de una vez por todas, se haga eco de nuestra reivindicación y la de la mayoría de los trabajadores que, año tras año, pedimos que **todos** los que trabajamos en Coritel tengamos una subida anual justa y que como mínimo el porcentaje de ésta sea la que marca el IPC real del año anterior, con el fin de que al menos se mantenga el poder adquisitivo de todos los empleados (great place to work).

Esta reivindicación es justa y ya está implantada en varias empresas de nuestro sector (EDS, Getronics, Atos). **Sólo pedimos que la empresa dé a todos parte de lo que recibe con nuestro esfuerzo.**

Estamos cansados de ver sus comunicados con cifras que indican el aumento de volumen de negocio, de facturación, que si se cumplen sus previsiones de crecimiento, pero las tablas salariales siguen más o menos igual todos los años, eso no crece.

Este año que se aprecia claramente el aumento de los precios (alimentación, combustibles, gas, ropa...) sería un buen momento para actualizar los salarios y que la subida sea realmente una subida, pero para tod@s.



ESTADO ÚLTIMAS DENUNCIAS

La empresa continúa en su línea habitual de "hago lo que quiero y cuando quiero". Se quejan de que no dan abasto y que hacen lo que pueden.

No lo ponemos en duda. Bueno... un poco sí, para eso está la contratación y sobre todo que las leyes están para cumplirlas. Así que, siguiendo con nuestra labor de vigilancia y después de avisarles en varias ocasiones, hemos decidido tomar medidas.

1. Listado de empleados:

La empresa sigue sin entregar un listado con la localización de los empleados, impidiendo nuestra labor sindical. Está denunciado a la inspección de trabajo y estamos a la espera de una resolución. (Ya se lo dijo el inspector de palabra, pero parece que lo quieren por escrito).

2. Procedimiento de gestión y compensación del overtime:

Hemos denunciado este procedimiento ante la inspección de trabajo por contradecir en algunos términos nuestro convenio.

3. Información sobre despidos:

Nos entregan los despidos con meses de retraso. La única intención es que no podamos actuar y asesorar al empleado despedido. Si se le puede arañar algo en el finiquito o si hay una situación injusta de la que queramos informar, pues eso que se evitan.

Si os despiden, poned en contacto inmediatamente con nosotr@s.

Esto ya se denunció a la inspección y reconocieron el retraso, así que esta vez esperamos que la inspección tome medidas más contundentes por tratarse de una reiteración.

Propuesta de Convenio de Empresa

Propuesta de CGT con las medidas y derechos que queremos negociar con la empresa

En nuestra propuesta de convenio, referente a las horas extras, **únicamente pedimos que la empresa se ajuste a lo que dice la ley!**. Sólo aumentamos la compensación en los fines de semana, festivos y horario nocturno, de 1,75h a 2h de disfrute por hora trabajada. Por mucho que desde CGT llamemos la atención y denunciemos las situaciones irregulares, únicamente se podrán reducir las horas extras si la empresa se responsabiliza de la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la solidaridad entre los empleados en el momento negarse a realizar horas extras indiscriminadamente.

Horas Extraordinarias

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que éstas pudieran realizarse establecen los siguientes criterios de valoración:

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extraordinarias registrado por persona en el año natural no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

La realización de horas extraordinarias debe producirse de forma puntual y planificada, limitándose a aquellas situaciones excepcionales que así lo requieren, y en ningún caso con carácter habitual. Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

1- Criterios para la realización de las horas extraordinarias

Fuerza mayor: Horas extraordinarias puntuales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Estructurales: Horas extraordinarias no puntuales necesarias para pedidos o periodos punta de producción (arranques, implantaciones), ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural. Estas horas deberán ser solicitadas por escrito al personal implicado.

2- Comunicación con el Comité de Empresa

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa y secciones sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, disfrutadas y abonadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por proyectos y/o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores acordarán los criterios aplicables cuando surja la necesidad de realizar horas extraordinarias.

3- Procedimiento para el Registro y Control de las Horas Extraordinarias

El gerente del proyecto o en su defecto el JE/JP directamente responsable, planificará y comunicará a las personas afectadas con la suficiente antelación la necesidad de su dedicación adicional, indicando cuándo se requiere y durante cuánto tiempo.

Las horas extraordinarias se deben incurrir en el Time Report (T&R) de la misma quincena en la que se produjeron. Si por cualquier motivo no se pudo incurrir en la misma quincena, se deberá realizar el ajuste pertinente en T&R posteriores que recoja la realización de dichas horas.

Cuando se incurran las horas extraordinarias, es preciso una labor previa de verificación por parte del gerente responsable del proyecto, de las horas extraordinarias que se introduce en el T&R por cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Dicha verificación debe ser previa al envío del Time Report quincenal.

La información de horas extraordinarias pendientes de compensación aparecerá cada quincena en el Informe de Cuenta Personal.**Continúa en la siguiente página**

4 Procedimiento para la Compensación de las Horas Extraordinarias

Salvo pacto individual en contrario, las horas extras se compensarán en tiempo de descanso de la siguiente manera:

- Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h hasta 6:00 h)
Su compensación se realizará a través de tiempo de descanso, siempre compensado a 1,75 cada hora extraordinaria.
- Horas realizadas en fines de semana, días festivos y días laborables en horario nocturno
Su compensación se realizará a través de tiempo de descanso, siempre compensado a 2 horas la hora extraordinaria.
- Consideraciones de fines de semana y festivos:
Los fines de semana incluyen los sábados y domingos completos y los festivos incluyen tanto los locales, como autonómicos y nacionales.

Aquellas personas que por razones del proyecto estén desplazadas temporalmente en una localidad o Comunidad Autónoma diferente a aquellas a las que pertenece su centro de trabajo, disfrutarán de los festivos de la localidad y Comunidad Autónoma en las que estén desplazados, asegurando al final del año natural el disfrute de los festivos establecidos, y en caso contrario pasando a ser días de libre disposición.

El mismo criterio aplica para aquellas personas que por razones del proyecto están desplazadas temporalmente en el extranjero.

El periodo de disfrute será acordado entre el trabajador y el responsable. Sólo por mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable se podrían cobrar las horas extras.

"Si asumes que no hay esperanza, garantizas que no habrá esperanza. Si asumes que hay un instinto hacia la libertad, que hay oportunidades para cambiar las cosas, entonces hay una posibilidad de que puedas contribuir para hacer un mundo mejor. Esa es tu alternativa."

Noam Chomsky



PLENO COMITÉ DE MADRID

REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE CORITEL S.A. DEL DÍA 10/04/2008.

En esta reunión, reunidos los representantes de CGT y de UGT como Comité, tratamos los siguientes temas del orden del día:

1. Lectura y aprobación del **acta** del pleno anterior.
2. Estado de las **propuestas** entregadas a la empresa (**ausencias médicas** y **bonus Alnova**): seguimos sin tener respuesta de la empresa desde Febrero que se entregó una de ellas y Marzo la otra propuesta. Solicitaremos de nuevo, el tratar estos temas con la empresa.
3. **Calendario** Laboral de 2008: resumen de las últimas reuniones con la empresa, ver cómo ha quedado reducido el horario de los Viernes, posibles implicaciones y problemas en la jornada reducida, horarios de autobuses, etc, que también comentaremos en la próxima reunión con la empresa.
4. **Parquímetros** en La Finca: recogida de firmas con éxito, creación de la Plataforma Antiparquímetros de La Finca para presionar todos juntos al Ayto Pozuelo (la empresa nos da su apoyo) y posteriores solicitudes a la empresa en caso de que salga adelante este tema.
5. Estudio del Plan de **Formación** 2008: posibilidad de realizar un informe a entregar a la empresa sobre el Plan de Formación del año 2008 que la empresa entregó a los representantes de los trabajadores el pasado 4 de abril. Los representantes de CGT comentan que dicho informe será, lo más probable, negativo, ya que consideran que dicho plan de formación es incompleto. Se intentará un informe conjunto con la parte de UGT, a fecha de la reunión.
6. Ruegos y **preguntas**: posible **denuncia** por la tardanza en la entrega de la **documentación** a entregar durante años (tema de los despidos entregados hasta con 5 meses de retraso), a pesar de tener una resolución del inspector a favor nuestra.

1 DE MAYO DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES

El Día internacional de los trabajadores o Día internacional del trabajo o Primero de mayo, es la fiesta por antonomasia del movimiento obrero mundial.

Desde su establecimiento en la mayoría de países (aunque la consideración de día festivo fue en muchos casos tardía) por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, celebrado en París en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los *Mártires de Chicago*, sindicalistas anarquistas, que fueron ajusticiados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket en Chicago.

Curiosamente en los Estados Unidos no se celebra esta conmemoración. Allí celebran el *Labor Day* el primer lunes de septiembre desde 1882 en una parada realizada en Nueva York y organizada por la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo (*Knights of Labor*, en inglés). El presidente Grover Cleveland, auspició la celebración en septiembre por temor a que la fecha de mayo reforzase el movimiento socialista en los Estados Unidos.



¡¡ LA LUCHA OBRERA HA COMENZADO !!

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado 16 Abril tuvo lugar la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud en el que se trataron los siguientes temas:

- Firma de acta anterior
- Nombramiento de nuevos miembros por parte de la empresa
- Memoria anual del 2007
- Índices de accidentabilidad
- Mediciones ambientales en Pozuelo (saliendo los peores resultados en la renovación de aire y la humedad, pero siempre dentro de los valores permitidos)
- Emergencias y simulacro de incendio y nueva organización en el edificio 13
- Coordinación de actividades empresariales, en los que el equipo de prevención, en este caso la técnica, han realizado visitas y gestiones para solucionar la posibles irregularidades con los clientes: Fremap, Eads-Casa, Telecinco, RENFE-Delicias, BBVA-Las Tablas. (Con muchos de estos clientes se están poniendo en contacto gracias a las quejas que recibimos de los empleados)
- Listado de empleados, no estamos de acuerdo con el entregado y hemos solicitado más detalle a lo que la empresa no está del todo de acuerdo
- Problemas de acceso al metro ligero y al Zoco por la pasarela, la empresa poco puede hacer al respecto ya que es tema del propio Zoco y Ayto...

JURISPRUDENCIA

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, de 9 de Noviembre de 2007:](#) Despido nulo: vulneración del derecho a la intimidad: negativa a someterse a reconocimiento médico tras largo período de baja; falta de acreditación de que la medida es imprescindible para conseguir los fines previstos en el artículo 22.1 LPRL (JUR 2008 / 45467).

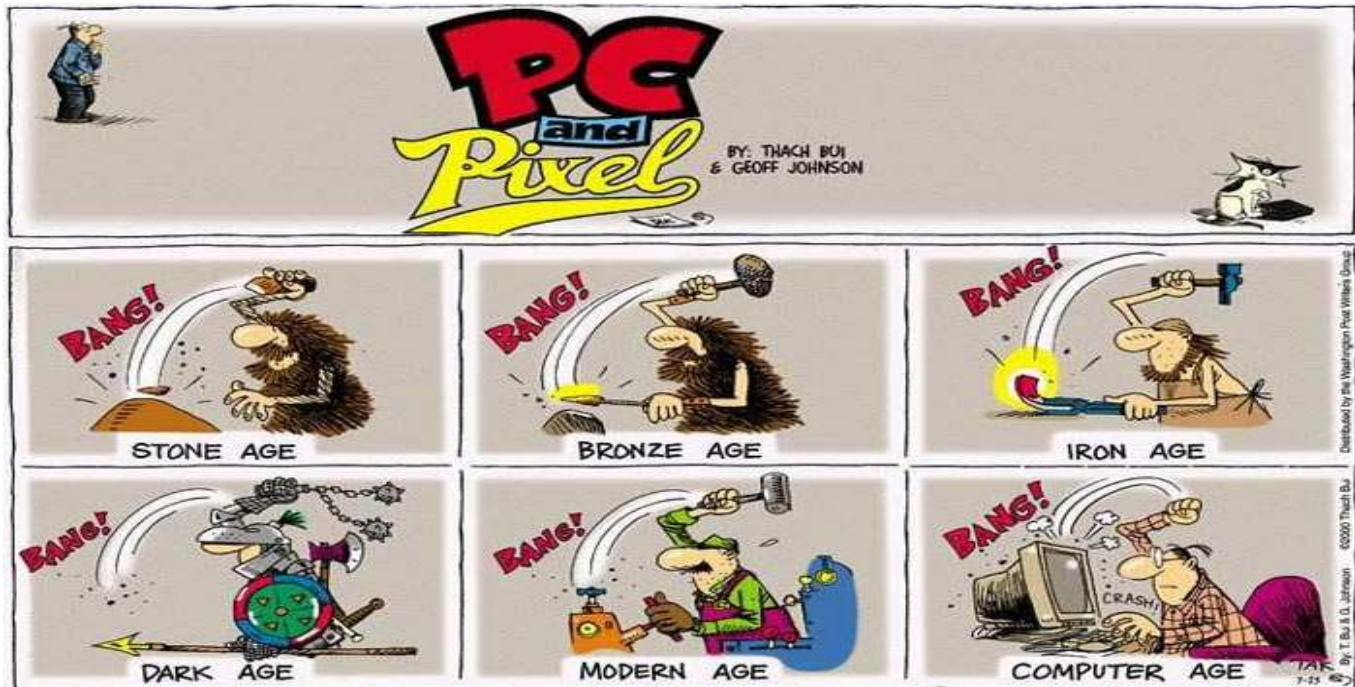
.....para exceptuar la anterior pauta general, debe existir un previo informe de los representantes legales de los trabajadores, lo cual no ocurre en el presente caso, en el que la empresa impone el reconocimiento médico sin tal consulta. El reconocimiento médico puede imponerse, en contra de la voluntad del trabajador, si lo establece una disposición legal o para proteger al trabajador de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, lo cual tampoco se da en el presente caso.

El reconocimiento médico es una obligación para el empleado cuando sea una medida imprescindible y no meramente conveniente, para conseguir los fines del artículo 22.1 LPRL, esto es, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para determinar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí o para otros. En el presente caso, la disposición adoptada por la empresa de someter a todos los trabajadores a un reconocimiento médico, tras una baja laboral prolongada, no es imprescindible, ya que se presume que el alta médica responde a una valoración especializada sobre la recuperación por el trabajador de su capacidad laboral en condiciones que le permitan afrontar con seguridad para sí, para sus compañeros de trabajo y para terceros, los requerimientos físicos-psíquicos de su puesto de trabajo.

La Sala de lo Social estima que la aplicación, por parte de la empresa, de pautas generales de actuación del tipo de la examinada debe estar justificada, demostrando que se ajusta a los parámetros legales, caso por caso y con rigor, ya que, en caso contrario, la empresa tendría una capacidad, prácticamente ilimitada, para controlar a los trabajadores, convirtiendo el régimen del artículo 22.1 LPRL en una carta blanca para el empresario a fin de que, bajo la excusa de conseguir una adecuada prevención de riesgos laborales, someter a los trabajadores a un control desmedido.

La Sala de lo Social entiende que el despido del actor constituye un atentado al derecho fundamental a la intimidad, confirmando la nulidad de su despido.

En clave de humor



No es por criticar, pero empezaste aquí hace dos días y ya llevas tres semanas de retraso respecto a la planificación.

PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS

Si tienes cualquier duda sobre tu trabajo o deseas afiliarte a nuestro sindicato, ponte en contacto con nosotros a través del mail coricgt@gmail.com

* Intentad no utilizar el correo de Accenture ya que la empresa tiene capado el envío de correos a todas las direcciones con este dominio.