



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 9

#

Diciembre 2004

El comité y la empresa llegan a un acuerdo

## Acuerdos sobre Dietas y Lactancia

*Después de varios meses de negociaciones, el comité, la sección sindical de UGT y la dirección de la empresa han llegado a dos acuerdos uno referido al disfrute del permiso de lactancia y otro sobre Dietas y Desplazamientos para los trabajadores de Coritel, a falta de aprobar y firmar. Estos acuerdos estarán vigentes el próximo año.*

Como sabéis, nuestro objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en Coritel y lograr acuerdos de empresa. En meses pasados hicimos varias propuestas entre ellas mejorar el actual permiso de lactancia y mejorar la actual política de dietas y desplazamientos. La empresa accedió a negociar dichas propuestas y desde el mes de Septiembre se han venido produciendo reuniones entre el comité, la sección y la empresa para concretar los diferentes puntos de vista en un acuerdo.

Pese a que las propuestas iniciales de ambas partes eran bastantes opuestas, se han ido acercando las posturas hasta llegar a un acuerdo que satisfizo a ambos. El acuerdo sobre lactancia va a permitir a los empleados/as que se acojan a él disfrutar de cuatro semanas seguidas de permiso retribuido a continuación de la baja por maternidad, tal y como recogía nuestra propuesta. Creemos que es una mejora considera-

ble y que refuerza nuestra idea de compatibilizar la vida profesional con la privada. En este acuerdo, la empresa se ha mostrado bastante receptiva entendiendo que es una forma de mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

Respecto al acuerdo de dietas y desplazamientos, el comité creía necesario mejorar la actual política, ya que no recogía casuísticas como el kilometraje cuando trabajas dentro de tu comunidad, dietas para comidas, cenas o transporte fuera del horario de trabajo, etc. Nuestra intención era recoger todos los puntos en un acuerdo de mínimos. El comité presentó a la empresa una propuesta. Aquí aparecieron mayores discrepancias, no de fondo, pues la empresa creía que tales puntos se deberían compensar, sino de forma, ya que discrepaba en la forma de compensarlo, sobre todo en materia económica.

Después de varios tira y afloja en diversos puntos se ha llegado a un principio de acuerdo en el cual se reflejan todos los casos y su compensación. Este acuerdo queda claro que es un acuerdo de mínimos y que es mejorable, por lo tanto queda abierto a distintas mejoras que se propongan a lo largo del tiempo.

Desde el comité creemos que ambos acuerdos son los mejores a los que hemos podido llegar en este momento y que sirven para mejorar un poco las condiciones laborales dentro de la empresa. También vemos de forma positiva que la empresa se muestre receptiva que hace unos meses. Quizá en unos años aparezcamos en la tele como los del comité de empresa de Dhul.

Esperamos que dichos acuerdos sean firmados lo antes posible y entren en práctica para el próximo año.

### ***CADA AÑO CORITEL JUEGA CON TUS SUEÑOS...***



#### **RESUMEN DE LOS PREMIOS POR CADA BILLETE**

- 96831 premios de horas extraordinarias.
- 3528 premios de más de 40 horas extraordinarias.
- 500 premios de más de 150 horas extraordinarias.
- 450 premios de subida 0%.
- 300 premios de fines de semana.
- 233 premios de proyectos con cambios de turno.
- 150 premios de proyectos que no cargan horas.
- 100 premios de proyecto sin jornada de verano.

***¡¡SEGURO QUE ESTE AÑO TE TOCA!!***



**El Comité de Empresa os desea Feliz Navidad y Prospero Año Nuevo**



## Extinción del Contrato

La extinción del contrato, ya sea por despido o por baja voluntaria, es una práctica habitual en nuestra empresa. La extinción supone la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes. (Art. 49.1.a LET)
- Causas consignadas válidamente en el contrato. (Art. 49.1.b LET)
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. (Art. 49.1.c LET)
- Dimisión del trabajador. (Art. 49.1.d LET)
- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador. (Art. 49.1.e LET)
- Jubilación del trabajador. (Art. 49.1.f LET)
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante. (Art. 49.1.g LET)
- Fuerza mayor, que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo. (Art. 49.1.h LET)
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. (Art. 51 LET)
- Voluntad del trabajador, fundada en un incumplimiento contractual del empresario. (Art. 50 LET)
- Despido disciplinario: causas y efectos. (Arts. 54 y 55 LET)
- Causas objetivas legalmente procedentes: causas y efectos. (Arts. 52 y 53 LET)

El empresario, al comunicar al trabajador el preaviso de la extinción del contrato, debe acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar el recibo del finiquito, haciendo constar en el mismo este hecho, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador puede hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos

### Actuaciones a seguir ante el despido disciplinario:

Es muy importante saber que el plazo para poder reclamar ante los tribunales contra el despido es de 20 días hábiles (no se incluyen los domingos y fiestas que haya por medio. Los sábados no festivos computan como hábiles). El trabajador, ante el representante sindical de su empresa, si lo hubiere, deberá firmar la carta de despido y sus copias, consignando siempre de su puño y letra "NO CONFORME" así como la FECHA, pues a partir del día siguiente comienza a contar el plazo de veinte días hábiles (se incluyen también los sábados no festivos) para presentar la demanda por despido.

No se debe firmar ningún finiquito, ni aceptar liquidación alguna (dinero, cheques, etc.), hasta que no se resuelva el despido. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y el empresario lo supiera, deberá escuchar previamente a los delegados sindicales de dicho sindicato en la empresa, si los hubiere.

### Actuación ante un despido verbal:

Ante un despido verbal es vital poner al trabajador lo antes posible en contacto con un servicio jurídico, ese mismo día, a fin de acreditar la existencia del despido. En este caso puede ser útil presentarse en la empresa inmediatamente, y exigir la entrega de la notificación acompañado por testigos, así como manifestar ante ellos al empresario la voluntad de trabajar. Con todo ello se trata de evitar la posibilidad de que el empresario alegue despido objetivo por faltas injustificadas al trabajo.

### Extinción por causas objetivas legalmente establecidas:

En el artículo 52.c) se distingue entre causas económicas y causas técnicas organizativas o de producción.

En las causas económicas se asume el criterio jurisprudencial mayoritario que establece que las mismas, para fundamentar la posibilidad de la extinción, tienen una naturaleza reparadora y por lo tanto sólo pueden alegarse una vez producida la situación económica negativa de la empresa. La misma consideración se ha tenido en cuenta para fundamentar las restantes causas.

La medida por la que se extinguen los contratos de trabajo, ha de contribuir a la superación de la situación, lo que pone de manifiesto la necesidad de haber adoptado otras medidas antes del despido.

*Normativa aplicable: Arts. 49 al 57 y Disp. Trans. 7ª LET; LPL (Ley de Procedimiento Laboral); R.D. 43/96.*

Para mas información entra en: <http://www.mtas.es/Guia2004/texto/16/16-4.html>





## LA CANCIÓN DEL AÑO

Ni "Obsesión", ni "Dragostea Dintei", ni "Oye el Boom", ni leches. Esta sí es la auténtica canción del año: un *remix* del "Uno más uno son siete" de la serie "Los Serrano". Y ya de paso, un pequeño concurso: no dice el nombre pero... ¿de qué empresa se trata? (Está bastante claro la verdad).

### MARRÓN DESPUÉS DE LAS SIETE

En Pozuelo de Alarcón,  
programo como un mamón,  
a estas horas yo presiento  
que me va a caer un marrón,  
se me acercan para hablar  
de incidencias que arreglar,  
yo ya sabía que me iban a enmarronar.

Ahora tengo mucho más,  
Java, Visual, C++,  
proceso on-line, proceso batch,  
una pantalla pa mirar  
y un teclao para picar  
siete líneas de programa  
con un poco de café.

#### Estríbillo

Mi beca no hablaba de brownies  
hechos de casualidad,  
nadie me dijo que a estas horas  
me podían enmarronar.  
Marrón después de las siete,  
quién me lo iba a decir,  
toda la noche sin dormir.

#### Fin estríbillo

Cuánto tiempo llevo aquí,  
cuánto me puede quedar,  
cuál es el sueldo exacto  
que me van a pagar.  
Quién se acordará de mí,  
quién me dará de cenar,  
quién impulsa el marronazo  
que me acaban de enchufar.

Programando desde ayer,  
estoy que no puedo más,  
hasta los huevos del Java,  
me queda sincronizar.  
Hoy sonrío al recordar  
que soñaba con currar  
hasta las siete de la tarde  
sin tenerme que quedar.

#### Estríbillo

Si hay un marrón para mí  
lo habrá para los seis.  
Estoy volviendo del café,  
otra vez comienza el lío  
está a punto de amanecer.  
Sleepy empieza a parecer,  
arreglad la aplicación  
un mono con su ballesta

## Las plantillas mimadas son un buen negocio

Las empresas donde los empleados trabajan a gusto y tienen menos conflictos laborales son las que obtienen mejores resultados. Al menos en Estados Unidos. Esa es la conclusión que puede extraerse de un estudio de la empresa analista Frank Russell Company, que subraya que las firmas destacadas en el estudio de Great Place to Work sobre los mejores entornos de trabajo rinden mejor en bolsa. El informe analiza a todas las clasificadas entre 1998 y 2004 y compara la evolución de las acciones de las que han estado siempre en la lista con las de aquellas firmas que sólo han aparecido de forma esporádica.

Durante los seis años en los que se han publicado la lista de los mejores entornos laborales, estos índices del mercado subieron un promedio anual del 4%. Las empresas que destacaron sólo en el ranking del 1998 aumentaron su valor en bolsa un 10% y las compañías que siempre han aparecido en la lista de Great Place to Work crecieron hasta un 15%.

La conclusión es sencilla. Las empresas que han cuidado a sus plantillas año tras año, se han preocupado por mantener a sus trabajadores motivados, son las que han obtenido un mejor rendimiento bursátil.

La investigación no se basa en criterios económicos para identificar los mejores entornos de trabajo, sino que la evaluación tiene su origen en una encuesta sobre el clima laboral que se distribuye a los empleados y que no pasa por el departamento de recursos humanos. A los resultados de esta encuesta hay que añadirle la otra parte de la evaluación: un análisis de la filosofía, las políticas y las prácticas de la empresa.

"Los empleados tienen que guiarse por cinco cuestiones a la hora de valorar cómo se sienten en el lugar donde trabajan: el orgullo de pertenecer a esa empresa, la credibilidad que tiene para ellos esa organización, el respeto que les merece, si se considera que le tratan justamente y el compañerismo" resume Begoña Puente, coordinadora en la escuela de negocios Evade del estudio Best Work Places 2005 en España.

¿Qué tiene que ver que las empresas mimen a sus trabajadores con que luego aumente su cotización en bolsa? El informe estadounidense concluye que si el empleado está contento, trabaja mejor en grupo, y si trabaja mejor en grupo, es más fácil alcanzar los objetivos marcados en la compañía. La empresa hace un buen negocio y eso tiene su reflejo en los mercados: sube su cotización en bolsa.

"Además las empresas con un buen entorno laboral reciben más solicitudes de empleo y pueden elegir a buenos empleados, hay menos absentismo laboral porque los trabajadores están más comprometidos con su labor y reduce la rotación. Todo esto implica que hay menos costes de selección", afirma Puente.

Otras ventajas de un buen clima laboral que repercute en un mayor rendimiento económico es que, teóricamente, las relaciones con los sindicatos y con el comité de empresa son cordiales. Los responsables del informe destacan sobre todo que las empresas con mejores entornos de trabajo se ahorran algunos costes, tanto en materia de selección, pues resultan más atractivas para posibles candidatos a cubrir una vacante, como en las bajas por enfermedad, pues éstos se reducen. "Si estás a gusto en el trabajo no te vas a coger una baja por un resfriado, sin embargo, si tu trabajo no te gusta, a la mínima te vas a poner malo", explican.

Aquí en España, sólo hay dos estudios de Great Place to Work sobre los mejores ambientes de trabajo: en el 2003, que ganó Caja Madrid, y el año pasado, donde el mejor fue Danone.

Artículo aparecido en EL PAIS (Negocios) el 5 de diciembre de 2004

## NUEVA PÁGINA WEB DEL COMITÉ

Hemos renovado la página Web del comité para que sea la envidia de la red. Nuevo formato, nuevos contenidos, toda la actualidad día a día, preguntas más frecuentes, legislación... En casa mi madre ya la tiene como página de inicio.

**¡¡¡Entra y compruébalos!!!**

**<http://www.ugt.es/fes/coriugt/>**



**El Comité de Empresa os desea Feliz Navidad y Prospero Año Nuevo**



## OPINION

Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. El comité de empresa sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.

### Carta a los Reyes

Queridos Reyes Magos:

Este año he sido muy bueno y he hecho todos mis deberes, por eso me gustaría que me trajeseis un orinal, herramienta muy útil para mi trabajo pues gracias a él no necesitaría moverme de la silla y hacer que trabajo, ya que estoy muy atareado; también me gustaría que me regalaseis un goteo de café gracias al cual no tendría que moverme del sitio con mis compañeros unos minutos para poder tomarme una infusión y despejar la cabeza un poco y no poner en ira a mis 'pobres superiores' los cuales, lo único que les interesa son las apariencias...hombre si saliese el trabajo a tiempo sería la hostia aunque eso es menos importante.....o por lo menos es lo que dan a entender ellos.

También me resultaría muy útil para que mi 'querido gerente' no dijese que tengo que echar una horita más por los cafés y las veces que he ido al baño al día (la cual, obviamente, no puedo cargar).

Sin más, se despide un coritelino sufridor....

Ano Nimo

### Discriminación

No se como empezar, la verdad es un poco difícil dado el cabreo que tengo encima. A través de compañeros míos ha llegado a mis oídos que hay sueldos mayores que otros o mejor dicho, realizando el mismo trabajo personas de la misma categoría profesional, pero en posesión de una licenciatura "de dios sabe que" cobran más dinero que personas como yo, que los estudios realizados corresponden a un módulo de grado superior. No me he informado del todo, pero creo que esto es debido a que mientras que el personal con alguna licenciatura o ingeniería se le realiza un contrato directamente indefinido, al personal que posee un módulo se le realiza un contrato en prácticas durante un año (que luego se prorrogará otro año y luego se realizará o no indefinido). A mi forma de ver esto es una acción empresarial bastante tonta, ya que, y vuelvo a repetir, aquí realizamos todos el mismo trabajo y esto que hacen simplemente tienen un nombre: DISCRIMINACIÓN. Puede sonar demasiado fuerte, pero a mi modo de ver se esta discriminando a gente como yo. Espero estar equivocado y que esto no sea así, pero por ahora nadie me ha sacado de mi error.

Anónimo

## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Cor y Tel se encuentran el lunes después de que el sábado hayan tenido la típica cena navideña entre los compañeros del proyecto.

Cor: ¿Qué pasa Tel? ¿Ya te has recuperado de la juerga del sábado? Vaya cena chaval, me duelen hasta las pestañas.

Tel: Uff... Un poco, pero volver al curre te quita todo. Tengo mazo de curre.

Cor: ¡Joer tronco!, trabajas más que los semáforos. ¿Qué pasa, te ha alcanzado un marrón navideño?

Tel: Ya ves, todavía no se si me puedo pillar la semana de Navidad. Como siempre no te confirman nada hasta el último día.

Cor: Eso porque estás con el aceituno porque en mi proyecto ya tenemos los turnos desde el mes pasado.

Tel: Pues ya ves, aquí ya nos están dejando caer que nos tenemos que quedar la tarde-noche de nochebuena. Y lo bueno es que dicen que las horas que hagamos son iguales a las de cualquier otro día, tío. Para el aceituno somos una gran familia y tenemos que pasar las Navidades juntitos.

Cor: ¿Y qué piensas hacer? ¿Te vas a traer el pavo y los langostinos a la oficina?, jajajaja

Tel: Sí, y vemos la misa del gallo por Internet, jejeje... Que va, tío, van listos si quieren me quede el día de nochebuena, ese día a las 12 ya estoy en el bar cantando villancicos y bebiendo sidra.

Cor: Allí nos veremos... ande, ande, ande, la marimorena, ande, ande, ande, que es la nochebuena.

