



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



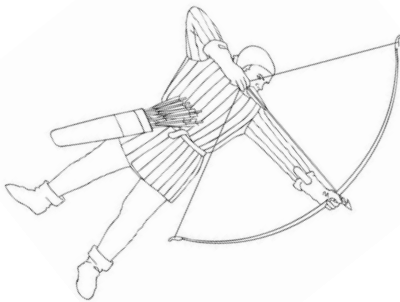
Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 55

#

Diciembre 2008

## FELICES FIESTAS Y FELIZ AÑO NUEVO... EXCEPTO A LOS RESPONSABLES DE O2



Un año más, queremos felicitar las navidades a todos los trabajadores de Coritel. Deseamos de corazón que todos ellos puedan disfrutar de las vacaciones establecidas en nuestra empresa y así poder pasar estas fiestas con familias y amigos.

Desgraciadamente sabemos que en algún proyecto se estaba barajando la posibilidad de quedarse sin vacaciones de navidad, y como no, tenía que ser de nuevo O2.

Continuamente recibimos quejas de los trabajadores de O2 y hemos informado a la empresa, pero esta hace oídos sordos de nuestras súplicas, alegando que los trabajadores de O2 realizan guardias, trabajos en festivos, horas extras y demás aberraciones por voluntad propia.



Queremos decirle a la empresa que la voluntad propia es siempre sin coacciones de ningún tipo. Que cuando un trabajador se ve amenazado y presionado no es "voluntad propia". Estamos hartos ya de la actitud de los responsables de este proyecto. Si la empresa no quiere escucharnos tendremos que alzar nuestras voces para solucionar de una vez por todas semejante atrocidad. No podemos dejar que déspotas sin escrúpulos tengan cabida en ningún proyecto.

ii LA UNIÓN HACE LA FUERZA !!  
ii NO LO OLVIDÉIS NUNCA !!



## FIRMADO NUEVO "CLONVENIO"

El 16 de Diciembre de 2008 ha sido firmado el XVI convenio colectivo de nuestro sector cuya entrada en vigor será el 1 de Enero de 2008. El sindicato de CCOO en solitario ha firmado con la patronal este maravilloso y nuevo clonvenio. Como se puede apreciar en la foto, las negociaciones entre patronal y CCOO se alcanzaron cuando los representantes de los trabajadores se pusieron una careta y se bajaron los pantalones.

Parece mentira que sigan existiendo personas dentro de los sindicatos que lejos de favorecer a los trabajadores les perjudiquen. Lamentablemente la CGT como sindicato minoritario del sector informático estamos excluidos de dichas reuniones, así que vamos por lo menos a informar a todos los trabajadores de Coritel de los puntos básicos de nuestro nuevo clonvenio:




de dichas reuniones, así que vamos por lo menos a informar a todos los trabajadores de Coritel de los puntos básicos de nuestro nuevo clonvenio:

- **Jornada intensiva mínima de un mes en verano para todas las empresas del sector** (esto en principio no afectará a Coritel ya que nosotros disponemos de una jornada intensiva mas larga a cambio de las 9 horas de trabajo)
- **23 días laborables de vacaciones** (se habla ya de días laborables y no naturales como en la mayoría de los convenios que dicen 30 días naturales...lo normal venía siendo 22 días laborables, así pues, ganamos un día más de vacaciones...no está mal, pero 2 años de duras e intensas negociaciones para esto...nos están tomando el pelo?)
- **Regulación y mejora de las excedencias** (Aún no hemos tenido la oportunidad de leer los puntos donde regula esto ya que no tenemos el convenio nuevo, cuando lo tengamos opinaremos sobre este punto)
- **Inclusión del acoso como falta muy grave** (Lógico y necesario)
- **Protección a la maternidad y al periodo de lactancia** (Cuando podamos leer este punto opinaremos sobre los puntos en que mejora)
- **Protección a la trabajadora víctima de violencia de género** (Cuando lo leamos comentaremos las mejoras al respecto).

### Actualización tablas salariales

- **Las Tablas de 2007 se actualizarán, a efectos del cobro de atrasos desde el 1 de Enero de 2007, un 3,4% sobre las actuales de 31-12-2006.** (cerró el IPC en el 4,2%...ya estamos perdiendo poder adquisitivo)
- **Las Tablas de 2008 se actualizarán, a efectos del cobro de atrasos desde el 1 de Enero de 2008, un 2,8% sobre las de 31-12-2007.** Estas tablas quedan pendientes de su actualización cuando conozcamos el IPC real a 31-12-2008. Si este IPC fuese superior al 2%, las tablas serán revisadas con el exceso y se abonaran atrasos desde el 1 Julio de 2008.
- **Las Tablas de 2009 se calculan aplicando un 2% sobre las Tablas de 2008.** Así mismo estas tablas estarían sujetas a actualización si el IPC real a 31-12-2009 es superior al 2%.

**TIPOS DE EXTINCIONES DE CONTRATO LABORAL:**  
un breve resumen con las posibles causas de extinción laboral.

1. **extinción por causas objetivas;** legalmente procedentes (ineptitud, falta de adaptación, absentismo, necesidad de amortizar puestos de trabajo, insuficiencia de consignación presupuestaria), (indemnización de 20 días/año) plazo de preaviso de 30 días. Situación legal de desempleo. Se puede recurrir como si fuera despido disciplinario. Se tiene derecho a 6 horas semanales durante ese mes para buscar empleo. Puede ser calificado por la autoridad de la siguiente forma:
    - *procedente;* lo mismo que en despido disciplinario y además: queda en situación de desempleo por causa a él no imputable (tiene paro)
    - *improcedente;* lo mismo que en despido disciplinario y además: puede haber readmisión, devolviendo la indemnización.
- 
2. **despido disciplinario;** incumplimiento grave y culpable del trabajador. Este despido será calificado por la autoridad (previa demanda en juzgados de lo social) como procedente, improcedente o nulo. El despido estrella favorito de Coritel desde tiempos remotos hasta hace poco. Ojo, nunca firmar sin un 'NO CONFORME' la carta de despido.
    - El despido *nulo* tiene el efecto de la readmisión inmediata con pago de los salarios no recibidos.
    - El despido *procedente* no da derecho a indemnización ni a los anteriores salarios de tramitación.
    - El despido *improcedente* da derecho a la *readmisión* con abono de los salarios de tramitación o a la *indemnización* de los 45 días por año y salarios de tramitación no percibidos hasta la sentencia o hasta que encontrase otro empleo si este es anterior a la sentencia.
  3. **mutuo acuerdo;** de las partes; no genera derecho a subsidio por desempleo, al no quedar el trabajador en situación de desempleo de manera involuntaria. La nueva tendencia otoño-invierno de Coritel en cuanto a despidos (encubierto)
  4. **expiración del tiempo convenido o fin de obra;** (8 días por año excepto interinos y contratos formativos)
  5. **dimisión del trabajador;** por voluntad propia debe haber preaviso de 15 días si no se quiere perder la parte proporcional de la paga extra que se tuviese devengada.
  6. **jubilación trabajador.** 65 años con 15+2 de cotización a la seguridad social en términos generales, aunque hay varios tipos de jubilación.
  7. **muerte, jubilación o incapacidad del empresario;** (abono de una cantidad equivalente a un mes de salario -no trabajado, se entiende-)
  8. **suspensión o extinción por fuerza mayor;** (contrastada). Una de las modalidades de los EREs.
  9. **despido colectivo;** (causas económicas, organizativas, técnicas o de producción) Si afecta a 30 o más trabajadores (empresas de 300 empleados o más), este *cómputo* incluye cualquier despido por iniciativa del empresario. Se debe *solicitar autorización*. Se debe enviar carta escrita al comité y una copia a la autoridad laboral. Una segunda modalidad de un ERE.
  10. **por voluntad del trabajador;** debido a incumplimiento contractual del empresario, por causas justas como cambio de residencia o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (indemnización como en despido Improcedente derivado de causas objetivas) Debe ser debido a resolución de la jurisdicción social.

## CARTAS A LA DIRECCIÓN

*Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. La sección sindical de CGT sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.*

Como cada Navidad se pone en marcha la campaña de recogida de juguetes, una iniciativa generosa con las personas y con el medio ambiente. Os animo a reciclar esos juguetes que nuestros hijos dejaron de usar el 10 de enero y están muertos de risa en el trastero. Felicito además a la empresa y al equipo que gestiona la iniciativa, como no, reconocer un acierto.

Lo que me ha llamado la atención es que este año haya cambiado la ONG a través de la cual se reparten los juguetes y la elegida sea la Fundación Altius.

Si ningún prejuicio contra la misma, y sin ánimo de menospreciar su labor, a mí me parece que una empresa global, intercultural, con oficinas en países con diversas confesiones religiosas como la nuestra, debería intentar colaborar con ONG's laicas.

Como podéis ver a través del link del correo que envía Greenplease, la Fundación Altius está creada y dirigida por la orden religiosa ultraconservadora Legionarios de Cristo, propietaria de numerosos colegios y universidades en España. Fueron noticia hace unos años por comprar un colegio laico en Madrid y "hacerlo religioso" a mitad de curso, separando a niños y niñas en diferentes aulas, cambiando el programa educativo, etc. con el consiguiente cabreo y denuncia de los padres de los alumnos.

Según la web de la Fundación Altius, su misión es la de formar a las personas desfavorecidas, pero dentro de la tradición cristiana, promoviendo en ellos los valores tradicionales conservadores.

Si se trata de un plan para colaborar sucesivamente con ONG de todas las religiones y tendencias perfecto. Si no, mi preferencia es que se vuelva a colaborar al margen de religiones y actitudes homófobas, sin entrar en más aspectos discutibles. Yo he consultado a Greenplease y su respuesta ha sido que sólo encontraron esta ONG dispuesta a colaborar en la campaña.

Así que, si tampoco estás de acuerdo con la ONG elegida en esta ocasión, o conoces alguna otra que esté dispuesta a repartir estos juguetes, expón tu opinión en el correo que nos facilitan: [GreenPlease@accenture.com](mailto:GreenPlease@accenture.com). Ayudaremos a los compañeros que se han esforzado en que esta iniciativa se haga realidad.

**"Con mis juguetes quiero ayudar, no adoctrinar"**

Anónimo

**Queremos agradecer vuestras opiniones, ya que sin vosotros esta sección desaparecería. Animamos a todos a seguir mandando opiniones a nuestro correo [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com)**

# En clave de humor



**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](mailto: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.

