



EL PICADOR



Lee, Critica, Divulga...

Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 81

#

Junio 2011

Próximamente elecciones sindicales en Coritel

Hace ocho años se celebraron en Coritel las primeras elecciones sindicales. Hasta entonces, las cosas se hacían como algun@s querían. Para cambiar esta situación, un grupo de empleados decidimos formar un Comité de Empresa en Madrid y a partir de aquí la lucha por nuestros derechos ha sido nuestra insignia de batalla.

Ahora, tenéis la oportunidad de formar parte del cambio, si estás interesado en ir en la lista de CGT para las elecciones que se celebrarán en Octubre, ponte en contacto con nosotros.

CONTACTA CON NOSOTROS

Tlf: 915966286

Mail: coricgt@gmail.com

Presencial: Sala Griñón (La finca)



Nosotros mismos debemos ser el cambio que deseamos ver en el mundo.

Gandhi

Proyecto Bacardi-Suiza. Sólo les falta el parche.

Porque se han detectado empleados de Coritel que han estado prestando servicios en el extranjero sin la correspondiente visa de trabajo.

Porque se pretendían ahorrar el complemento salarial a aplicar a cada empleado, que en muchos casos va a suponer varios miles de euros.

Porque si tuviéramos unos sueldos más acordes con el mercado no sería necesario añadir ese complemento salarial para alcanzar el salario mínimo legal a aplicar en Suiza.

Porque con todo esto disminuye el coste del proyecto e imaginaros donde va a parar ese incremento de beneficios.

Porque continuamente reclaman la realización de cursos de ética profesional o similares y no ven la viga en ojo propio y sí la paja en ojo ajeno.

Ya se han abonado dichos complementos salariales a algunos de nuestros compañeros y la empresa nos ha confirmado que la situación se regularizará con el resto. **Nos deben abonar ese complemento salarial por cada día de trabajo desplazado a Suiza, independientemente de cuando finalizaran los trámites de solicitud del permiso de trabajo.**

Para agilizar el proceso os recomendamos poneros en contacto con la empresa indicándola que días tenéis pendiente de cobro. Si tenéis algún problema con el trámite poneros en contacto con nosotros.



Recordamos...Permisos retribuidos

| PERMISO RETRIBUIDO | DESCRIPC. | VER EN |
|--|---|---|
| Salud familiares | Por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad, 2 días naturales ó 4 días naturales cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento | (Art. 37.3.b ET) (Art. 22 XVI ConvCol) |
| Deber inexcusable de carácter público y personal | El tiempo indispensable. | (Art. 22 XVI ConvCol) |
| Fallecimiento familiar de primer grado | 4 días naturales | (Art. 37 ET, Política Coritel) |
| Fallecimiento familiar de segundo grado | 2 días naturales o si por tal motivo necesitaras hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días | (Art. 37 ET) |
| Matrimonio o constitución de pareja de hecho | 15 días naturales | (Art. 37 ET) |
| Traslado domicilio | 1 día | (Art. 37 ET) |
| Exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto | El tiempo indispensable. | (Art. 37 ET) |

VISITA A EADS-GETAFE

El pasado mes de marzo hicimos una visita a los empleados desplazados en EADS-Getafe para comprobar su situación laboral in situ. Para no tener que hablar uno a uno con todos ellos, les entregamos una encuesta donde pudieran expresar sus inquietudes y nosotros pudiéramos sacar información sobre la situación respecto a diferentes condiciones laborales (horas extras, guardias, horario, etc.). Los empleados tuvieron un buen recibimiento y un buen número de trabajadores rellenaron la encuesta.

Una vez leídas esta son las conclusiones generales que podemos sacar:

En general, excepto en un proyecto, **se realizan horas extras puntualmente, pero las que se realizan no las cargan en TR**, aunque luego se compensan correctamente. Recordamos que todas las horas extras se deben cargar por TR, es un deber tanto del trabajador como de su responsable que esto se haga siempre. El hecho de no cargar las horas extras en TR, implica que el trabajador no puede demostrar que las ha realizado, por lo que oficialmente no se han hecho y podrían tener problemas a la hora de su compensación. Pondremos en conocimiento a la empresa de esta situación para que lo arregle, ya que así lo marca la política de horas extras.

No se realizan guardias, excepto en un caso donde se planifican correctamente con un mes de antelación.

Hay un gran número de empleados que **no conocen el calendario laboral que les aplica**, lo que nos lleva a la conclusión que los responsables no se lo comunican a los empleados correctamente. Recordamos tanto a los empleados como a los responsables que hay que informar al trabajador del calendario laboral que les va a aplicar en el año, antes del 1 de enero. En este cliente en particular, hasta el pasado mes de mayo no se aprobó el calendario definitivo, ya que las horas anuales eran superiores al calendario de Coritel. Gracias a nuestro control, al final se solucionó el problema y el calendario es correcto.

Se adaptan al **horario** del cliente, y en general la gente está satisfecha con él.

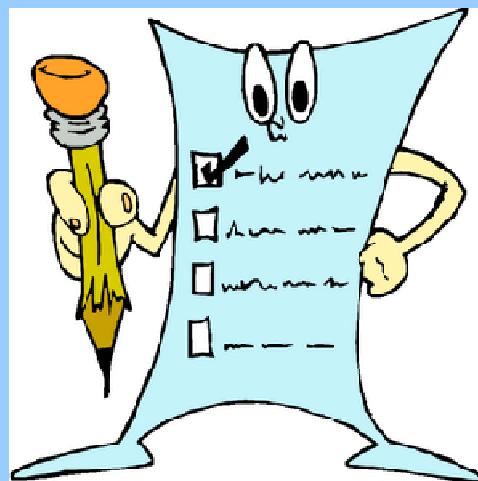
Respecto a las **vacaciones**, en general, no hay problemas al confirmar las vacaciones. Donde sí los hay es en la **obligación de coger días día de vacaciones en puentes y festivos** en los cuales el cliente no trabaja. Recordamos a los trabajadores que la empresa no te puede obligar a coger las vacaciones, tienen que establecerse de mutuo acuerdo. Si no puedes ir a tu puesto de trabajo, el responsable te debe dar una alternativa que no sea coger días de vacaciones. Al final de la encuesta preguntamos sobre si respetan nuestros derechos y que cuales son los problemas más importantes. Respecto a sobre si **en Coritel respetan nuestros derechos**, la opinión mayoritaria es que sí, aunque dependiendo del proyecto donde caigas, por lo que se puede ver que los empleados están más o menos satisfechos.

Respecto a los **principales problemas en Coritel** vamos a enumerar los más importantes:

Para la mayoría son las **horas extras**, por su alto número, por su baja remuneración y por no cargarlas en TR.

Además, otros problemas importantes son los **salarios** bajos y las **subidas 0** y el proceso de **Banding**, por su poca transparencia y por su baja objetividad, además de las **promociones** y las consiguientes **subidas de salario**.

Continúa



Por último comentar otros problemas como la conciliación de la vida laboral y personal, problemas en las rutas, poca valoración a los de proyectos de mantenimiento y los problemas antes mencionados en la comunicación del calendario laboral.

Respecto a la cuenta que nos toca, la opinión que tienen de nosotros y de nuestro trabajo como sección sindical de CGT, es en general buena o excelente, no habiendo nadie que nos ponga mal, lo cual nos alegra mucho, ya que nos gusta que valoren nuestro trabajo.

Los aspectos que nos sugieren que deberíamos mejorar son que El Picador debería ser menos sensacionalista y tener un estilo menos "panfletario", dar más información al empleado creando web, etc. y poner más hincapié en temas laborales y conseguir más de las cosas que se proponen.

Intentaremos lo del Picador y lo de conseguir más mejoras, aunque es muy complicado conseguir algo de la empresa sin un mayor apoyo del trabajador. Respecto a lo de dar más información, os animamos a que visitéis nuestra página web, **elpicador.org**, donde tenéis mucha información laboral, noticias, propuestas, etc.

Por último, dar las gracias a todos los que rellenasteis la encuesta. Nos es de gran ayuda.

VISITA A BBVA-LAS TABLAS II

En nuestra ronda de visitas a los clientes, este mes visitamos a nuestros compañeros desplazados al cliente BBVA de Las Tablas II, en Madrid.

Nos llamó la atención lo desperdigados que están los empleados entre todas las plantas y edificios del complejo, lo que nos dificultó mucho encontrarlos y tal vez los dé un poco sensación de aislamiento. Una vez localizados les entregamos la encuesta para pulsar sus condiciones de trabajo. La acogida fue buena y la mayoría de los empleados rellenaron la encuesta.

Estas son las conclusiones que sacamos al leerlas:

Respecto a las horas extras, **la mitad no hace horas extras, y de la otra mitad, hay un porcentaje alto que no carga todas las horas extras en TR**, en los proyectos de Riesgos, Evolutivos y Taller de Procesos. Los motivos son variados, porque se gestionan internamente, por iniciativa propia o porque está mal visto. Esto es común entre los proyectos gestionados por Accenture, el responsable te dice que no hagas horas extras, pero te dice que el trabajo tiene que estar para ayer. Por tanto, tienes que hacer horas extras, pero por tu cuenta y riesgo y no las puedes cargar y si te quejas para eso está el Banding. Lo que se dice, tirar la piedra y esconder la mano. Como siempre desde aquí, instamos a los responsables, a ser eso mismo, responsables y que si un empleado hace horas extras que se carguen correctamente en TR y sean compensadas. A los empleados les decimos que tiene el deber de cargar todas las horas extras realizadas en TR y que si tiene algún problema se ponga en contacto con nosotros. La mayoría de las horas extras son puntuales, aunque en algunos proyectos se hacen de manera habitual entre otros motivos, por mala planificación o falta de personal.

En algunos proyectos se realizan **guardias**, 1 al mes de media y se suelen planificar con antelación suficiente, aunque hay casos que se planifica con menos de una semana de antelación.

Continúa

El **calendario laboral** es conocido por todos los empleados y el horario es el mismo de Coritel, excepto en que se sale y se entra una hora antes de lunes a jueves. Respecto a la jornada intensiva se respeta, salvo en algún proyecto (Infraestructura Digitalización). Recordamos que el cambio de horario se tiene que avisar 30 días antes de su ejecución y tiene que tener ciertas limitaciones. Si te cambian el horario sin previo aviso ponte en contacto con nosotros.

Respecto a las **vacaciones**, no hay problemas al confirmarlas y disfrutarlas y, excepto casos puntuales por motivos de proyecto, no obligan a coger días. Recordamos que las vacaciones se planifican con mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

A la pregunta sobre que si **se respetan nuestros derechos**, hay división de opiniones de síes y noes, pero en lo que la mayoría está de acuerdo es que se respetan según el proyecto donde caigas, es decir, que todo depende del socio o gerente de turno que te toque, si le da por respetar los derecho o no. Aquí es donde se puede deducir que la apreciación de los empleados es que no hay una política uniforme por parte de la dirección de la empresa, si no que deja manos libres a los responsables de cada proyecto para que dirija su cortijo como le plazca.

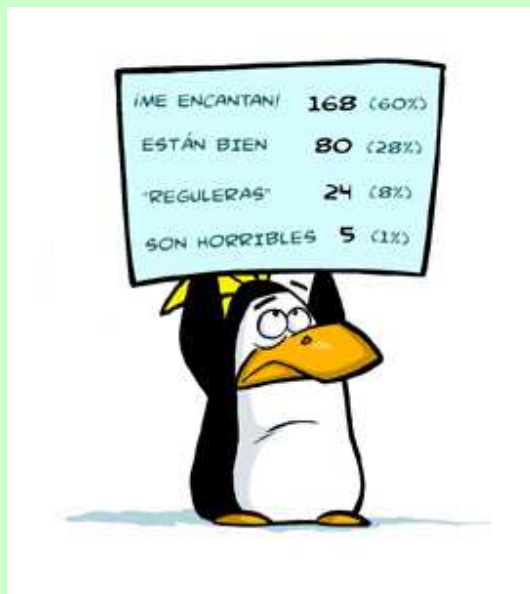
Los problemas que los empleados ven como más importantes son variados, en general, unas jornadas de trabajo demasiado largas que no te permiten la conciliación familiar, sobre todo a los que tienen hijos, las horas extras, salarios bajos en comparación con Accenture y hace años estancados, subidas 0, lo aleatorio del Banding y alguno indica que las asignaciones son al azar algo que no permite tu desarrollo profesional. Como nota, la mayoría indica que dejaría la empresa por alguno de estos motivos y alguno está en ello.

Respecto a los que nos toca, para la mayoría la **opinión como sección sindical de CGT** es buena, en algunos casos excelente y para dos compañeros su opinión es negativa. En los aspectos a mejorar nos pedís más resultados, que seamos más objetivos y serios en El Picador y más información concreta de los proyectos. Os aseguramos lo intentamos cada día y para ellos estas visitas.

Por último indicar que en lo que deberíamos dedicar más esfuerzos es en intentar un mejor horario para conciliar la vida laboral/familiar, acabar con el amiguismo de los Banding y que sea realmente objetivo, vigilar los proyectos mixtos Accenture-Coritel (horario accenture/salario Coritel) y que se carguen todos las horas extras. Por supuesto, tomamos nota de todo e intentaremos mejorar las condiciones que nos indicáis.

Como antes, dar las gracias a los que dedicaron su tiempo a rellenar las encuestas.

Queremos pedir también disculpas a los empleados que están en proyectos más pequeños, pues nos es imposible realizar encuestas a todos, y hemos elegido proyectos masivos para abarcar el máximo número de personas. No obstante, todos aquellos que tengáis algo que decir sobre vuestra situación, podéis poneros en contacto con nosotros en el mail coricgt@gmail.com o por teléfono al número 915966286



SERVICIO DE AUTOBUSES LA FINCA (POZUELO) EMPLEADOS SUBCONTRATADOS

Hasta Agosto del año pasado (2010), los trabajadores de otras empresas subcontratados por Coritel que trabajaban en nuestras instalaciones de la Finca, podían hacer uso del servicio de autobuses de la Finca, exactamente igual que los empleados de Coritel (solicitando la correspondiente tarjeta a través de los canales que nuestra empresa establece/establecía).

Sin embargo como sabréis, sobre todo los afectados, en Agosto del año pasado, Coritel retiró las tarjetas de autobuses a los trabajadores subcontratados. En ese momento, los trabajadores subcontratados se pusieron en contacto con nosotros (CGT), ya que, para algunos de ellos, también somos sus representantes (en lo que afecta a su relación con Coritel). Inmediatamente nos pusimos en contacto con la empresa para que nos explicase el motivo del cambio y el por qué no habíamos sido avisados convenientemente antes del mismo, a lo que la empresa contestó con evasivas e indicándonos básicamente que no teníamos derecho a estas consultas.



Pues bien, después de interponer denuncia a la inspección, la inspección **NOS HA DADO LA RAZÓN Y HA EXIGIDO A LA EMPRESA QUE ATIENDA A NUESTRAS CONSULTAS**. Por ello, por fin el 3 de Junio mantuvimos una reunión con la empresa para que nos contestase como es debido. En la reunión, la empresa explicó que habían cambiado las condiciones de gestión del servicio de los autobuses de la Finca, y esto afectaba a la manera de calcular el importe que cada empresa que hacía uso del servicio tenía que pagar por el mismo (estas condiciones no las fija Coritel, ya que es un servicio mancomunado entre varias empresas con presencia en la Finca) y que, estas nuevas condiciones habían sido también transmitidas a las empresas subcontratadas y habían sido estas las que no querían hacerse cargo del gasto. Con esta información, y a pesar de que nos faltaría confirmar con los afectados, creemos que vamos a estar limitados y que no vamos a poder "exigir" que se vuelva al estado anterior, ya que, todo apunta a que no ha sido una "decisión" que haya partido de nuestra empresa (Coritel).

Aún así, seguiremos investigando para ver hasta dónde podemos llegar.

Eso sí, al menos esperamos que haya servido para que la empresa sepa que tiene que responder a nuestras consultas, aunque se trate de cuestiones relacionadas con empleados subcontratados por Coritel.

A los empleados subcontratados que trabajan en la Finca: Si estás afectado y te interesa que lo sigamos moviendo, por favor, ponte en contacto con nosotros a través del correo coricgt@gmail.com.

PROPUESTA PAGA EXTRA POR BENEFICIOS

El día 8 de Junio, desde la CGT, presentamos a la empresa una nueva propuesta para intentar que, en el caso de que las cosas vengan de cara y se obtengan unos buenos resultados anuales en la empresa, estos resultados positivos (llamados beneficios ☺), se repartan "algo más" (ejem) entre los trabajadores.

Podéis consultar el boceto de propuesta desde la página www.elpicador.org, apartado de propuestas o accediendo al link:

<http://www.elpicador.org/Archivos/General/Propuestas/PropuestaPagaExtraBeneficios.pdf>



Como podréis ver, en el boceto lo que hemos planteado es que, si la empresa tiene unos beneficios mayores a un 2,5% (si no ponemos algo así sería como pedirle a la empresa una subida lineal para todos e igual la empresa no estaría por la labor), todos los empleados cobren un "extra", ya sea una cantidad fija igual para todos los trabajadores, ya sea un porcentaje de su sueldo (por ejemplo, lo mismo que una paga extra), etc. No sería consolidable, por lo que, si un año hay beneficios, sí habría esa paga extra, y si no pues no se cobraría.

Aún no nos han respondido, pero, es una propuesta que entendemos factible. En otras empresas está implantado y con ello consiguen que los trabajadores realmente se interesen por los buenos resultados de su empresa. Y así igual tendrían algún trabajador menos descontento, si ve que aunque haya currado como un burro no tiene subida de sueldo por ¿cómo dicen? ¿Comparación?... en fin, al menos cobraría esta paga extra si los resultados de la empresa han sido buenos (gracias también a su trabajo).

Podéis dar vuestra opinión sobre esta propuesta y sobre cualquier otra en la dirección de correo: coricgt@gmail.com.

GRADOS DE PARENTESCO Y AFINIDAD

El parentesco es el vínculo existente entre personas que pertenecen a la misma familia y conviene conocer su significado desde el punto de vista jurídico, puesto que el grado de parentesco resulta determinante a la hora de heredar, cobrar prestaciones sociales, indemnizaciones por accidente, **permisos por enfermedad o fallecimiento**, etc.



El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el **número de generaciones** que las separan. Cada generación es un grado y la sucesión de grados forma la "línea de sucesión".

La línea de sucesión puede ser **recta o directa**, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos), o **colateral**, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos, sobrinos).

La línea puede ser también **descendiente**, liga a una persona con aquellas que descienden de él (abuelos, padres, hijos, nietos) o **ascendiente**, liga a una persona con aquellos de los que desciende (nietos, padres, abuelos).

El cómputo de los grados de parentesco se realiza de forma distinta según la línea de sucesión:

- ❖ **En la línea recta o directa:** Los grados se cuentan subiendo hasta el ascendiente o descendiente común dependiendo de si la línea es ascendente o descendente. Así, en línea ascendente, el hijo dista un grado del padre, dos del abuelo y tres del bisabuelo; en la línea descendente, el abuelo dista un grado del padre, dos del nieto y tres del biznieto.
- ❖ **En la línea colateral:** Los grados se cuentan subiendo en primer lugar hasta el tronco común (como en la línea recta) y, en segundo lugar, descendiendo hasta la persona respecto de la que se pretenda establecer el grado de parentesco. Así, el hermano dista dos grados del hermano (el primer grado sería el padre en línea recta que constituiría el tronco común, y el segundo sería el hermano que, como hijo, dista del padre otro grado), tres del tío (el primer grado sería el padre, el segundo el abuelo y el tercero el hijo del abuelo, esto es, el tío), cuatro del primo (el primero sería el padre, el segundo el abuelo, el tercero el tío y el cuarto el primo).

También debe distinguirse entre el **parentesco por consanguinidad** y el **parentesco por afinidad**. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, **computándose los grados de la misma forma**.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

| GRADO | Titular/Cónyuge | | | |
|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Primero | Padre/Madre | Suegro/Suegra | Hijo/Hija | Yerno/Nuera |
| Segundo | Abuelo/Abuela | Hermano/Hermana | Cuñado/Cuñada | Nieto/Nieta |
| Tercero | Bisabuelo/Bisabuela | Tío/Tía | Sobrino/Sobrino | Biznieto/Biznieta |
| Cuarto | Primo/Prima | | | |

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SUBVENCIÓN PLAZAS DE PARKING PARA MINUSVÁLIDOS



Tal y como ya os comentamos, en el Comité de Seguridad y Salud celebrado el 13 de Abril, se solicitó por parte de Los Delegados de Prevención de CGT, la subvención de las plazas de parking para los empleados con movilidad reducida.

El martes 7 de Junio nos reunimos con la empresa y nos confirmó que, actualmente las personas minusválidas ya tienen subvencionado el 100% de las plazas de aparcamiento, tanto para aquellas que están de forma continua en La Finca como para las que vienen de forma excepcional a algún curso.

Os recordamos a todos que, las plazas de minusválidos están perfectamente señalizadas en el parking y que es responsabilidad de todos que se utilicen de manera correcta, ya que sus dimensiones son mayores y están situadas lo más cerca posible del acceso que tiene ascensor.

POLÍTICA DE AHORRO ENERGÉTICO



Para cumplir con la política de ahorro y eficiencia energética, aprobada por el gobierno a instancias del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, se va a proceder a la instalación de unas pantallas en las salas de más de 1000 m² con la temperatura y humedad que hay en la sala, una vez instaladas dichas pantallas se cumplirá la normativa anteriormente referenciada la cual obliga a:

- ❖ Temperatura del aire en los recintos *calefactados no será superior a 21° C*
- ❖ Temperatura del aire en los recintos *refrigerados no será inferior a 26° C*

Con un mantenimiento en ambos casos de una *humedad relativa comprendida entre el 30% y el 70%*.

Estas nuevas medidas nos obligaran a cambiar nuestros hábitos de vestimenta en el trabajo, es decir en invierno hará más frío en la oficina y en verano probablemente más calor (actualmente la temperatura está entorno a 24°C), por esta razón en invierno dejaremos de venir en tirantes y en verano dejaremos la chaqueta en casa.

Si nos interesa este tema y queréis saber más, podéis consultar la nota de prensa del ministerio:

<http://www.mityc.es/es-es/gabineteprensa/notasprensa/Paginas/nprite.aspx>

El Pacto del Euro (que se nos viene encima)

El pasado Marzo los Jefes de estado de la zona Euro se reunieron para acordar una serie de medidas de carácter social y económico para afrontar la crisis y así reducir la deuda adquirida, además estas medidas serian de obligado cumplimiento para todos los países del Euro.

Por el párrafo anterior se podría deducir que este "pacto" es beneficioso para todos los europeos porque nos ayudaría a salir de la crisis en la que estamos sumergidos, pero la realidad es bien distinta, ya que con estas obligaciones se reducirá la seguridad laboral y el poder adquisitivo de la sociedad, de la parte mas débil de la sociedad, sin obtener garantía ninguna de que vayan a servir para algo que no sea enriquecer aun mas a los verdaderos causantes de la crisis; las entidades financieras y los propios gobiernos.

¿Que medidas son esas y como me van a afectar? Las medidas van dirigidas especialmente hacia dos puntos concretos: uno somos los trabajadores y el otro es a donde va a ir a parar el dinero que pagamos con nuestros impuestos. Estas son algunas de las medidas que nos servirán para hacernos una idea de por donde van a ir los tiros:

Medidas para **reducir el Gasto Social** en Pensiones y Sanidad:

- € **Congelar las pensiones** (es decir, empobrecernos ya que los precios subirán pero no las pensiones).
- € **Retrasar la edad de jubilación** con la esperanza de vida (trabajar hasta los 69 años).
- € Reducir prestaciones en **sanidad** (probablemente mediante privatizaciones).

Búsqueda de un Modelo Único Tributario, orientado a:

- € Un **aumento de impuestos** directos e indirectos a la ciudadanía.
- € Un **Impuesto de Sociedades** Único y Común. Sólo las **empresas internacionalizadas** podrán elegir el impuesto que más les convenga (Nacional o Europeo) olvidándose del ahogamiento de las PYMES.
- € **Salarios públicos** deben ir acordes con los del sector privado.
- € **Vincular salario y productividad** (tu salario depende solo de los resultados, y no de tu calidad, etc.)
- € "**Flexiseguridad**" (incrementar los contratos temporales y facilitar el despido).

Se continuará **inyectando dinero público a las entidades financieras**, tapando con los impuestos de los ciudadanos los agujeros causados por la burbuja crediticia e inmobiliaria. Sin embargo, en ningún lugar del pacto se habla de **medidas contra el desempleo, el fraude fiscal, los paraísos fiscales o la moderación retributiva de los directivos de bancos y grandes empresas.**

Si quieres mas información puedes visitar http://www.agarzon.net/PACTO_EURO.pdf y http://dl.dropbox.com/u/21440013/Resumen_Rechazo_Pacto_Euro.pdf



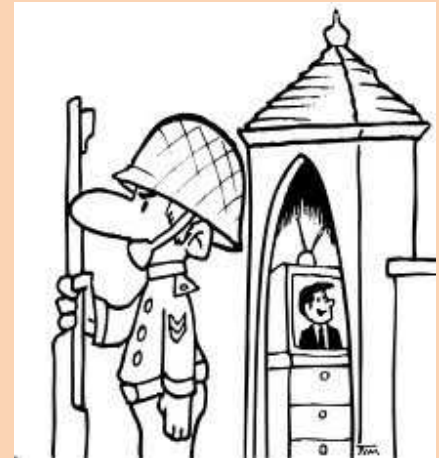
Estado Negociaciones Procedimiento De Guardias

Primero volvemos a hacer un poco de historia:

- **Año de la pera...** la gente que forma la CGT, propone a la empresa crear un convenio de empresa (exclusivo para Coritel), dentro de este convenio se recogen numerosos aspectos, entre ellos, el **PROCEDIMIENTO PARA LA COMPENSACIÓN DE GUARDIAS.**

<http://www.elpicador.org/Archivos/General/Propuestas/PropuestaConvenio.pdf>

- **Año 2010...** La empresa, hace valer su posición de superioridad, sancionando a una trabajadora por negarse a realizar guardias.



La CGT se reúne con la empresa ante este hecho y después de no llegar a un acuerdo y antes de pasar a las denuncias colectivas, se propone intentar solucionar el tema revisando de nuevo el procedimiento de guardias existente.

- Desde la **CGT**, tomamos como base el primer procedimiento que estaba incluido en nuestra propuesta de convenio y lo intentamos detallar al máximo posible, poniendo más límites, incrementando las cantidades, incrementando la compensación por horas de intervención nocturna, etc, etc y sobre todo, entendiendo las guardias como algo **VOLUNTARIO**. Presentamos a la empresa esta nueva versión como **CGT**.
- El **10 de Marzo**, la **CGT** se reúne con la empresa y acordamos hacer la negociación extensible al resto de Comités y Secciones Sindicales
- **23 de Mayo**, todos los Comités y Secciones Sindicales se reúnen con la empresa y se habla sobre la propuesta presentada por CGT, debatiendo sobre las modificaciones pertinentes, la mayoría sobre la marcha, en base también a lo que la empresa va comentando.

Hasta aquí la historia, ahora novedades (aunque de momento pocas):

- **7 de Junio**. Volvemos a reunirnos todos los Comités y Secciones Sindicales con la empresa, pero no se saca absolutamente nada en claro, la empresa aún no presenta su "versión" de la propuesta y se decide también esperar por parte de los Comités y Secciones Sindicales para presentar nuevos cambios (aunque volvemos a hablar de posibles alternativas sobre la marcha).
- **20 de Junio**. Volvemos a reunirnos todos los Comités y Secciones Sindicales con la empresa, esta vez, la empresa ya ha pasado su "versión" y se le ha pasado ya a la empresa la "versión por tramos" que complementa la versión inicial, incrementando las cuantías de disponibilidad y dividiendo en 2 tramos de 12 horas los días de guardias, para que, el primer tramo diurno se compense a un precio y el segundo tramo a un precio mayor. Sobre la marcha se comentan ambas "versiones" y se emplaza la siguiente reunión para primeros de Julio, para seguir negociando.

Continúa

Una vez presentados los "Hechos", pasamos a dar nuestro punto de vista:

Según nuestra opinión, la primera versión presentada por la empresa está **MUY LEJOS** del procedimiento al que pensamos (CGT y aunque no podemos hablar por los demás, creemos que opinan lo mismo) que debemos llegar a pactar como representantes de los trabajadores. De momento, los precios sólo se incrementan aproximadamente un 20% más de lo que hay ahora (algunos incluso menos) y a pocos cabos relacionados con las mismas, por ejemplo, no cierra un plazo de preaviso mínimo, pocos límites en cuanto al número de guardias, etc.

Veremos hasta dónde podemos llegar en la negociación, pero, y esto es **MUY IMPORTANTE**, desde la CGT os aseguramos que en todo momento **MIRAREMOS POR EL TRABAJADOR** y que en ningún caso firmaremos una propuesta de este estilo precipitadamente (y por supuesto involucrando a toda la asesoría legal posible). Nunca firmaremos algo que deje con el "culete" (para hablar finamente) al aire a **TODOS** los trabajadores. En esta propuesta no sólo es importante que se incrementen las cantidades, sino que el trabajador esté más protegido y se eviten posibles abusos.

Además, seguiremos luchando por todos los medios que estén a nuestro alcance para que se considere la realización de las guardias como algo **VOLUNTARIO**.

También es **MUY IMPORTANTE**, que tú, como trabajador que se va a ver afectado por el nuevo procedimiento, te involucres y nos hagas llegar tu opinión. Puedes pasarnos cualquier idea/sugerencia que tengas al respecto a coricgt@gmail.com

Hablando de Carrefour

Para no aburriros con las supuestas negociaciones de Carrefour con la empresa, os volvemos a resumir brevemente lo que hay:

- la empresa no ha querido llegar a ningún acuerdo, alegando que posiblemente a partir de Octubre todos los desplazados en Carrefour harán horario Coritel y que hasta entonces, seguirán con las mismas condiciones del acuerdo firmado en el 2008 por UGT. Como dice la empresa, sólo se comprometió a "negociar" con nosotros, pero no a llegar a un acuerdo... muy bien dicho, eso es. Para la próxima no quitamos la denuncia y no nos dejamos engañar por sus artimañas "conciliadoras".... bueno, al menos se ha intentado.

¿Y ahora qué podemos hacer los que estamos afectados?

- **esperar a ver qué pasa en Octubre...** veremos si de nuevo hay que denunciar, aunque esperamos que no,
- **denuncias individuales-conjuntas**, es decir, denunciar de forma individual (con nombres y apellidos) pero de manera conjunta (si queréis, podéis autorizarnos y lo llevaríamos nosotros con nuestros abogados). Si os ponéis en contacto con nosotros, os explicaremos qué es lo que nuestro departamento legal considera que puede ser denunciado.

Nosotros seguiremos intentado lo mejor para vosotros, pero estamos limitados puesto que la ley lo contempla como algo individual, aunque no descartamos otro tipo de actuaciones.

En cualquier caso, ya sabéis que podéis contar con nosotros para todo lo que necesitéis, a través del correo: coricgt@gmail.com

En clave de humor

Historietas de Cor y Tel

Sobre las 16.30 de la tarde... en una caja de ahorros ficticia.

Cor: Oye Tel ¿no tienes calor? Yo me estoy asando.

Tel: Si es que han apagado el aire acondicionado, justo cuando también nos han apagado las luces, menos mal que entra la del sol. En cuanto se va el cliente que tiene jornada intensiva lo apagan.

Cor: Que fuerte ¿no?

Tel: Si, es que no nos merecemos ni el aire que respiramos, somos basura para el cliente.

Cor: No aguanto más, me quito la corbata a mordiscos.

Tel: ja, ja, ja.

Cor: Igual es que tienen que ahorrar, que las cajas de ahorros están muy mal y no llegan a fin de mes, pobrecitas.

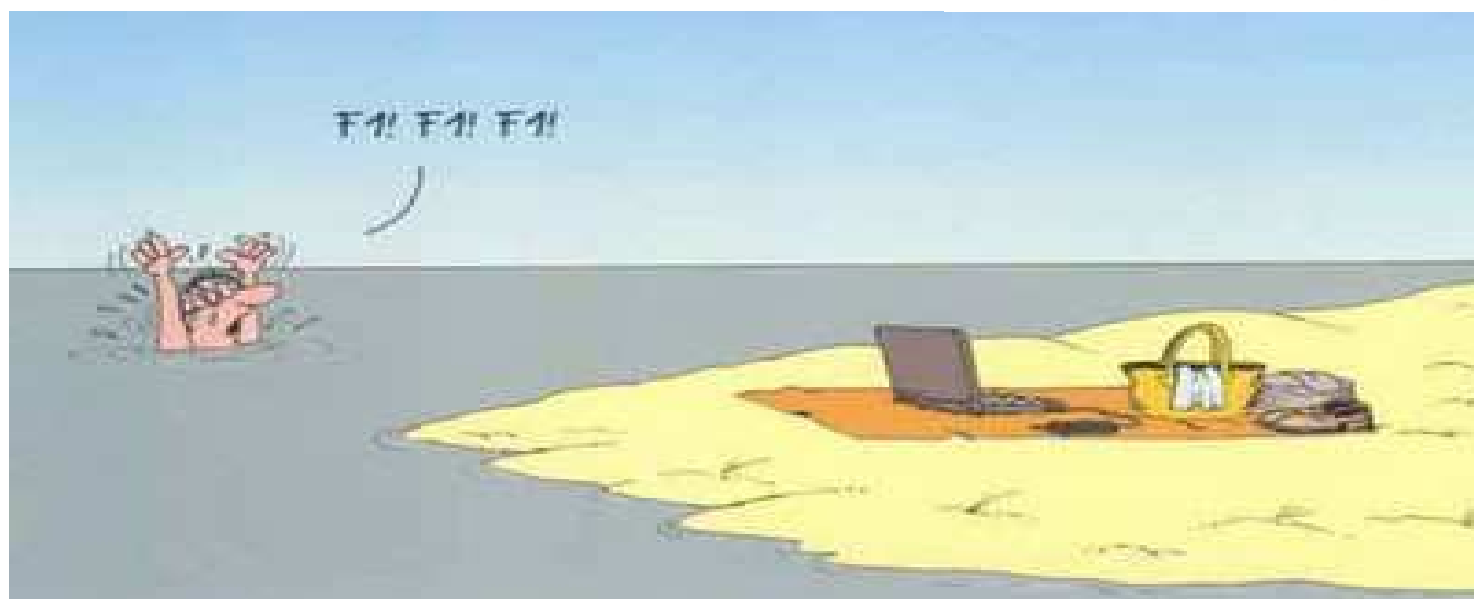
Tel: Si es que se tienen que fusionar para ver si salen a flote.

Cor: El que me estoy fusionando soy yo a la silla con tanto calor, uffff...



ALOS JÓVENES DEL 15-M: FUNDAD UN PARTIDO Y NOSOTROS OS LO FINANCIAREMOS PARA QUE SEÁIS COMO EL RESTO

elroto.elpais@gmail.com



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, llamando al 915966286 o en la sala Griñón, planta baja de la Finca.

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

