



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 70

#

Mayo 2010

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE MADRID SANCIONA A CORITEL

La inspección de trabajo de Madrid ha sancionado a Coritel después de la denuncia que interpusimos los miembros de CGT de Coritel-Madrid por sobrepasarse con el límite legal en la realización de horas extras.

Con esta última sanción se ha demostrado que Coritel excede del máximo legal de horas extras en todas las comunidades en las que tiene sede.

Pero lejos de cambiar su actitud continúa por los mismos derroteros, por lo que nuestro deber como representantes de los trabajadores será continuar nuestra tarea hasta que de una vez por todas Coritel se de cuenta de que se pueden obtener beneficios sin jugar con la salud y el tiempo libre de los trabajadores.

CAMBIO DE HORARIO EN EL BBVA

Hace pocos días, hicimos saber a la empresa que sabíamos que se estaba gestando un cambio de horario en un proyecto de mantenimiento en el cliente de BBVA. A partir de esto, la empresa nos convocó a una reunión para explicarnos en qué consistía dicho cambio de horario.

La empresa comunica que no tenía conocimiento previo sobre estas modificaciones en las condiciones de trabajo de los empleados asignados a BBVA, hasta que no fue advertida por nuestra parte, algo que no entendemos, la verdad. Una vez que han recopilado la información nos pasan a informar sobre las condiciones. El cambio de horario por el momento parece ser de carácter individual (menos de 30 personas afectadas), las condiciones consisten en turnos rotativos que además incluye aumento de jornada de trabajo, es decir, a nuestro parecer, y más importante, al parecer de los empleados, horas extras. Aunque la empresa y los responsables por el momento no lo ven así de claro y hablan de compensar con otros días.

Estamos trabajando en este asunto, al igual que en el cambio de horario de otros compañeros como los asignados a ISBAN.

Si tú también estás sufriendo un cambio de horario, no dudes en ponerte en contacto con nosotros,... y nosotros se lo comunicaremos a la empresa... ya que parece ser que los responsables a veces, olvidan hacerlo.

A continuación os informamos algo más sobre lo que dice la ley...para que no tengáis dudas...

Cambios de Horario - Preguntas Frecuentes...

Llegada esta época del año, donde ya se empieza a acercar la jornada intensiva y las vacaciones... nos encontramos siempre con el mismo problema, que comienzan también los cambios de horario.

Lo importante, es que los empleados estemos bien informados de lo que establece la ley en estos casos para que podamos exigir nuestros derechos y actuar en consecuencia. Por eso desde la CGT seguimos trabajando insistentemente sobre ello, informándoos continuamente sobre este tema y lo que marca la ley.

Toda esta información que detallamos a continuación puedes encontrarla en nuestra web:

<http://www.fesibac.com/cgtcoritel/> apartado *Preguntas Frecuentes*.

Además no olvides informarnos si van a realizar o ya sufres, un cambio de horario en tu proyecto.

<http://www.fesibac.com/cgtcoritel/>

coricgt@gmail.com

Las Preguntas más Frecuentes y que primero nos hacemos todos los empleados es...

¿Es legal? ¿Pueden hacer esto?

Según el Estatuto de los trabajadores, sí pueden hacerlo cuando existan probadas razones que lo justifiquen, pero la empresa, según la ley, también debe de seguir unos pasos establecidos para hacerlo. Y ahí es donde nosotros, los empleados, debemos estar alerta y exigirlos, defendiendo así nuestros derechos.

¿Cuál es nuestra Jornada y Horario de Trabajo en Coritel?

Según nuestro Calendario Laboral publicado en la web de Coritel, la distribución de nuestra jornada y horario de trabajo para Madrid es del 1 de Julio al 15 de Septiembre: de lunes a jueves 7 hrs/día (8:00h-15:00h), viernes 6,5 hrs/día (8:00h-14:30h); El resto del año: de lunes a jueves 9h/día (9:00h-19:00h) y viernes 6,5h/día (8:00h-14:30h); Serán considerados como Festivos de Empresa los días comprendidos entre: Lunes Santo y el Lunes de Pascua (ambos inclusive); El día de Nochebuena y el día de Nochevieja (ambos inclusive)

¿Cuándo me pueden cambiar el horario o la jornada?

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo y el horario cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Cómo afectan a los trabajadores?

En el caso de nuestra empresa, cuando afecta a menos de 30 trabajadores se considera a título individual y en caso contrario de carácter colectivo. Aunque, si con el objeto de eludir las acciones previstas en las modificaciones de carácter colectivo (y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación), la empresa superase el umbral de 30 trabajadores afectados por el cambio en un periodo de 90 días, estas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.



¿Cuándo debe ser notificada?

Individual: La decisión de cambio de horario deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Y si es de carácter **colectivo**, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Finalizado el período de consultas, el empresario notificará, a los trabajadores afectados, su decisión sobre la modificación, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad.

Si no estoy de acuerdo con el cambio de horario, ¿qué puedo hacer?

Si el trabajador no estuviese de acuerdo con el cambio de horario, tiene dos posibilidades:

- tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- podrá impugnarla ante la jurisdicción competente y la sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

En mi cliente hay un horario distinto al de Coritel, ¿cómo me afecta?

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

¿Me pueden quitar la jornada intensiva sin consultarme?

En las empresas en que se realice jornada continuada, nuestro caso en la jornada de verano y los viernes, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse.

Además, las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano, nuestro caso, no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

¿Me pueden poner un horario que supere en horas al horario estándar de Coritel?

No, en ese caso estaremos hablando de horas extras y las horas extras son voluntarias, tienes el derecho de no hacerlas.

TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO ISBAN A CIUDAD FINANCIERA

Los pobres trabajadores de Coritel y otras empresas que trabajan para ISBAN no han tenido suficiente con el cambio de horario que les han impuesto, ahora también sufrirán un traslado a la maravillosa, espaciosa y alejada Ciudad Financiera del Banco Santander.

Ya se han producido varias concentraciones por parte de Secciones Sindicales de CGT (CGI y Matchmind) para exigir una compensación a cambio.

Afortunadamente, hace 5 años aproximadamente, a través del comité de Madrid, firmamos un acuerdo de mínimos que dice lo siguiente:



Asignaciones dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid pero fuera del término municipal de Madrid y/o de la oficina central de Madrid, sita en Paseo de la Finca, 1-Bloque 2 (Pozuelo de Alarcón)

- 1) Contratar un servicio de autobús de empresa o
- 2) En el caso de que hubiera transporte público que garantice el acceso de los empleados al respectivo lugar de trabajo, abonar la cantidad bruta diaria de cuatro euros (4 €/día), sin justificante
- 3) En defecto de las dos opciones anteriores, y para el supuesto de que el empleado utilizara su vehículo particular, pago del kilometraje que corresponda a razón de veinticinco céntimos de euro el kilómetro (0,25 €/km). En este último caso, el empleado deberá acreditar la efectiva utilización del vehículo particular, siendo la base para el cálculo la distancia recorrida entre la oficina central de Madrid, sita en Paseo de la Finca, 1-Bloque 2 (Pozuelo de Alarcón), y el lugar de la asignación.

En el supuesto de que varias personas compartieran coche, solo una podrá cargar el importe del kilometraje.

A los efectos previstos en el apartado anterior, se entiende garantizado el acceso al respectivo lugar de trabajo en los siguientes supuestos:

- Existencia de un estación de metro y/o de cercanías a una distancia igual o inferior a dos kilómetros (2 Km) del lugar de trabajo, con intervalos horarios de quince (15) minutos máximo
- Existencia de una parada de autobús urbano y/o interurbano con intervalos horarios de quince (15) minutos máximo, a una distancia igual o inferior a dos kilómetros (2 Km) del lugar de trabajo
- Existencia de un servicio discrecional
- En general, cualquier otro tipo de transporte puesto a disposición del empleado por parte de la empresa

Podéis acceder al acuerdo íntegro en

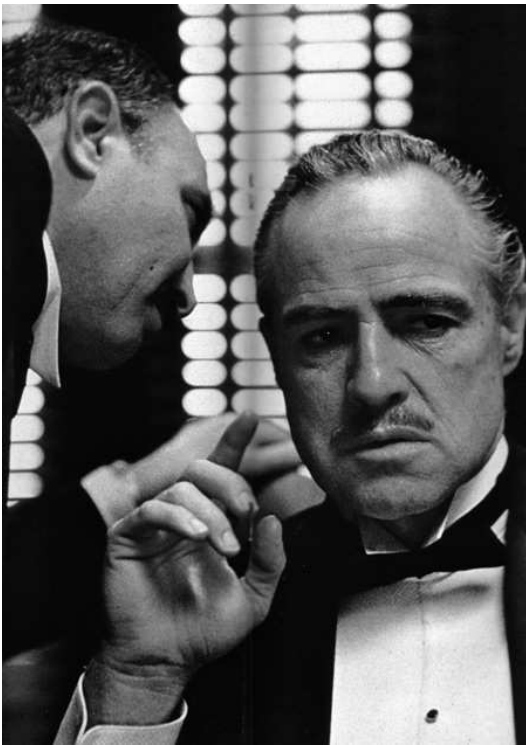
http://www.fesibac.com/cgtcoritel/pdf/propuestas/Dietas_2005.pdf

<http://www.fesibac.com/cgtcoritel/>

coricgt@gmail.com

Sabemos que no es el oro y el moro y de hecho la empresa se niega desde 2005 a revisar dicho acuerdo en ninguno de sus puntos (los 4 euros se calcularon en su día en base al precio del abono mensual correspondiente. Está claro que ahora debería ser mayor), pero algo es algo y está firmado, por lo tanto, lo primero que deben hacer es preguntarnos a todos los afectados qué preferís y aplicar el acuerdo de mínimos. Si no os ponen un autobús os tienen que pagar los 4 € día sí o sí. En caso de que no sea así, ya sabéis como contactar con nosotros.

Banding.... ¿Quién es tu padrino?



Como cada año por estas fechas, toca pasar por el proceso de Banding. Ese maravilloso proceso por el que se decide cuál será nuestra subida económica y por el que nos dirán si lo hemos hecho bien o mal (ya que os recordarán que las evaluaciones, en las que os han puesto como estupendísimos trabajadores, no sirven para que sepáis lo bueno o lo malos que sois, porque no os están comparando con el resto de compañeros).

Desde la CGT llevamos multitud de años solicitando una subida mínima del IPC y exigiendo un sistema de evaluación más justo y equitativo que no conlleve las tremendas injusticias y desigualdades que año tras año tenemos que sufrir. Pero la respuesta de la empresa es innegociable: *'El sistema de evaluación y las subidas salariales son políticas de empresa que no admiten negociaciones'*.

Las reglas del juego del proceso son las siguientes:

- Llamaremos **padrino** a la persona encargada de defender tus intereses en las reuniones de banding. Este será tu responsable directo, si tiene al menos categoría de AS, sino, será el responsable de tu responsable directo, al que tu responsable directo tendrá que instruirle sobre ti previamente a las reuniones (si es que le puede instruir, porque igual tiene una idea ya formada sobre tu persona... ¿no recuerdas que siempre te mira como si no sirvieses para nada?... eso es porque una vez te vio tomándote un café y pensó que así darías una imagen poco profesional en cualquier cliente).

También, el mentor podrá actuar de compinche del padrino e intentar interceder por ti, pero suele ser algo difícil si no ha trabajado este año directamente contigo, y mucho más si no lo ha hecho nunca.

Existen lo que llamamos: "influencia del **padrino**", si tu padrino es un Senior Manager y le gustas, tienes muchas posibilidades de salir victorioso... aunque siempre entra en juego su habilidad para jugar a esto y en qué territorio se desarrolle la partida (por ejemplo, no es lo mismo que tu padrino sea un SM de Accenture, a que sea el SM de Coritel responsable de todo el área a cuadrar). Eso sí, si es un simple AS, amigo mío, tienes muchas posibilidades de que se haga lo que digan los padrinos con más influencia y/o territorio, aunque bueno... el factor suerte también influye.

A todo el mundo se le debe asignar a una de estas bandas cumpliendo los siguientes porcentajes impuestos por "la cúpula": (ver tabla siguiente)

Banda	Porcentaje	Significado
RI-Required Improvement	Sin porcentaje (Que no quiere decir que no existan, simplemente es a demanda... y te sorprendería a veces la demanda que existe!)	Estás muy jodido. Tu padrino te odia (o lo hace algún padrino con más influencia). Para que quede más claro... teniendo la posibilidad de ponerte una B, quiere asegurarse tu muerte disparándote otro cargador completo de balas. Para la empresa eres menos que un cero a la izquierda . Como consejo: tienes un pie en la calle, vete consultándonos para ver lo que te corresponde de indemnización y finiquito.
B- Below	10%	Estás jodido. Tu padrino... o es de poca influencia, o realmente no te aprecia, o es un manta en esto de las negociaciones, o le mueven otros intereses (nunca está demás ceder un B si consigues para otro de tus apadrinados un SA). Para la empresa eres un cero a la izquierda .
CW- Consistent With	40%	Estás cerca de estar jodido. Para la empresa eres del montón . Tu padrino, o es de poca influencia, o también es del montón, o realmente piensa que eres del montón, o también juega con los números (tu CW a cambio de un A o el ATVT... ¿acaso no eres un simple número para la empresa?)
A- Above	20%	Tus posibilidades de éxito aumentan (al menos este año, el próximo puedes ser un cero a la izquierda comportándote exactamente igual). Tu padrino no lo hace mal del todo (seguramente tiene influencia... aunque no sabemos a cuántos ha vendido a cambio). Para la empresa, no estás mal del todo .
SA- Significantly Above	25%	¡Tú sí que vales! Tu padrino sabe lo que hace.... Quizás haya cedido en 4 Bs, pero no importa, lo importante es que esta mano ha estado a punto de ganarla él. Si tu padrino es de poca influencia, has tenido suerte. Este año la empresa te valora .
ATVT- At the very top	5% Aunque parezca increíble, a veces este porcentaje no se respeta (a la baja). Motivo: iiNo es justo que una persona que no lo merezca se lleve este banding!! ¿Pero acaso no era un proceso comparativo? ¿Y si te han puesto el primero de la lista no estás "at the very top"?	¡Tú sí que vales! ¡Y tu padrino mucho más! Tu padrino te adora (o quizás el que te adore sea otro padrino con más influencia)... no le importará vender su alma al diablo para que te lleves tú este preciado tesoro. Este año has tenido muuuucha suerte. La empresa te aprecia ... ¡¡acaso hay mejor recompensa!!

Continúa

El banding es un proceso comparativo. Bueno, así es como quieren venderlo, ahora bien, y para que quede claro, ¿cómo se puede comparar a dos personas que no han hecho lo mismo durante el año y que ni siquiera han compartido un responsable directo?

Sería un proceso comparativo si dos personas estuviesen dedicadas a realizar tareas similares y les supervisara la misma persona, en caso contrario, ¿cómo puedo comparar a una persona (que ni conozco) con mi apadrinado?... pues sencillo, en el mejor de los casos, se dan argumentos y ahí es cuando entra en juego el papel del padrino... y del resto de padrinos que por unas circunstancias u otras quieran intervenir. En el peor de los casos, no se dan argumentos, se coloca a uno por debajo y punto. Ejemplos de argumentos "para la historia": "tú no puedes tener a dos personas ATVT", "¿todos los que trabajan contigo son buenos?", "si *Pepe* es CW, deja el hueco para que *Juan* tenga una A y promocione. Además, aunque le ponga una 'A' a *Pepe* no promocionaría, entonces ponemos a *Juan* por delante". Nota: si alguno de los que se ven obligados a ser padrinos o compinches, quiere enviar más ejemplos de estos argumentos "con fundamento", que los envíe al correo de CGT, a ver si entre todos escribimos un libro que los recoja.



Resultado: todo el mundo colocado, sí o sí, como manda la cúpula, independientemente de que el padrino (está claro que de poca influencia), supervisor o quién sea esté de acuerdo.

Ya hemos recibido correos de padrinos quejándose de las órdenes recibidas por sus superiores donde se les indicaba que eligieran a alguien de su equipo para ser agraciado con el premio gordo, independientemente de si lo merece o no, sin tener en cuenta su evaluación ni ningún otro indicador de rendimiento, alguien tiene que rellenar esta franja. Nadie entiende estas imposiciones, ni siquiera los propios padrinos, pero como es una norma impuesta por "la cúpula" es aceptada por todos a regañadientes.

Pues nada continúen así, de este modo se aseguran tener a un buen número de empleados desmotivados y con una actitud negativa para el próximo ejercicio.

¿Y ahora cómo lo explica el mentor? Sencillo, como mentor tienes que formar parte del juego y las 3 frases importantes que debes repetir te las hemos dado como pistas dentro del artículo (se obvian ciertos comentarios y punto): "Es un proceso comparativo", "Hay que cumplir porcentajes y al compararte te ha tocado en esta banda", "Las evaluaciones no te sirven para saber en qué banda estás con respecto a tus compañeros".

Moraleja: El proceso de banding es completamente subjetivo, así que, preocúpate no sólo por trabajar bien, sino que procura que los padrinos influyentes lo vean (los padrinos menos influyentes, sólo consiguen salir cabreados de las reuniones, pero eso es todo).

Y otra Moraleja: Aunque el proceso de banding fuese justo (que no lo es), ¿has pensado cómo es el futuro que tienes en esta empresa? Si la pirámide se va estrechando y supuestamente sólo van quedando los mejores... cada año tienes más y más posibilidades de que te toque formar parte de la escoria de la empresa. Como las probabilidades van aumentando a medida que escalas puestos, te recomendamos que des prioridad a las relaciones humanas (o al peloteo... como se quiera decir) (pero apuntando alto, de Manager en adelante) si quieres conseguir un banding decente.

Una duda: ¿Qué subida piensas que se merecen un equipo directivo que ha destruido más de 1000 puestos de trabajo en Coritel y cerca de 2000 en el grupo? Nosotros lo tenemos claro pero me temo que ellos no tanto.

¡¡OJO CON LAS PROMESAS!!

Nos están llegando muchas quejas sobre vacaciones perdidas, horas extras no pagadas que habían prometido que no pasaba nada por "apuntarlas" sólo en hojas Excel (que ya se las pagarían) o vacaciones pospuestas que no se perderían, o vacaciones que para no perderlas se cargan por TR pero se trabaja esos días en proyecto y ya te tomarás los días más adelante cargando a proyecto... vamos, los mil y un trucos que se inventan muchos responsables. Si aceptas cualquiera de estos "tejemanejes": estás vendido. Si sales de proyecto, cambias de responsable o simplemente les da la gana, te encuentras en una situación en la que para hacer valer lo tuyo ya tienes que pasar, a parte de por el cabreo, por denuncia, y claro, esto a mucha gente le echa para atrás. Lo dicho, si no quieres llegar a esos extremos, no aceptes esos "tratos".

¡¡¡RECUERDA!!!:

VACACIONES

- Las tienes que disfrutar durante el año natural.
- Puedes estar en números rojos, no importa, no es como los bancos, no te van a quitar después más horas por morosidad. Ya irás generando para estar en positivo.

HORAS EXTRAS

- Hay que cargarlas en TR en la misma quincena en la que se generan o como mucho como ajuste en la siguiente quincena, si estas se producen los últimos días del mes.

Para este y cualquier otro tema, que no te engañen, y recuerda evitar lo que marca el famoso proverbio de Corintelfucio... "Prometer hasta meter y una vez metido nada de lo prometido"

Nota: Si ya te encuentras en alguna de estas situaciones, cuéntanoslo y veremos en qué podemos ayudarte, no lo dejes pasar.

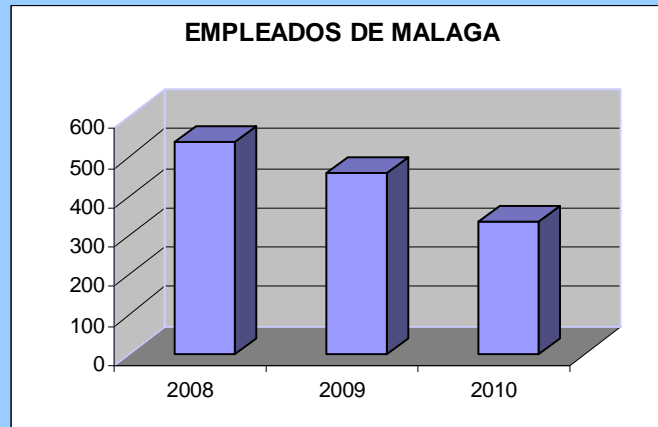
RECORDATORIO A TODOS LOS TRABAJADORES

Todas las horas que hagáis, ya sean extras, horas de vacaciones, festivos etc deben cargarse obligatoriamente en TR. Si estáis en un proyecto donde vuestros responsables os presionan para no cargar las horas en TR vuestro deber es decir que NO sin ningún tipo de contemplación, y acto seguido si conocéis que se están llevando a cabo prácticas de este tipo, comunicarlo inmediatamente a vuestros representantes.

TENEMOS QUE CONSEGUIR DE UNA VEZ POR TODAS QUE NUNCA MÁS SE REPITAN ABUSOS DE ESTE TIPO

PRECARIEDAD EN LA OFICINA DE MÁLAGA

Ya se ha hablado mucho de la crisis y de la destrucción de empleo que ha provocado. En concreto, en Coritel en dos años, de marzo del 2008 a marzo del 2010, hemos pasado de 5150 empleados a 3900, lo que supone la destrucción de 1250 empleos, un 24% de la plantilla. La oficina peor parada es la de Málaga donde se ha pasado de 535 empleados a 336 en sólo dos años, un 37% menos, o lo que es lo mismo 199 empleos.



Pues bien, después del hachazo que han metido a la plantilla, ahora nos hemos enterado que **durante este último trimestre se ha subcontratado a más de 55 trabajadores de la empresa Arelance**, mientras que por otro lado la plantilla sigue disminuyendo, se sigue despidiendo y apenas se realiza algún contrato nuevo. Y no creáis que los subcontratados se dedican a la mecánica, a la albañilería o a limpieza, no, son informáticos como nosotros (ver <http://www.arelance.com/>), la empresa subcontratada se dedica a lo mismo que Coritel.

Esto es el colmo del cinismo y la precariedad, se subcontrata a profesionales para que hagan nuestro trabajo y por otro lado continúan adelgazando la plantilla. ¿Por qué? Es fácil de entender. Se ahorran costes y pueden prescindir de mano de obra cuando quieran y seguramente, alguna que otra razón oscura. Conclusión, trabajo precario para el curríto, negocio para empresario, great work to place, para Accenture.

Como sindicato tenemos que denunciar estas vergonzosas situaciones, que no por ser legales, son inmorales y una tomadura de pelo a nuestros empleados.

ACCENTURE CONTINÚA RIÉNDOSE EN NUESTRA CARA

"Top 100 BrandZ. La consultora Millward Brown publica el Ranking Top 100 BrandZ de las marcas más poderosas del mundo. Accenture ocupa el puesto 44 con una marca valorada en 14.734 millones de dólares. El ranking se elabora con los resultados financieros y las percepciones de los consumidores."

Si somos la 44ª marca más poderosa del mundo en base a los resultados financieros y percepciones de los consumidores... habrá que exigirles un reparto más justo porque dudo que los empleados seamos los 44º con mejores salarios, no?

Los Colmillos del Jefe.

En tiempos prehistóricos lo que diferenciaba a un hombre de otro eran los colmillos que llevaban colgados al cuello, sus músculos, sus aparejos, lo que tenía materialmente, lo que le hacía estar un puesto por encima de resto de miembros de la tribu o que demostraban que había triunfado en la vida.

Hoy no llevamos los colmillos al cuello, pero pesan las marcas, los coches y en lugar de llevar un taparrabos llevamos ropa o dos mil kilos de hierros en forma de vehículos y una corbata al cuello. Lo único que ha cambiado es el tamaño del hierro que nos aprisiona.

En definitiva, hemos confundido lo que significa ser alguien en la vida, lo que significa tener éxito. Quizás debemos mirarnos al espejo, preguntarnos si buscar eso que nos hace triunfadores nos hace realmente dichosos, porque en realidad nos provoca ansiedad, estrés, miedo a perder, temor.

Decía Tolstoi que el secreto de la felicidad no está en hacer siempre lo que se quiere, o habría que añadir, que lo que el sistema ha hecho que debemos querer. Pero el autor Ruso señalaba que el verdadero secreto de la felicidad es "querer siempre lo que se hace", es decir, hacer lo que nosotros decidamos sin que nos condicionen y nos digan que es lo que debemos desear.



NOTICIAS DE NUESTRO SECTOR- CONFLICTO EN ATOS ORIGIN

Para quienes no conozcan el asunto, el año pasado aprovechando la estivalidad y con alevosía la empresa decidió cerrar el Comedor de empresa que llevábamos disfrutando largos años en el centro de trabajo de Madrid ofreciendo a cambio, la cifra de 12EUR por trabajador al año.

Después de una campaña de protestas y recogida de firmas promovida desde el Comité de empresa la Sección Sindical de CGT de Madrid en Atos Origin promovió el conflicto colectivo a través del Sindicato de Banca... ante el juzgado de lo social pues ni CCOO ni UGT creyeron en la posibilidad de sacarlo adelante.

Una vez iniciado el proceso las Secciones Sindicales de CCOO y UGT decidieron sumarse a la denuncia y se ganó el juicio en primera instancia, siendo recurrido por la empresa ante el TSJ de Madrid.

Finalmente el TSJ dio la razón a los representantes de los trabajadores por lo que la empresa está obligada a reponer el comedor de empresa.

Esto no es más que una muestra de lo que se puede conseguir si se pierde el miedo a denunciar

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ambiente Térmico - Confort y Disconfort

La mayoría de las situaciones, en las que los trabajadores manifiestan su disconformidad con el ambiente térmico no son suficientemente agresivas como para dar lugar a daños para la salud, sin embargo, sí que son capaces de generar una sensación de disconfort.

El confort térmico puede definirse, como la manifestación subjetiva de conformidad con el ambiente térmico; debido a la variabilidad biológica individual, es imposible conseguir que en un colectivo de personas la totalidad de las mismas manifiesten sentirse térmicamente confortables, cualesquiera que sean las condiciones ambientales. Hay estudios que han demostrado que, en condiciones ambientales normales, en cualquier grupo siempre existe un 5% de personas que manifiestan no estar de acuerdo con las condiciones de confort existentes.

Según el Real Decreto 486/1997 Lugares de Trabajo, la temperatura en los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 °C, aunque según una nueva norma enfocada a promover el ahorro energético, aprobada en Nov2009, establece que la temperatura del aire en *recintos calefactados no será superior a 21°C*, mientras que en *recintos refrigerados no será inferior a 26°C*, con un mantenimiento en ambos casos de humedad relativa comprendida entre el 30-70%.

Por esto, recordad, que ahora con el verano llega el aire acondicionado a las oficinas, por lo que no todos estaremos conformes con la temperatura, así que es conveniente, traer una chaqueta por si se tiene sensación de frío.

Dicho esto, os recomendamos que *si tenéis algún problema* en vuestro puesto de trabajo ya *sea por temperatura* o cualquier otra cosa, *podéis contactar con el servicio de mantenimiento* para intentar solucionarlo y *evitar manipular de forma incorrecta los termostatos, ya que así podemos estar afectando otros puestos de trabajo*.

Mantenimiento- La Finca:
La Finca Bloq 2 y Bloq 10 (Pozuelo):
+ 34 91 596 71 80 - Móvil 27180
mantenimiento.coritel@accenture.com

Para contactar con el servicio de mantenimiento, podéis consultar la web de Coritel o el Portal de Accenture, en el apartado de Facilities & Services, donde podréis encontrar la información específica para vuestra oficina.

Mediciones Ambientales en La Finca

Como habéis podido observar, durante este mes de Mayo, el Servicio de Prevención junto con algunos Delegados de Prevención, han realizado mediciones ambientales (temperatura, humedad, CO2 e iluminación) en los puestos de trabajo de La Finca, Edif 2 y 10.

En términos generales estamos dentro de los límites que establece la legislación vigente. Sólo se encontraron un par de incidencias en la planta 2º del Edif 10 con respecto al CO2, que se encontraba en niveles altos en relación a lo establecido, pero fue debido a un fallo puntual en la máquina de climatización, que fue subsanado por el equipo de mantenimiento de forma inmediata.

Además, en general los niveles de CO2 en las planta 2 tanto del Edif 2 como del Edif 10 de la Finca, están rozando los límites superiores establecidos, por lo que se va a proceder en breve, a una reforma en los edificios para solucionarlo.

Además, atendimos quejas sobre el exceso de iluminación y reflejos en algunos puestos de trabajo, y escuchamos vuestras sugerencias, en las que continuamos trabajando.

Como ya sabéis, os recordamos que para cualquier problema o duda sobre vuestro puesto de trabajo, podéis dirigirnos tanto al Servicio de Prevención como a los Delegados de Prevención de CGT, para solventar el problema lo más rápidamente posible.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Sentencia, de 22 de Octubre de 2009, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. - Acoso laboral (JUR 2009 / 476499).

Comentada por: [M. Elena Torres Cambra. Abogado.](#)

Consta acreditado que el actor ha venido prestando sus servicios por cuenta de la empresa S.L., con la categoría profesional de oficial-1ª, desde el 23.01.95. Dado que realizaba una jornada diaria de 9 horas, presenta demanda ante el Juzgado de lo Social, en reclamación del exceso de jornada, llegando a una conciliación con la empresa. El día 01.07.08 solicitó el disfrute de sus vacaciones durante el mes de septiembre, concediéndoselas la empresa en el mes de agosto, por lo que vuelve a presentar demanda, llegando a una conciliación con la empresa en el Juzgado.

A partir del mes de marzo del 2008, la empresa inicia una serie de conductas acosadoras sobre el trabajador, del siguiente tenor:

a).- Remite al operario una serie de cartas conteniendo unas conductas susceptibles de ser sancionadas: el 26.03.08 por disminución en el rendimiento normal del trabajo; el 08.04.08 por negativa a una orden de la empresa; el 09.04.08 por competencia desleal con otra empresa; disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo en cartas de 09.05.08, 10.07.08 y 18.07.08; y ausencia en su puesto de trabajo el 30.06.08.

b).- En el taller, se le obliga a barrer, ordenar las barras de material en las estanterías y romper cristales viejos.

c).- El jefe prohíbe a otros trabajadores de la empresa que hablan con el actor.

d).- La empresa le retira el vehículo que venía utilizando.

e).- La empresa abona las nóminas de los trabajadores el primer viernes de mes, a excepción del reclamante que, a partir de Enero.2008, las percibe el 15/01, 05/02, 11/03, 08/04, 13/05, 10/06, 08/07, 19/08, 18/09, 08/10, 12/11, 23/12.

d).- La demandada, alegando motivos de producción, desplaza por tres veces al actor, de un centro de trabajo a otro - de una población a otra-, en las siguientes fechas: 13/10/08, 01/12/08 y, el 07/01/09, a Tánger.

El día 8 de Diciembre del 2008, el trabajador acude a Urgencias del Hospital, iniciando una situación de incapacidad temporal por ansiedad, siendo atendido en la Unidad de Salud Mental, donde se le diagnostica un trastorno depresivo reactivo a situación laboral. A partir del 01/01/09 la empresa no abona al actor la prestación de incapacidad temporal, por lo que éste se ve obligado a reclamarlo ante el INNS.

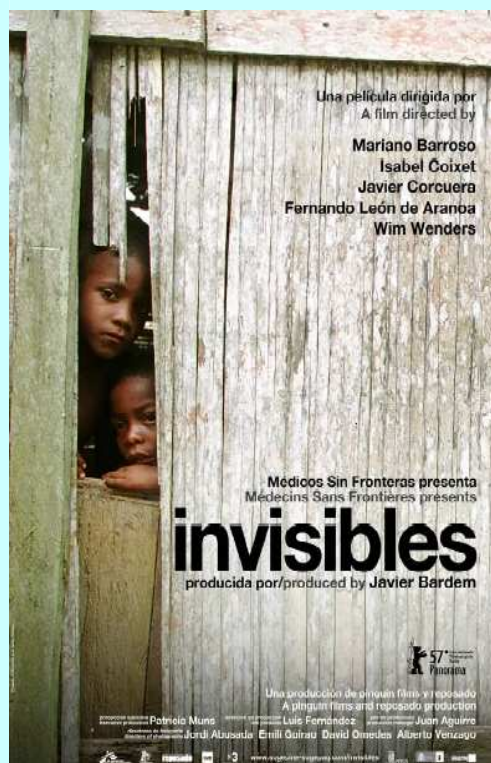
El operario interpone demanda ante el Juzgado de lo Social solicitando la extinción de su contrato de trabajo, la cual es estimada en Primera Instancia y confirmada por la Sala de lo Social. La empresa es condenada a abonarle una indemnización -por extinción del contrato- de 45 días por año de servicio, que asciende a 31.600,00 €, más una indemnización por daños morales, de 9.000,00 €.

La Sala de lo Social declara que a). es indiscutible la situación de acoso que ha sufrido el trabajador, traducida en vejaciones, humillaciones y aislamiento; b). el actor se halla de baja por trastorno reactivo a la presión acosadora a la que se ha visto sometido y, c). la conducta empresarial ha durado más de un año, aparte de la antigüedad en la empresa -14 años-, que no sólo le ocasionará un problema de integración laboral sino también de sus expectativas laborales. Por ello, la indemnización de 9.000,00 € es proporcionada, procediendo a su confirmación.

CULTURA SOCIAL

Novedad...

Abrimos una nueva sección para dar a conocer películas y documentales de carácter social. Compartir cultura es un derecho fundamental. La creatividad se defiende compartiéndola. Apoyamos las licencias libres para la difusión del arte y la cultura.



Esta es una historia de historias. Un acercamiento a aquellas personas que residen en nuestro olvido. Un deseo de dar voz a varios de los que se quedaron mudos por la indiferencia. Y un humilde homenaje a esas otras personas que nunca apartaron su mirada de ellos. Pero, sobre todo, es la voluntad de cinco directores por hacer visibles a sus verdaderos y únicos protagonistas, a aquellos que creemos y preferimos seguir creyendo invisibles.

Las cinco historias son:

"Cartas a Nora" (Coixet), sobre las chagas, una enfermedad infecciosa que afecta a millones de pobres de Latinoamérica.

"Buenas noches, Ouma" (León), sobre la dramática situación de miles de niños en Uganda.

"Crímenes invisibles" (Wenders), sobre la violencia sexual contra la mujeres en el Congo.

"El sueño de Bianca" (Barroso), sobre los problemas que hay en la República Centroafricana para obtener una medicina.

"La voz de las piedras" (Corcuera), sobre la situación de los desplazados en Colombia por la guerra entre el ejército y la guerrilla.



Sonia (Marta Belaustegui) es una alta ejecutiva del mundo de la moda que apenas tiene tiempo para dedicar a su hijo y a su marido. Rocío (Blanca Oteyza), también casada y con una hija, es vecina y amiga de Sonia. Pese a estar muy bien preparada profesionalmente, no ha tenido suerte y siempre ha realizado trabajos eventuales. Cada una de ellas intenta conseguir lo que la otra ya tiene, pensando que así lograrán una vida mejor. Sonia busca tiempo y calma para estar con su hijo al que últimamente sólo ve en pijama y Rocío quiere poder, reconocimiento social, independencia económica. Conseguirlo no va a ser fácil porque, como en el principio de Arquímedes, flotar o no flotar no depende sólo de la materia de que uno esté hecho sino también del líquido laboral y afectivo en el que intenta nadar.

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.

***** TEMA ESTRELLA Cliente Zurich - COE *****

· Horario de Verano: planteo el siguiente Test para los asignados en COE-Zurich, la cuestión planteada y sus respuestas les serán seguro familiares:

· ¿Cuál será la excusa este año para no disfrutar del intensivo en Verano?

a.) Hay firmado un contrato con el cliente en el cual se indica que Accenture-Coritel estará por las tardes para dar soporte (¿y el contrato que hemos firmado nosotros con la empresa y que especifica que tenemos intensivo ciertos meses?)

b.) Hay que dar imagen y que el cliente vea que enviamos correos por las tardes... y que cuidamos del edificio, por si acaso...

c.) Hay que adecuarse al horario de las Factorías... Ésta es particularmente la que más gracia me hace por diversos motivos que supongo que todos aquí presentes compartiríamos. No me quiero calentar.

d.) Vamos a hacer intensivo, pero el que ellos quieran: 4 +1, etc... etc... ¿Cuatro días de 9 horas? ¿Y si yo me había apuntado a un curso de inglés intensivo en dichos meses de los que mi propia empresa me "ofrece" y que es por las tardes y en mi ciudad..?

e.) La nueva excusa que se les ocurra este año.

Nada más. Gracias a tod@s, y suerte con el Banding de este año (que por lo que me han comentado, se prevén resultados similares al anterior.. es decir, subida cero y lo demás ya conocido).

Anónimo.

SOBRAN LOS MOTIVOS

Por si no hemos tenido bastante con la matanza de despidos que Coritel ha llevado a cabo estos meses de atrás, ahora empiezan los cambios de horario, las excusas para quitarte la jornada intensiva, las presiones para hacer horas extras, los problemas para coger las vacaciones, el incoherente e injusto proceso de Banding..., y como guinda al pastel, los recortes de nuestro gobierno y la amenaza de una inminente reforma laboral en la que, como siempre, los más desfavorecidos saldremos perdiendo.

¿Todavía sigues pensando que todo esto no te afecta?

¿Piensas que el hecho de que gane o pierda tu equipo es más importante?

Un@ de cada cuatro españoles ya lo está pasando mal para llegar a fin de mes y lo peor está por llegar. Hambre, robos... ¿corralito? No estamos tan lejos.

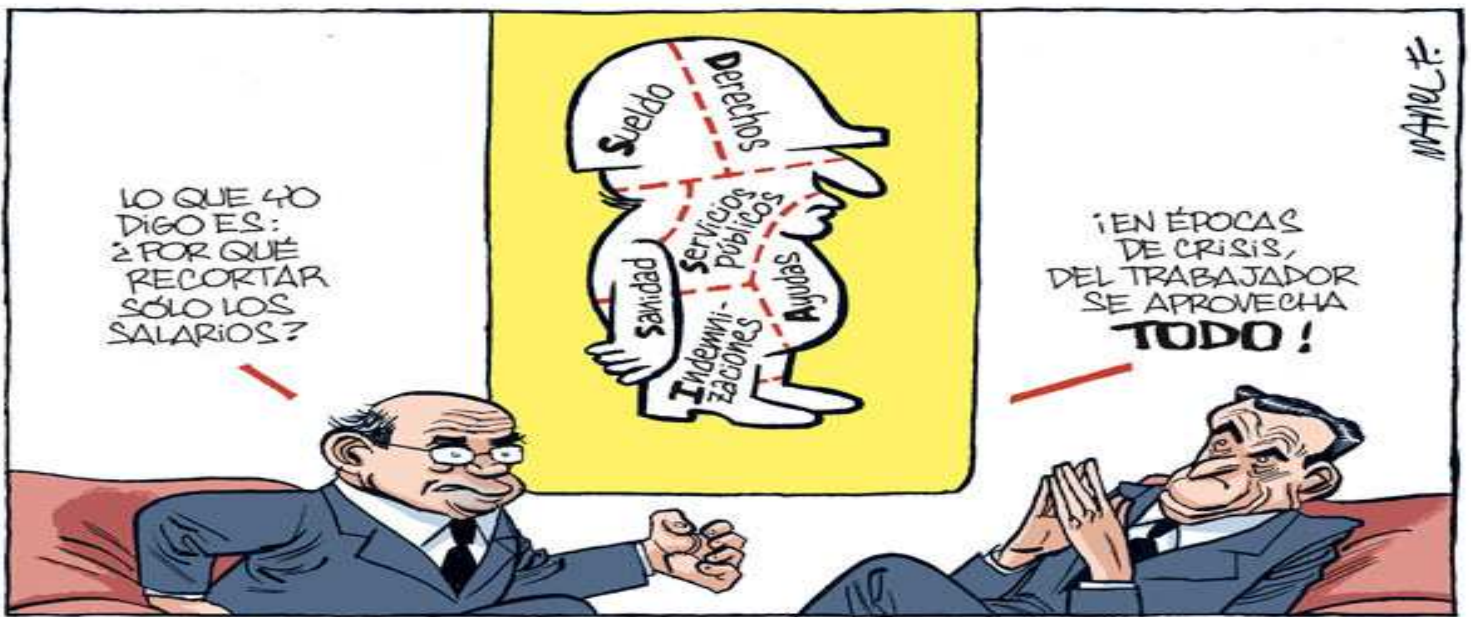
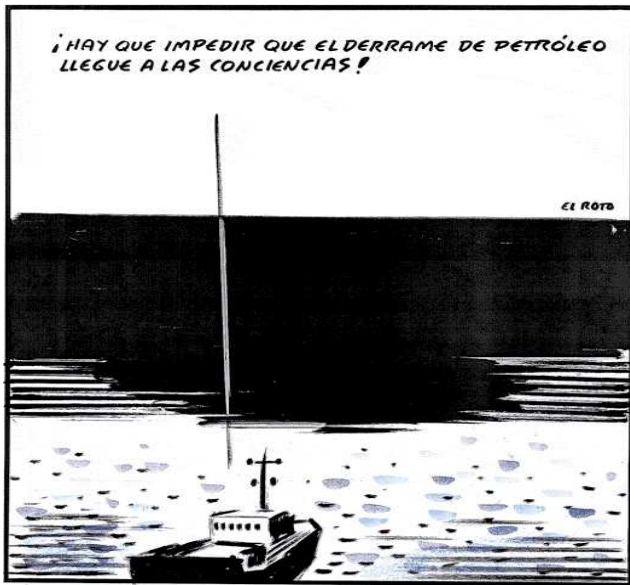
¿Qué más tiene que pasar?

Abre los ojos porque sobran los motivos. Podemos y debemos pararlo.

¡HUELGA GENERAL YA!

Anónimo

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, 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.

