



Propuesta de Ausencias autorizadas por Consultas Médicas

A principios del Año 2008, los representantes de los trabajadores de CGT y Delegados en Prevención, entregamos una propuesta a la empresa para intentar solventar un problema, con el que los trabajadores de Coritel nos encontramos a veces en nuestros proyectos, y es las ausencias al trabajo por visitas a consultas médicas.

Informamos a la empresa de que aunque no siempre ocurre, en algunos proyectos, algunos responsables ponen problemas a los empleados cuando tienen que ausentarse para ir a alguna consulta médica, exigiendo en ocasiones la recuperación de las horas que se hayan utilizado para éste motivo.

Así nació ésta propuesta, para regularizar estos casos, que como repetimos no son muy habituales pero que dependen de la "humanidad" de nuestros responsables de proyecto.

Después de algunos meses de conversaciones con la empresa, en Marzo del 2008 se paralizaron, por considerar la empresa que no era buen momento pero...en Marzo de este año 2011, hemos vuelto a solicitar a la empresa retomar este asunto, ya que desde la **Sección Sindical de CGT** y el **Comité de Empresa de Madrid**, consideramos muy positivo que la empresa tuviera en cuenta nuestra propuesta en materia de ausencias por causas médicas, y su buena predisposición a ésta en aquel momento.

Es por ese motivo y por la importancia que tiene para nuestros empleados y para la empresa, que este tipo de ausencias queden regularizadas, sin dar lugar a confusiones y desigualdades entre proyectos, creemos necesario retomar este asunto para hacer efectiva la propuesta en el día a día de los empleados cuanto antes.

Como resumen de la propuesta, que recientemente ha retomado el Comité de Empresa de Madrid y que quizá pueda hacerse extensivo para el resto de empleados de Coritel, con la participación de los demás Comités de Empresa, contaros que entre otras cosas se está tratando lo siguiente:

Un máximo de 3 horas de ausencia remunerada para las consultas de médico de cabecera o general, ya sea de la sanidad pública o privada y el tiempo indispensable para aquellas consultas de especialidades (Oftalmología, Ginecología, Odontología, etc.) y/o pruebas médicas que requieren un tiempo más difícil de medir o indeterminado.

Esto con algunos matices, como en los casos en los que 3 horas no sean suficientes, el cómo justificarlas, etc...

Así mismo, para ahondar en la **Conciliación** entre la vida familiar y laboral la propuesta incluye que sea considerado como permiso retribuido, el tiempo indispensable que necesite un trabajador/a para cuidar de un hijo/a menor de 12 años debido a enfermedad del mismo, llevándose un control en los mismos términos que las ausencias por causas médicas del propio empleado. Este permiso creemos que es indispensable porque ahora mismo el trabajador está desamparado en este aspecto, ya que tiene que utilizar sus vacaciones para cubrir esta necesidad.

En cualquier caso, si queréis ver en detalle la propuesta que se ha entregado a la empresa podéis hacerlo en nuestra web, en la sección de Acuerdos-Propuestas, dónde además podréis consultar el resto de propuestas entregadas.

<http://elpicador.org/Acuerdos.aspx>



SOLUCIONADO CONFLICTO DEL CALENDARIO DE EADS-GETAFE

El pasado mes de diciembre la empresa nos entregó un borrador del calendario laboral que se aplica a los trabajadores de EADS-CASA desplazados en las oficinas del cliente en Getafe, ya que en dicho cliente tienen un horario y una jornada distinta al estándar de Coritel.

Realizando nuestra labor de seguimiento como representantes de los trabajadores para que se cumpla la legalidad, hicimos los cálculos pertinentes y comprobamos que con ese calendario los trabajadores iban a realizar 27,5 horas más a lo largo del año, respecto al resto trabajadores de Coritel. Así se lo hicimos saber ese mismo mes de diciembre a la empresa instándoles a resolver el problema.



Dos meses más tarde, en febrero de este mismo año, nos entregaron el calendario laboral corregido. Otra vez hicimos los cálculos y de nuevo comprobamos que superaba en 15 horas anuales al calendario de Coritel y así se lo hicimos saber a la empresa, instándoles a que solucionaran lo antes posible esta irregularidad.

Después de varios desencuentros y dimes y diretes, visita a la inspección de trabajo incluida, al final la empresa decidió que para compensar este desfase de horas iba a dar otros 2 días libres más adicionales.

Y por fin, el 29 de abril, la empresa nos entregó un nuevo calendario laboral, donde una vez hechos los cálculos, ya no superan el tope de horas anual, ya que se añaden los días 13 y 24 de junio como días libres, además del 5 de diciembre para compensar una fiesta de Madrid, curiosamente días que no se trabajan en el cliente, como aparece en el calendario laboral de EADS-Getafe firmado el 17 de diciembre del año pasado.

La conclusión de todo esto es satisfactoria puesto que al final se ha llegado a una solución que creemos beneficia a ambas partes, trabajadores y empresa, al trabajador la dan por un lado lo que le quitan por otro, y a la empresa, ya que este calendario se adapta perfectamente al calendario del cliente sin ningún perjuicio para Coritel, amén de tener más contento a los empleados. Esta vez, la empresa y los responsables del proyecto han solucionado satisfactoriamente el problema, gracias a que estábamos ahí vigilantes, claro. Esperamos que siga así.

Sólo quedan unas preguntas en el aire que la empresa no nos ha sabido contestar y que su respuesta puede servir para que el año que viene se hagan las cosas correctamente, ¿Por qué han tardado 5 meses en hacer un calendario laboral que se ajuste a ley? y ¿Por qué no informan a los trabajadores del calendario laboral que les va aplicar antes del 1 de enero? Como diría Mourinho **¿POR QUÉ?**

RANKING PROYECTOS KUNTA-KINTE

Tras analizar las horas extras por proyecto que nos facilita la empresa, hemos sacado las siguientes conclusiones:

HE	Proyecto	Cliente
Sumatorio Horas Extras Hasta Abril por Proyecto		
1323,4	C. Mnto. Infocaja (Arquitecturas e Integración)	INFOCAJA
502	SAP UNILEVER PS-Project Services	ISC - CG&S (Accenture)
466	SALES	ACCENTURE CIO
370,5	Electrolux COMPASS - Central Program	Electrolux
365	B. ANS Seguros	BBVA
352,1	COEX MANT. MULTICLIENTE	MANTENIMIENTO CROSS
350	OM Initiative (CIO)	ACCENTURE
320	B.Bloque Facturación	TELEFÓNICA ESPAÑA
269,5	B. FIM - BSS - AM	Orange
261,5	SAP Utilities implementation for TUR	E.ON España

- **Primer premio**, por su elevado número de horas extras es para **INFOCAJA**. Recordamos a los responsables de dicho proyecto que siempre se puede **aumentar el número de trabajadores** en dicho proyecto para disminuir la carga de trabajo de sus empleados, esto no sólo genera empleo (muy recomendable en estos tiempos), sino que facilita la vida a los demás trabajadores. También recordamos a los trabajadores de Infocaja que las horas extras son voluntarias, y que el primer paso para luchar contra este tipo de proyecto se hace desde dentro diciendo **NO a las horas extras**.
- **Segundo premio**, con alto nivel de horas extra, pero muy alejado de Infocaja, es para **SAP UNILEVER**.
- **Tercer premio** para **SALES de Accenture CIO**

¿POR QUÉ INSISTIMOS TANTO EN LA NO REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS?

Mucha gente piensa que no queremos hacer horas extras por fastidiar a la empresa, o por vagancia, o porque somos insolidarios con nuestros compañeros de proyecto, pero nada más lejos de la realidad.

La razón es sencilla. Cuantas más horas extras haga un empleado, menor número de personas necesita contratar un empresario, y obviamente esto genera PARO. ¿Por qué creéis que la ley contempla que una persona no puede realizar más de 80 horas extras anuales?, ¿Para fastidiar al empresario?, pues no, es para generar empleo. No hace falta ser premio Nobel en Matemáticas (aunque no exista, para los matemáticos se inventó la medalla Fields, pero esto no viene al caso) para darse cuenta de que 1 trabajador haciendo 24 horas diarias de jornada = 3 trabajadores con 8 horas de jornada.

Otro motivo y no menos importante es la salud y la conciliación de la vida laboral con la familiar. ¿Cuál es el sentido de amasar dinero si no tienes tiempo libre para disfrutarlo? ¿Para que tener un hijo al que no veo crecer? Es importante reflexionar sobre estos conceptos.

NEGOCIACIONES MEJORA DE LAS GUARDIAS

Como recordaréis, en Enero de este año, desde la Sección Sindical de CGT, le pasamos a la empresa una propuesta para intentar fijar un procedimiento de compensación y realización de guardias que mejorase el actual (para que luego digan que la CGT no propone soluciones antes de pasar a la denuncia.... Aynsss, qué de malas lenguas hay por ahí) (Recordad que podéis consultar esta propuesta en la página del Picador - <http://www.elpicador.org> ; Sección Propuestas -).

El 10 de Marzo, mantuvimos una reunión con la empresa por este motivo y acordamos (lo propuso la empresa y a nosotros nos pareció bien) ampliar el ámbito de la propuesta/negociación de este asunto, para pasarlo a tratar a nivel nacional, incluyendo por tanto a todos los Comités (Barcelona, Sevilla, Málaga y Madrid) y Secciones Estatales existentes en Coritel. Así mismo, la empresa esbozó en aquella reunión lo que creía que le sería factible admitir de todos los puntos que habíamos reflejado en nuestra propuesta y lo que ya veía claro que no, como ejemplo, ya nos adelantó que, entre uno de los puntos no admitidos estaría el que nosotros considerábamos el más importante: la voluntariedad (la empresa seguiría considerando en todo caso obligatorio la realización de guardias para todas aquellas personas que tuviesen firmada esa cláusula -la mayor parte de los trabajadores-).

El pasado día 23 de Mayo tuvimos una nueva reunión, esta vez, como hemos dicho, participaron todos los Comités (con representantes de las Secciones de UGT y CGT). Como resumen, el resto de Comités secundaron la propuesta presentada por CGT, excepto algunos cambios mínimos como, por ejemplo, la cantidad diaria la elevaron a 45€ en vez de 40€, discreparon también en si los festivos debían pagarse más caros que los fines de semana (tal y como habíamos propuesto nosotros), pero lo aceptaron porque entendieron que para recortar ya tenemos a la empresa. También plantearon la posibilidad de compensar la "disponibilidad" por tramos de tiempo (aunque no tenían todavía desarrollada esta idea). Nosotros, en cuanto a este último punto (compensación de la "disponibilidad" por tramos de tiempo), les pedimos que lo meditaran/analizaran muy, muy bien, ya que nos parecía muy probable que esta opción se volviese en contra de los intereses del trabajador, por varios motivos: 1º, en nuestra propuesta ya se intenta compensar con un mayor porcentaje de descanso las horas de intervención, según el tramo en el que esta se realice (en concreto, pusimos que cada hora extra realizada de 22:00 a 6:00 se compensase con el 125% de incremento en descanso) y la empresa rechazó de lleno esa posibilidad, 2º, teniendo en cuenta que la empresa pondrá un tope económico para la compensación de la disponibilidad (según si es día de diario, festivo, etc), entendemos que cualquier propuesta de compensación de disponibilidad por tramos le serviría a la empresa para no pagar el importe máximo y/o abaratar costes jugando con los tramos (porque ya la empresa lo preguntó... ¿si sólo estás hasta las 22:00 de guardia te pago la parte proporcional que corresponda?), sin embargo, desde nuestro punto de vista, no importa el "número de horas" del día que estés "disponible", lo que importa es que ese día no puedes hacer planes... Sí, sabemos que alguno habrá que aún pueda quedar con sus colegas a partir de las 2:00 AM. Y también puede que nos sorprenda la empresa y admita doblar la cantidad a percibir en el caso de que la guardia sea de 24h... pero nos extrañaría. En cualquier caso, quedamos con los representantes de UGT, en que desarrollarían su propuesta de compensación de disponibilidad por tramos y que nos lo pasarían a nosotros (CGT) para dar nuestro punto de vista antes de presentárselo a la empresa. Lo que está claro es que, todos (UGT y CGT) estuvimos de acuerdo, en que lo más importante es el empleado, y que sólo presentaremos la propuesta de tramos si todos consideramos que resulta más beneficiosa para el trabajador. También quedaría pendiente determinar si la guardia se entiende que comprende desde las 00:00 horas de un día, hasta las 23:59, o es desde las 9:00 AM de un día hasta las 8:59 AM del siguiente (la empresa consideraba esta última opción la correcta). Por ello, os pedimos que nos hagáis llegar al correo de coricgt@gmail.com qué es lo que vosotros entendéis cómo "duración" de la guardia (¿qué es lo que se hace en vuestros proyectos?).



Os iremos contando más, de momento, tenemos previsto volvernos a juntar el día 8 de Junio (Comités - Secciones UGT y CGT- y Empresa). En esa reunión la empresa nos presentará definitivamente lo que admite o no de la propuesta (es decir, ya llegará con sus rebajas definitivas: admito este punto, este no, este en vez de tantos días de preaviso serán tantos, etc, etc) y por nuestro lado, le presentaremos el tema de los tramos (como hemos dicho, siempre que se logre desarrollar un procedimiento de tramos que resulte beneficioso para el trabajador y que en ningún caso pueda servir como ayuda para recortar los beneficios del mismo).

Esta reunión del 8 de Junio será importante, ya que, cuando la empresa indique cuales de los aspectos no admite, podremos quizás, intentar negociar de nuevo alternativas (algunas ya planteadas en la reunión), como, por ejemplo, si no se respeta el tiempo de preaviso que la guardia pase a ser voluntaria. Si no se admite el punto de seguimiento de las horas extras realizadas a través de las guardias, que al menos nos pasen las personas o proyectos en los que se realizan guardias, etc, etc. Vamos, una vez que la empresa definitivamente no admita un apartado tal y como queda reflejado en la propuesta, intentaremos al menos llegar a un punto intermedio.

Por último, comentamos que desde CGT, aceptaremos a su vez la propuesta de la empresa si, a pesar de que no admita todos nuestros puntos de mejora, al menos sí consigue mejorar la política actual de guardias y, en ningún caso se refleja en esta propuesta "definitiva", ningún punto que vaya en contra de los derechos del empleado (ya sean los establecidos por ley o los que han sido adquiridos por "uso y costumbre").

Excedencias: Como se solicitan? Cosas a tener en cuenta

Una de las consultas más típicas que recibimos en nuestro correo de consultas coricgt@gmail.com es información sobre las excedencias voluntarias, así que una vez más vamos a hacer un repaso sobre todo lo que tenemos que tener en cuenta.

Las excedencias voluntarias las puede solicitar cualquier trabajador de la empresa con una antigüedad mínima de 1 año, y estas se pueden coger por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.

Durante el periodo de excedencia, el trabajador puede trabajar en lo quiera, incluido en el mismo sector (alguna vez hemos tenido noticias de que la empresa te hace firmar un papel en el que no puedes trabajar en el mismo sector. (Esto es ilegal)

Para solicitar la excedencia basta con ponerse en contacto con RRHH y ellos te indican el procedimiento. La ley no indica un plazo de preaviso para solicitarla, pero siempre es aconsejable dar el mayor tiempo posible.

Para solicitar la reincorporación hay que avisar con al menos un mes de antelación a la fecha de fin de dicha excedencia, mandando un burofax (es importante que quede constancia de tu petición) a RRHH indicando la intención de reingresar en la empresa.

Es importante tener en cuenta que el reingreso está supeditado a la existencia de plazas vacantes en la empresa. Es costumbre de Coritel negar la mayoría de reingresos alegando que no hay plazas vacantes, pero todos los casos que hemos tenido han denunciado y han ganado (demostrando la falacia de la negación de plazas vacantes). Si bien esta victoria no significa siempre la readmisión, pues Coritel puede optar por esta, o por directamente despedir al trabajador de manera improcedente, por lo que el trabajador no vuelve a la empresa pero si se lleva su indemnización de 45 días por año trabajado y derecho a paro.

SUBEN LOS BENEFICIOS DE CORITEL ¿SUBIRÁN LOS SUELDOS?

Se va acercando la época de las ansiadas subidas de salarios. Como sabréis llevamos 2 ó 3 años, que la empresa, amparándose en la crisis económica que atraviesa el país, además de reducir la plantilla un 25%, ha realizado un ajuste de salarios, donde las subidas anuales han sido muy bajas o, en muchos casos, nulas. Pues bien, **ya podemos decir que, en Coritel no hay crisis.** Al menos eso es lo que apreciamos viendo las cuentas del año fiscal 2010, FY'10 en idioma Accenture.



Si bien en el año fiscal 2009 hubo pérdidas, 313.626 euros (un importe un tanto irrisorio si se comparan con los gastos en indemnizaciones que se hicieron durante ese año, que fueron más de 29 millones de euros), **durante el año fiscal de 2010, Coritel ha tenido más de 12 millones de euros de beneficio, en concreto 12.157.092 euros.**

Los resultados para este año no los sabemos, pero no sería de extrañar que los beneficios superen a los del año pasado. **Por eso esperamos que este año las subidas salariales estén de acuerdo a los beneficios que ha obtenido la empresa, y que este beneficio no sólo repercuta a los accionistas, si no a los trabajadores, que con su trabajo en los malos tiempos han mantenido a flote a la empresa y que gracias a su esfuerzo ha obtenido estos pingües beneficios.**

¿Soñamos? Lo veremos en agosto.

CONFIRMACIÓN DE LAS VACACIONES DE VERANO

Después de casi un año currando, por fin se acerca el veranito y las vacaciones.

La mayoría estamos ya dándole vueltas al tema: ¿Playa, montaña, un lugar exótico...?? ¿Con la pareja, con amigos, en familia? Aunque la gran pregunta es: **¿CUÁNDO?**

Como sabéis todos los trabajadores tenemos el derecho de que se nos confirmen con al menos **DOS MESES DE ANTELACION** (como explica claramente el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores). Por lo tanto es el momento de que en los proyectos se planifiquen, si es que no se ha hecho ya. Si tenéis algún problema, por favor contactad con nosotros.

Tened en cuenta que las vacaciones se tienen que acordar de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador, por lo que en caso de no haber acuerdo, el trabajador siempre puede demandar. Normalmente en este tipo de demandas el juez siempre dicta 15 días a elección del trabajador y 15 de la empresa.

Los trabajadores que tengan las vacaciones confirmadas y le sean canceladas por motivos de proyecto, también pueden denunciar y reclamar daños y perjuicios (gastos ya abonados, así como daños morales)

SUCEDIÓ EN MADRID

Como todos sabemos, las NO renovaciones, en esta empresa están a la orden del día, pero hemos tenido conocimiento de una un tanto "peculiar" en estos últimos días. Esto se debe a las circunstancias de la persona afectada:

Primeramente mencionar que se trata una NO renovación que se le ha hecho a un PJ circunstancia que de por sí, es tremendamente extraña (personalmente no recuerdo ningún caso anterior) y en segundo lugar, esta persona, padece una minusvalía, lo cual si unimos ambos puntos...

Probablemente, todos conozcamos a alguna persona con minusvalía, y en muchos o la mayoría de casos, son personas muy trabajadoras, ya que en muchas ocasiones tienen que demostrar su validez de una forma más exigente, debido a la desconfianza que algunos jefes depositan sobre ellos. Si además, estamos hablando de una persona con una Ingeniería a sus espaldas como se trata de este caso, podemos imaginar los esfuerzos que esta persona ha tenido que realizar.

El caso de nuestro amigo, como comentábamos es de estos últimos, él es Ingeniero Informático y se encuentra además realizando un Master en Investigación, para posteriormente poder sacarse el Doctorado, todo un ejemplo en superación. Además de todo esto, nuestro amigo decidió comenzar su carrera laboral, terminando en Coritel. Según hemos podido saber, honestamente, nuestro amigo, expuso sus circunstancias desde el primer día haciendo entrega de su certificado de minusvalía a los miembros de Selección, y posteriormente a todos los departamentos por los que iba pasando.

Como muchos de nosotros, realizó la beca de Java en las instalaciones de La Finca, donde supero sin problema las pruebas necesarias para finalmente poder acceder al puesto de empleo. Tras conocer la NO renovación, sus compañeros de beca (todos ellos renovados), no podían dar crédito a las palabras que estaban leyendo en sus correos donde un apenado compañero, al cual conocieron meses atrás y del cual pudieron comprobar sus buenas maneras y su buen desempeño en las labores de programador, se despedía de ellos.

Los problemas comienzan con las asignaciones; a estas alturas, según nos comentan, ya se habían entregado fácilmente 3 o incluso 4 copias del certificado de minusvalía. Las cuales, parece ser que no se tuvieron demasiado en cuenta, nada más que para el tipo de contrato. Decimos esto ya que el puesto que se le asignó, no se puede calificar de lo más compatible con su minusvalía.

El problema que sufre nuestro amigo, es de carácter sensorial y más en concreto, afecta a su vista. Su problema, no le impide el trabajar con código fuente o incluso el DESARROLLO de aplicaciones gráficas, pero si le puede dificultar el uso de ciertas aplicaciones gráficas no demasiado amigables como fue el caso.

Inicialmente, mientras se asentaba el proyecto y todo se iba organizando, nuestro amigo, al menos pudo demostrar sus capacidades al comenzar trabajando con código Java durante las primeras semanas, lo cual fue suficiente, para que su jefe de proyecto pudiera realizar una valoración positiva de su trabajo. Sin embargo, cuando todo estaba en su sitio y se comenzaron a realizar las tareas que se le tenían asignadas en su puesto, comenzaron sus problemas.

El trabajo que se le había asignado a nuestro amigo, se apoyaba en la aplicación desarrollada por Accenture para el BBVA "Nacar", la cual, para todo aquel que no la conozca, se trata de una herramienta gráfica de autoría. Esta herramienta, como hemos podido ver, sufre numerosos errores gráficos, lo que dificulta su correcta utilización, llegando al extremo de que algún compañero le llegase a comentar, que ellos mismos (sin problemas en la vista), tenían también problemas por lo mismo en su interfaz.

Llegados a este punto, nuestro amigo y su jefe en el proyecto, acordaron de mutuo acuerdo la solicitud de una nueva asignación en un puesto de programador, ya que para un PJ contratado, proveniente de una Ingeniería y con sólidos conocimientos en varios lenguajes de programación, esto no debería ser demasiado complicado. Finalmente, nuestro amigo, se vio apartado en su casa sin realizar ningún trabajo durante más de tres meses, lo cual le causó un gran problema de autoestima, al sentirse inútil, ya que por no haber podido realizar una única labor, parece ser que no le permitiría realizar ninguna otra (o al menos esto parece de la situación).

Así pues, el tiempo pasó, y la asignación finalmente no llegó, lo cual desembocó en que un día antes de su último día de contrato y sin tener ninguna notificación anterior, nuestro amigo recibiera una citación por correo electrónico para el día siguiente en La Finca. Como todos os imaginareis, al igual que él se imaginó, esta citación, fue para comunicarle su no renovación (hecho que tampoco se había comentado a su mentor). Tras el conocimiento de esta noticia, comunicó su nueva situación a todos los amigos que había hecho en la empresa, provocando en todos ellos la misma reacción: ninguno podía creer lo que le estaban haciendo, todos ellos sabían que nuestro amigo, no se merecía esta situación y que la empresa perdería así uno más de sus grandes valores a los que en esta ocasión no dio ni tan siquiera la posibilidad de demostrar sus cualidades.

Desde aquí, nos entristecemos ante tan descorazonador caso, que se ha vuelto a dar en nuestra casa, y ante el cual no podemos hacer nada debido a que esta No renovación, se ha hecho sobre un contrato de formación, del cual lo único en lo que se ha formado nuestro amigo, es en que las promesas de nuestra empresa no parecen valer más que el papel con el que le notificaron que se encontraba sin empleo.

Si bien no podemos hacer nada más ante este hecho, esperemos que estas líneas sirvan para remover las conciencias de aquellos que se puedan sentir culpables, y que nos enseñen a todos, que el verdadero valor de una persona está más allá de lo que se ve, debiendo al menos darle la posibilidad de demostrar lo que vale. Desde aquí, queremos aprovechar estas últimas líneas, para mandar un fuerte abrazo a nuestro amigo y desearle lo mejor en la vida.

NOTICIAS WEB DE INTERÉS GENERAL

Llegó nuestra hora: Apoyemos las protestas! 20/05/2011

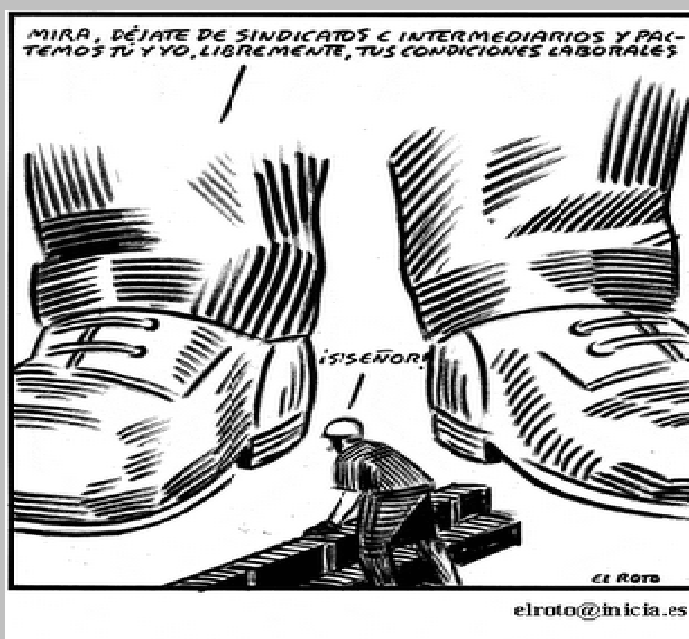
Derechos laborales por el suelo, salarios miserables, cinco millones de parados, tres millones de excluidos, trabajadores despedidos por no tener condiciones esclavistas, mañana tú puedes ser el siguiente, pensionazo, recortes laborales y sociales, miedo, inseguridad laboral, desahucios, prepotencia empresarial, 60% de los que aún trabajan cobrando menos de mil euros

<http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=22>

El mapa de los salarios mínimos en Europa

Estamos ya más que acostumbrados a que los políticos justifiquen muchas de las reformas que más afectan a los ciudadanos con la necesidad de "equipararnos con Europa".

<http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=7>



RESULTADO ENCUESTAS REALIZADAS EN LA FINCA

Próximamente haremos algunas en los clientes más grandes, allí nos veremos.

Ante todo agradeceremos a todos vuestras respuestas en las encuestas. Nos han dado una información de primera mano de cómo están las cosas en vuestros proyectos y como veis nuestro trabajo para mejorar en lo que podamos.

Estos han sido los resultados (página 2 a la 5):

HORAS EXTRAS

Hemos detectado varios proyectos en los que se hacen horas extras habitualmente y en algunos que no se cargan las horas en TR:

EON: Se hacen muchas horas extras sobrepasando el límite legal de 80 horas anuales. Algunas no se cargan en TR. Con problemas para disfrutar horas extras y vacaciones.

CIO: Hay casos en los que las horas extras se recuperan saliendo antes otro día o entrando más tarde otro día. No sabemos si se respeta que por cada hora extra les den 1,75 horas de disfrute, si no es así poneros en contacto con nosotros, os están timando.

Orange: Hay horas extras que no se cargan en TR, sino en hoja excel. Probablemente superen el límite de las 80 horas extras anuales.

Caja Navarra: Según parece se hacen pocas horas extras, pero las que se hacen no se cargan en TR.

Unilever: Algunas horas extras no se cargan en TR.

BBVA - COMPASS: Se hacen pocas, pero no se cargan ni retribuyen las horas extras

Heineken/bacardi/coty: No se cargan ni retribuyen las horas extras.

GUARDIAS

Respecto a las guardias, en general se avisa con bastante antelación, pero hay casos en los que son excesivos, hasta 2 semanas al mes de guardia. También hay proyectos como **ORANGE**, donde los empleados están recibiendo presiones para realizarlas, sin avisarles en algunos casos con antelación.

JORNADA DE VERANO

A todos cuando entramos nos venden la 'maravillosa jornada de verano' de la que vamos a disfrutar. Por desgracia, esto muchas veces no es así. Nos modifican la jornada y prácticamente nunca hay compensación adicional por los trastornos en nuestra vida personal que esto nos supone. Proyectos donde no se respeta la jornada intensiva:

SAP PROGRAM/SDC: jornadas de 9:00 a 17:00 con una hora para comer.

Eon : jornadas de 9:00 a 17:00 con una hora para comer.

CIO : hay jornadas de 10:00 a 18:00 con una hora para comer.

Caja Navarra: hay jornadas de 11:00 a 18:00.

BBVA-Compass: jornadas de 9:00 a 19:00 con una hora para comer

BERGE - AM BISL: jornadas de 9:00 a 19:00 con una hora para comer

Unilever: jornadas de 9:00 a 17:00 con una hora para comer

Heineken/bacardi/coty: jornadas de 9:00 a 19:00 con una hora para comer

Dyson: turnos semanales de 8 a 15, de 9 a 17 y de 11 a 19.

VACACIONES

Como sabéis, las vacaciones deben confirmarse, por ley, como mínimo con dos meses de antelación. Sin embargo, desgraciadamente muchas veces esto no se cumple y tienen problemas para confirmar las vacaciones los siguientes proyectos:

EON: No se confirman con antelación suficiente y en algunos casos se ponen problemas para cogerlas. Se cancelan vacaciones con 1 o 2 días de antelación.

LTS: No se confirman y a última hora se hacen cambios.

CIO: No se confirman con suficiente antelación

Can - Caja Navarra: No se confirman con suficiente antelación.

Orange: No se confirman con antelación, hay cambios de última hora.

SAAD: Nunca confirman con suficiente antelación.

ENTERPRISE: Problemas para elegir las fechas de las vacaciones.

FACILITIES&SERVICES: Confirman con menos de un mes y obligan a que sean en agosto.

BBVA-COMPASS: Confirman las vacaciones en el último momento.

Unilever: Confirman en el último momento.

Heineken/bacardi/coty : Tardan en confirmarlas y cambios e incluso interrupción de vacaciones.

CGT Y EL PICADOR

Respecto a la opinión que tenéis de la CGT y del Picador, en general es buena, aunque hay comentarios de todo tipo:

"Mojaros más"

"Deberíais ser aún más duros con la empresa"

"Quizás a veces se os vea muy radicales, pero soy de la opinión que tenéis un papel que hacer."

"Creo que se debería tratar de ser mas conciliadores, aunque puedo entender que la empresa os ponga cero facilidades"

"Quizás ser menos mordaces/agresivos. Más reacción y movilización ante las injusticias del gobierno"

"Seguir informando como siempre"

"Seguid así. Se agradece mucho vuestro esfuerzo"

"Proponed alternativas en lugar de "atizar" tanto a los proyectos/Empresa"

"Utilizar un tono mas constructivo ofreciendo alternativas en lugar de un tono tan critico", etc.

Como es habitual, respetamos todas las opiniones, pero la realidad en Coritel es que la empresa nunca está dispuesta a mejorar las condiciones de los empleados, y cuando está dispuesta siempre es a cambio de perder otros derechos.

Desde la CGT creemos que el camino es conseguir mejoras año tras año sin renunciar a las ya obtenidas y por supuesto no transigir ante las ilegalidades que esta comete año tras año.

Aspectos que debemos mejorar:

- **No centrarnos tanto en la gente que está en proyectos externos, hablar más de los problemas de Enterprise:** Tomamos nota, pero para hacerlo necesitamos que os pongáis en contacto con nosotros y nos contéis vuestros problemas y las cosas a mejorar.
- **Intentar representar a AOS y Accenture:** Nosotros siempre estamos dispuestos a informar y a ayudar, pero legalmente solo podemos representar a Coritel. Os animamos a que vosotros también montéis vuestro comité de empresa, Avanade lo acaba de hacer. Os asesoraremos encantados.
- **Informar más de proyectos brown:** Estamos de acuerdo, pero necesitamos la colaboración de todos vosotros, poneos en contacto con nosotros para contarnos vuestros problemas. Si no nos lo contáis vosotros jamás nos enteraríamos de lo que pasa en vuestro proyecto.
- **Demasiados chistes, y algunos malos y algunos sexistas:** Sentimos si en algún hemos ofendido a alguien, no era nuestra intención, si es así pedimos disculpas. Para nosotros hay que tomarse la vida también con un poco de humor, pero intentaremos mejorar la calidad.
- **Queja por los cambios de leyes laborales y poca reacción ante cambios del gobierno:** Comentar que la CGT no es un sindicato mayoritario, y que no ha firmado ninguna de las reformas del gobierno, estando en contra de todas ellas. Además hemos hecho varias manifestaciones, como podéis comprobar en los anteriores picadores convocándoos a todos a ellas. Para más información podéis consultar nuestra web o la de la CGT. Seguimos luchando contra ellas, aunque no es fácil.
- **Hacer un ranking de socio con más proyectos brown y otro con más empleados que dejan la firma al caer en proyectos suyos:** Buena idea, lo apuntamos.
- **En las excel de cálculo de sueldo, etc. se echa en falta información sobre la ley que aplica, convenio, etc:** Ampliaremos la información. También hemos pedido información a la empresa sobre los rangos de los sueldos por categoría que está aplicando.
- **Proponer más alternativas:** Nosotros pensamos que las cosas se pueden hacer de otra forma y constantemente estamos presentando a la empresa propuestas para mejorar. Además de informaos en el picador, las podéis ver en nuestra web.
- **Estar más comprometidos por los trabajadores que hacen horas extras y no les dejan cargarlas:** Es nuestro día a día, en cuanto nos enteramos que hay un proyecto en el que no se cargan las horas extras, lo denunciaremos a la empresa para que ponga remedio a la situación. El problema es que no sabemos los proyectos en los que ocurre esto a menos que seáis vosotros mismos los que nos lo contéis. Con esta encuesta hemos detectado ya varios proyectos en los que ocurre esto y nos hemos puesto manos a la obra.
- **Dar fuentes y origen de los datos que se incluyen en el picador:** En muchos de los artículos que no son de nuestra cosecha ponemos las fuentes, somos conscientes de que en algunos no lo hemos puesto, estaremos más atentos a ello.

PROBLEMAS MAS IMPORTANTES

Por mucho que nos quieran contar, esta empresa no es el 'Great Place to Work' que nos quieren vender. Los problemas y mejoras a llevar a cabo en Coritel que nos habéis transmitido son los siguientes:

- Demasiados despidos, generan incertidumbre.
- Horas extras excesivas.
- Horas extras gratis, no retribuidas, ni con tiempo ni dinero.
- Horas extras no cargadas en TR, sino en hoja Excel o similar.
- Irregularidades en asignaciones.
- Bajos salarios respecto a otras empresas, subidas cero.
- Mucha carga de trabajo y stress.
- Promociones y Banding nada claros.
- Procesos muy largos para la incorporación de conocidos.
- Equipos informáticos anticuados.
- Contrataciones precarias.
- Exceso de jefes y falta de recursos reales.
- Falta de flexibilidad en el horario laboral.
- No hay posibilidad de teletrabajo.
- Asignaciones a más de un proyecto, al 100% en los dos.
- Horas extras gratis o en hojas Excel.
- Falta de organización, planificación y gestión de los proyectos.
- El horario estándar incompatible con actividades "extralaborales", irreconciliable con familia, amigos, ...
- Demasiada subcontratación.
- Tickets para todos.
- Carrera profesional muy lenta.
- Perdida de derechos por la crisis.
- Presión de los responsables.
- Pagar por aparcar.
- Discriminación por jornada reducida.
- Explotación
- Deshumanización hacia el trabajador y chantaje emocional.

DERECHOS

Respecto a la pregunta: ¿Se respetan nuestros derechos en Coritel? La gran mayoría de las respuestas han sido que no, que depende totalmente del proyecto, y generalmente 'sus supuestas necesidades' lo impiden.

Hemos transmitido a la empresa los problemas detectados en los proyectos y hemos pedido la resolución de los mismos, aún no hemos recibido respuesta por parte de la empresa. Si no responden, pediremos una reunión con la empresa para tratar los temas.

Para cualquier duda o problema que os surja podéis poneros en contacto con nosotros de las siguientes formas:

- 1- Sala Griñón en la Finca (planta baja)
- 2- Teléfono de la sala: 915966286
- 3- Por mail: coricgt@gmail.com

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado 13 de Abril, tuvo lugar la 2ª reunión de Comité de Seguridad y Salud del año 2011. A continuación pasamos a hacer un resumen de los temas más destacados.

➤ Índices de Accidentabilidad:

El índice de accidentabilidad del primer trimestre del año 2011 ha disminuido ligeramente con respecto al primer trimestre del año 2010, aunque aún faltan por consolidar los datos de marzo, así que tenemos que esperar a ver si esta tendencia es real.

L@s Delegad@s de Prevención, os animamos a hacernos llegar, mediante mail a coricgt@gmail.com (subject Acoso), cualquier situación susceptible de acoso sexual o por razón de sexo, para la investigación de la misma y su solución inmediata.

➤ Mediciones en Edificios 2 de la Finca:

Se ha procedido a realizar mediciones termo higrométricas (Temperatura, humedad, iluminación y niveles de CO₂) en el edificio 2 de la Finca, para ver cómo evolucionan los niveles de CO₂, tras las reformas que se han llevado a cabo, la disminución de los niveles de CO₂ ha sido menor de lo esperado por lo que se está estudiando otras acciones a tomar, para llegar a unos niveles de CO₂ menores de 1000 ppm, tal y como establece la legislación vigente.

➤ Plazas de Minusválidos en la Finca:

L@s Delegad@s de Prevención por CGT solicitamos que se modifique la página, para solicitar las plazas de parking, para que se especifique de forma clara que *las personas con movilidad reducida tienen preferencia en la concesión de plazas*, no ajustándose estos casos al riguroso orden de solicitud de las mismas.

Se propuso por parte de los Delegad@s de Prevención, la *subvención de las plazas de parking*, para los empleados con movilidad reducida, ya os comentaremos cuando tengamos la respuesta de la Empresa.

➤ Accidentes por traslado de la CPD de Ramírez de Arellano:

En Febrero, se produjeron tres accidentes (dos sin consecuencias) en la CPD de Ramírez de Arellano por el traslado del mismo a otras dependencias. A causa del traslado faltaban unas rejillas en el suelo y no estaba señalizado de manera correcta, por lo que se produjeron los accidentes.

L@s Delegad@s de Prevención por CGT, tras hablar con los accidentados, nos pusimos en contacto con el Servicio de Prevención para que se señalizara de manera correcta la zona de obras. El Servicio de Prevención se puso en contacto con el equipo de mantenimiento y se colocaron todas las señalizaciones que eran necesarias.

A fecha de hoy el traslado de la CPD está completado, por parte de los Delegad@s de Prevención se ha hecho hincapié en que siempre que haya obras se señalice de manera adecuada.

➤ Simulacro de Emergencias Edificio ISBAN

El 7 de Febrero, se hizo un simulacro de incendio en el Edificio de ISBAN, algunos de vosotros os pusisteis en contacto con nosotros porque os había dado la sensación que el simulacro no había sido todo lo rápido que se podía esperar. Hemos solicitado el informe del simulacro al Servicio de Prevención, aún no está hecho (lo hace una empresa externa, TEPESA, que es la responsable del simulacro) pero nos informan que según TEPESA el simulacro ha sido correcto y que se evacuó a todos los empleados en 10 minutos. Cuándo nos faciliten los datos concretos os los haremos saber.

**EN LA EMPRESA, LA PUERTA DEL CAMBIO SE ABRE DESDE EL INTERIOR
AYUDANOS A ABRIRLA**

NO DUDES EN PONERTE EN CONTACTO CON NOSOTROS ANTE CUALQUIER ACCIDENTE

Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Según el Artículo 7 de la **Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (BOE 71, de 23 de marzo), el acoso sexual se define como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*

El Acoso Sexual está relacionado con la **discriminación por Razón de Sexo**; y dicho artículo de la Ley de Igualdad también define éste como

"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

Además la Ley, añade lo siguiente haciendo distinción de discriminación por embarazo y maternidad en sus Artículos 7 y 8, *"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad"*

Dicho esto, todos los empleados debemos tener claro que tanto el Acoso Sexual como el Acoso por Razón de Sexo son situaciones discriminatorias y contempladas en la Ley, y como tal incurrir en esto tiene sus consecuencias laborales y legales.

Además, como empleados, *TODOS tenemos la responsabilidad de que este tipo de acoso o cualquier otro, no se produzca en nuestra empresa, persiguiendo, denunciando, condenando y no aceptando estas prácticas, si ocurrieran, dentro de nuestro entorno laboral.*

Por su parte, *las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones* que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores.

Para que os hagáis una idea, algunos ejemplos de Acoso Sexual o por Razón de Sexo son: Manoseos, pellizcos, palmaditas, miradas lascivas, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, hacer insinuaciones sexuales, envío de cartas anónimas, etc. y por supuesto, solicitar favores sexuales vinculándolo a una promoción por ejemplo, o transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.

Quizá algunos de estos ejemplos, no os parezcan a simple vista comportamientos graves, pero algunas personas, compañer@s vuestros o supervisad@s, pueden sentirse mal y/o cohibidos antes estos comportamientos, además de discriminados.

Actualmente el **Comité de Empresa de Madrid** está trabajando en un **Plan de Igualdad** junto con la Empresa y el resto de Comités de la Empresa, para mejorar en todo lo posible la igualdad en nuestra empresa, y el acoso es un tema que se aborda en profundidad, por lo que tanto en este foro, como desde Prevención de Riesgos Laborales, los **Delegados de Prevención de CGT**, *están trabajando para obtener un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo adecuado*, según las recomendaciones de las entidades públicas competentes en este asunto que nos ayude a gestionar adecuadamente este tipo de casos.

Podéis ver en la siguiente dirección el procedimiento propuesto a la empresa para afrontar dicho problema:

<http://www.elpicador.org/Prevencion.aspx>



En clave de humor



LECCION: En estos tiempos de crisis y reducción de costos...deja la oficina temprano !

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.

