



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 31

#

Noviembre 2006

HORAS EXTRAS. VIENE EL CAMIÓN DE LA BASURA

Se acaba el año natural y como Phil Connors (Bill Murray) en la película 'Atrapado en el tiempo' hay visos de que repitamos nuestro particular 'Día de la marmota'. Algunos llegan a diciembre con una buena cantidad de horas extras realizadas, incluso aún engordándola, pero no disfrutadas, con saldos a reventar y sin casi tiempo material para poder canjearlas por un merecido descanso. ¿Por qué? Porque a pesar de lo que digan, sólo importan los resultados y nosotros, los empleados, les importamos un pimiento.

Al igual que el reportero Phil, ya sabemos lo que va a pasar porque algun@s ya lo hemos vivido. Probablemente, la marmota (Empresa) y su 'sombra' (UGT) saldrán con algún tipo de medida, que como el año pasado, puede parecer totalmente beneficiosa, cuando realmente no lo es. Nos intentarán vender la solución como 'la mejor para tod@s' y con la justificación de que no se ha podido planificar el disfrute.

Por supuesto que no nos oponemos a que se paguen en mayor cuantía las horas, pero desde luego no vamos a permitir que se vulneren los derechos de tod@s l@s trabajador@s, del Comité de Empresa de Madrid y de la Sección Sindical de CGT. Exigimos que se nos tenga en cuenta en cualquier negociación. Las medias tintas no nos valen y las leyes están para cumplirlas.

Es por ello necesario analizar los pros y los contras de lo que conllevaría tomar una decisión como la del año pasado.

LO QUE DICE LA LEY

Son voluntarias.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajador de compensar económicamente las horas extras, la cantidad a abonar dependerá de si se realizaron en festivo o laborable:

- Festivos: Se incrementará el abono en un 75%.
- Laborables: Se abonará al precio de una hora laborable (n° horas * (sueldo bruto/1800)).

"LA LEY" SEGÚN CORITEL

→ La imposición no da lugar a la voluntariedad.

→ Si no queremos que nos las paguen, tenemos garantizado el derecho al disfrute, pero no nos pueden imponer el pago. Y en ningún caso se ha mejorado el disfrute con respecto al convenio colectivo.

→ Lo del previo acuerdo, depende del caso. Pero lo de que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente... **aquí se produjo un flagrante incumplimiento de la ley. Esto permite a la empresa que haya empleados que acumulen saldos de horas extras de un año y del siguiente, teniendo en cuenta que a 1 de enero comienza un saldo nuevo.**

→ La compensación económica en festivo no la mejoró. Lo único que se mejoró fue la compensación de hora extraordinaria en día laborable, pero sólo en esta época crítica del año. En el caso de que las pudiéramos cobrar, el 1,45 multiplicador se convierte en 1 porque ya nos les interesa limpiar la basura.

¿Existe alguna alternativa para que todo esto no se repita? Sí que existe. Lo ideal, desde luego, sería que no se hiciesen horas extras, aunque entendemos lo difícil de este supuesto. Pero podemos acercarnos a esa situación ideal si realmente la empresa llevase un seguimiento absoluto de las horas extras por proyecto, y nos dejase elegir el cobro o el disfrute, pero dentro del marco legal. Y todo esto recogido en un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La empresa conoce perfectamente lo que dice la ley y además, desde la CGT, llevamos recordándoselo todo el año, para evitar una situación como la del año pasado donde más de 40 personas se encontraban con más de 80 horas extras sin disfrutar a 31 de diciembre.

Y por si alguien cree que exageramos con este tema, ahí va un dato: sólo de enero a octubre de este año 2006 se han realizado la friolera de 146.682 horas extras. Esto dividido entre 1.800 horas de jornada anual (aproximadamente) nos da 81 puestos de trabajo que se podrían haber creado. Y todo esto sin contar las horas extras de noviembre y diciembre.

ESCÁNDALO EN BARCELONA - Proyecto Zurich

Un ejemplo de proyecto que NO debemos seguir. CARGAN HORAS A DISFRUTE DE OVERTIME PERO ¡¡¡¡¡CURRAN!!!!!! Y encima ¡¡¡¡¡SIGUEN HACIENDO HORAS EXTRAS!!!!!!

Queremos denunciar la situación de este proyecto situado en Barcelona dada la mala gestión del mismo. Nos llegaron diferentes noticias hace tiempo de la cantidad de horas que se estaban realizando en este lugar y nosotros lo pusimos en conocimiento de la empresa. Ésta nos comentó que, efectivamente, ya estaba informada y que lo estudiarían. La solución de este proyecto para terminar de quemar a l@s emplead@s ha sido tratar de disimular las horas extras, ya que a fecha 7 de Enero supuestamente deben estar todas disfrutadas. ¿Cómo?, pues yendo a currar, pero cargando en el TR a disfrute y encima generando más horas, pero para la empresa estas personas están de vacaciones en la playa.

LA EMPRESA SE NIEGA A REVISAR EL ACUERDO DE DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS DE MADRID

El pasado día 22, celebramos la reunión con la empresa donde se discutió la revisión propuesta por el comité de empresa del acuerdo de dietas y desplazamientos. En la anterior reunión, ya la empresa dejó constancia de no querer cambiar casi nada del acuerdo, pero en ésta, las pocas cosas que dejó abiertas las cerró con el siguiente portazo, NO PROCEDE. Era de esperar. Algunas de las explicaciones que dieron a nuestras propuestas son, con 10€ se cubre cualquier menú diario, con 4€ diarios se cubre de sobra el abono transportes, con que haya una parada de transporte público a menos de 2km está asegurado el transporte, no podemos dejar en mano del empleado la elección del tipo de ayuda por transporte, lo que damos está por encima del convenio y de lo que da la mayoría de las empresas del sector, que si hemos subido los ticket restaurante.... Vamos que no procede, que no hay más dinero para esto, que nos quedamos como estábamos el año pasado que ya tenemos bastante.

Que cada uno saque sus conclusiones, la nuestra está clara.

NO PROCEDE

Vente a trabajar el finde
Haz guardias los domingos
Cogeté las vacaciones en octubre
Un esfuerzo chaval@s



¡¡TENEMOS RATAS EN LA OFICINA!!

Que sí, que sí. Si no lo creéis ahí van las pruebas:

- 2 años mareando la perdiz para simplemente no subir los sueldos y especular con la pasta y seguir forrándose (ellos claro).
- No tienen formación adecuada para las personas con jornada reducida. Si estas personas tienen interés y hacen un esfuerzo por quedarse para completar el curso, la empresa se niega a que pasen las pocas horas extras que generan, eso sí, si se marchan a la mitad de la formación cuando debería acabar su jornada, aun no completando ésta, para ellos estupendo, no les supone dinero.
- Se niegan en rotundo a habilitar una sala para poder descansar tumbadas las embarazadas, demostrando una gran insensibilidad con este colectivo.
- No son capaces de estirarse ni para comprar compresas y ponerlas en los botiquines para casos de urgencia.

¡UN POQUITO DE POR FAVOR!

PROYECTOS MAL COMUNICADOS

En El Picador del mes pasado pedimos que nos informaraís de los lugares de trabajo que pensabais que estaban mal comunicados y donde el proyecto no os proporciona un transporte alternativo o algún tipo de ayuda económica para compensar de alguna forma la peregrinación diaria al puesto de trabajo.

Pues bien, varios compañer@s nos informaron de 2 proyectos que cumplían estas condiciones en Madrid, **BBVA de Las Tablas e IECISA de Barajas**.

Inmediatamente informamos a la empresa de la necesidad de resolver este problema que están sufriendo nuestr@s compañer@s.

La situación actual es ésta. En cuanto a la oficina de BBVA de las Tablas, se van a habilitar autobuses de empresa que estarán en funcionamiento a partir de enero. Falta por concretar el itinerario y el horario de los autobuses, donde, parece ser, se tendrá en cuenta la opinión de l@s máxim@s afectad@s, es decir, l@s trabajador@s.

Respecto a IECISA de Barajas, parece que también está en visos de solución y se está analizando cuál es la mejor opción.

Si piensas que estás en un proyecto donde llegar se convierte en una odisea diaria, contacta con nosotros e intentaremos ayudarte. ¡No lo dudes y ponte las pilas!

12 Meses 12 Causas

Compensación de Guardias

Según la política de guardias, se abonarán las siguientes cantidades, a percibir exclusivamente por los periodos de tiempo en el que éste se encuentre localizable y disponible:

- Día laborable (de lunes a viernes, ambos inclusive): 22 €/día
- Festivos (nacionales, autonómicos y/o locales) y fines de semana (sábados y domingos): 44 €/día
- Estas cantidades se incrementarán en 100 € para los días 25 Diciembre, 1 y 6 de Enero

En caso de que, de forma adicional a la disponibilidad, sea necesaria la realización efectiva de los servicios, **el tiempo de trabajo efectivo tendrá la consideración de hora extraordinaria** y se compensará específicamente con arreglo a los siguientes criterios:

- Se compensarán las horas de intervención, **sea o no presencial**, por el tiempo realmente incurrido en la intervención, según procedimiento establecido de Overtime en Días Laborables y Overtime en Días Festivos y Fines de Semana
- Si es presencial, se abonan desplazamientos en taxi, transporte público o Kilometraje

¡¡CUIDADO CON LAS VACACIONES!!

Las vacaciones generadas durante este año 2006 deben disfrutarse dentro del año 2006. Si no las puedes perder.

Así que ya sabes, si todavía te quedan vacaciones de este año, debes disfrutarlas antes de fin de año. Habla con el responsable de tu proyecto y ve planificando los días que te queden pendientes. Si tenéis problemas, contacta con nosotros.

Los que habéis entrado en la empresa estos últimos meses también habéis generado vacaciones que tenéis que disfrutar antes de fin de año. Cada mes trabajado generamos 1,8 días de vacaciones. Así que si, por ejemplo, habéis entrado el pasado mes octubre generaréis hasta fin de año 5 días y medio de vacaciones que tenéis derecho a disfrutarlas durante el 2006.

RANKING DE PROYECTOS BROWN

1. **OFICINA DE MÁLAGA (En general):** De Julio a Octubre, tienen la media de horas extras por trabajador más alta de todo Coritel.
2. **Zurich (Barcelona):** Muchas horas y trapicheos con el TR, cargan a disfrute de overtime y trabajan
3. **Henkel (Barcelona):** Muchas horas, sin horario de verano, no disfrutaban vacaciones, ni horas extras, ni festivos empleados, vamos, proyecto esclavo.
4. **NOVA-Vodafone (Madrid):** horas extras a mansalva, fines de semana, obligación de realizarlas, disfrute elegido por los responsables, en fin,...sin comentarios.
5. **Mónaco (Madrid):** Horas extras a porrillo e intento de cambiar festivos por días normales sin cargar horas.
6. **Repsol (Madrid):** Éstos siguen igual, horas, nada de disfrute.
7. **UPC (Madrid):** Hacen más horas que los loteros en Navidad.
8. **Infocaja (Madrid):** Mejorando, pero siguen haciendo muchas horas.

XV CLONVENIO: MÁS DE LO MISMO

XV CONVENIO
TARDE Y MAL



Más de lo mismo: con éste ya serán 15 convenios firmados, todos vacíos de contenido y negociados en la intimidad de sus mariscadas, en secreto.

¿Cómo se puede pretender representar a los trabajadores si a éstos no se les enseña siquiera la plataforma que se va a defender en su nombre? ¿Cómo van a moverse los trabajadores por una plataforma desconocida?

Así no se negocia un convenio, de espaldas a los trabajadores y llevando a la patronal de comilonas a ver si con el roce se hace el cariño y acepta alguna cosilla. La táctica de "las mariscadas" sólo nos puede llevar a lo que los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) llaman cariñosamente "un cambio de cromos", nunca a una mejora real.

La falta de transparencia sólo tiene una explicación: que no recogen los intereses de los trabajadores, sino sus intereses corporativos. Si recogieran nuestros intereses no tendrían reparos en difundir su plataforma entre los trabajadores, para que viéramos qué buenos que son y qué cosas tan chulas piden.

No conocemos su plataforma, pero sí hemos ido conociendo algunos de sus contenidos e intenciones por algunos de los distintos comunicados difundidos en nuestra empresa o en otras del sector.

Así sabemos que el eje central de la negociación del XV convenio era, por un lado, la introducción de las certificaciones EUCIP en el convenio y, a cambio, se cede la antigüedad, reivindicación de la patronal en los últimos convenios.

Sobre las certificaciones no cuesta encontrar información. En resumen consiste en introducir en el Convenio las certificaciones que da CCOO, el "**criterio objetivo para la promoción profesional**" del que hablan. Para ponerle vaselina a esta introducción se forma el Instituto de Consultoría (los socios son CCOO, UGT y la Patronal), que sería quién daría los cursos necesarios para obtener esas certificaciones.

También se redefinirían las categorías profesionales para adaptarlas a las de la certificación (el "**nuevo sistema de clasificación profesional**").

Cursos y certificados se ofrecerían "**gratis**" a los trabajadores... es decir, que todos cobrarían de los fondos del FORCEM. Ciertamente un gran espaldarazo económico para los sindicatos mayoritarios.

También sabemos que eliminar la antigüedad es una reivindicación de la patronal en los últimos convenios, no por su importe actual sino por el futuro, al aumentar la antigüedad, menos margen para absorber los salarios. Aunque los "sindicatos" se mostraron sorprendidos, incluso indignados, era algo que ya tenían pactado con anterioridad, por ello su discurso de "**la antigüedad no vale para nada**".

En reuniones anteriores al inicio de las negociaciones ya se planteaba la antigüedad como moneda de cambio, planteándose diversas fórmulas para su congelación en el coste actual.

Finalmente, parece ser que se optó por cambiar la antigüedad por un 10% de incremento en las tablas salariales (la antigüedad media en el sector se valoró en 2 trienios del 5% de salario base), una forma de congelación que permite a los mayoritarios presentarlo como logro ("**un incremento significativo de las tablas salariales, en torno al 10%**").

Pero la antigüedad no era el único punto negro del Convenio, hay otros que los mayoritarios han ido haciendo públicos en sus comunicados:

Creación de nuevas categorías por debajo de **programador junior**. La razón de este cambio es que los salarios están bajando tanto que las nuevas contrataciones no llegan siquiera al salario base de convenio.

Hoy en día las empresas lo están salvando con la práctica ilegal de dar a los trabajadores categorías que no le corresponden (**conserje** en DMR u **operador de ordenadores / periféricos** en Atos Origin). Con la modificación se habilitaría una nueva categoría inferior al PJ.

Restricción de la voluntariedad de guardias, horarios especiales, etc. En la actualidad realizar guardias es voluntario, y los horarios distintos a los habituales han de ser pactados con la RL.T.

XV CLONVENIO: MÁS DE LO MISMO (Continuación)

Se pretendía que en determinadas situaciones los empresarios pudieran obligar a hacer guardias o modificar horarios unilateralmente; la retórica de la flexibilidad, del trabajador 100% disponible plasmada en Convenio.



En definitiva, un Convenio que nos hubiera traído:

- Más ingresos para CCOO y UGT (EUCIP, Instituto de Consultoría)... vendido como "promoción profesional con criterios objetivos".
- Congelación de la antigüedad (cambiándola por el 10% equivalente)... vendido como "incremento salarial en las tablas del 10% a cambio de una antigüedad que no sirve para nada".
- Nuevas categorías por debajo de las actuales vendido como "actualización y redefinición de las obsoletas categorías actuales".

- Más flexibilidad en la prestación de servicios... vendido como "regulación de las guardias y los horarios".

Y no lo decimos con ánimo de crítica sino porque, aunque formalmente la negociación del Convenio ha terminado, las negociaciones informales (que son las que valen) continúan, y estos serán los ejes de la negociación del XVI convenio.

Así que debemos estar atentos para que nuestros derechos no se vendan por un plato de lentejas.

Esta es la reflexión realizada por un compañero expresa perfectamente lo que muchos sentimos:

"Resumen de una noticia publicada en el diario "El País" el 6 de noviembre: Después de un año de negociaciones infructuosas para la firma de un nuevo convenio que incluyera mejoras salariales, pluses por horas extras y guardias y más seguridad, los sindicatos del sector de las gasolineras convocan dos días de huelga.

Resumen de dos años de negociaciones con la patronal del sector de la consultoría: Las empresas hacen lo que les da la gana y se van de rositas, nos la envainamos y a otra cosa mariposa que el año que viene serán más buenos.

Conclusión: A veces me gustaría ser gasolinero, al menos les queda la dignidad."

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Sabías que?:

Se han estado realizando mediciones ergonómicas en el edificio de Pozuelo (luz, CO2,...) y se va a hacer una evaluación de riesgos del edificio.

Un delegado de prevención de CGT, junto a la técnica de prevención realizó una visita a la oficina de BBVA en Alcobendas para comprobar in situ las condiciones de trabajo. La visita fue satisfactoria. Durante los próximos meses esperamos realizar más visitas para comprobar las condiciones de trabajo en los clientes.

¡¡¡Ojo con las malas posturas!!! (En el trabajo, burro, siempre pensando lo mismo)

Cuando un músculo realiza contracciones sostenidas durante un determinado periodo de tiempo, sin períodos de recuperación adecuados; se producen cambios fisiológicos y bioquímicos en el músculo.

Estos cambios, desencadenan en una caída del nivel de contracción del músculo, incapacitándolo a que se mantenga en tensión e impidiendo dar una respuesta ante determinadas exigencias del trabajo en donde se evidencia la presencia de Fatiga Muscular.

La presencia de fatiga muscular en el trabajador puede provocar a largo plazo, disminución de la fuerza de los músculos afectados, disminución de la precisión de los movimientos, temblores, lesiones músculo-esqueléticas, contracturas, desgarrros, tendinitis.



CHAVAL@S YA SÓLO QUEDA 1 MES PARA EL 2007 Y HAY QUE DISFRUTAR LAS HORAS EXTRAS GENERADAS DURANTE ESTE AÑO. SI NO LAS DISFRUTAS AHORA, NO ESTÁ GARANTIZADO SU DISFRUTE EN EL FUTURO.

¡ES TU DERECHO!

En clave de humor

**SI TÚ NO FOLLAS POR LAS NOCHES
NOSOTROS SÍ
NO A LAS HORAS EXTRAS**

MENSAJE AVALADO POR LOS MINISTERIOS DE TRABAJO Y DE SANIDAD

En una conocida consultoría, después de un proceso de reclutamiento, para no defraudar las leyes de discriminación, contrata a un grupo de caníbales.

El Gerente de Personal, durante la ceremonia de bienvenida les dijo:

"Ahora forman parte de un gran equipo, podrán disfrutar de todos los beneficios de la empresa, por ejemplo, podrán ir al cafetería de la empresa cuando quieran para comer alguna cosa, pero solo les pido que no se coman a otros empleados", bromeó el Gerente.

Cuatro semanas más tarde, el Gerente llamó a todos los caníbales.

"Están trabajando muy duro y estoy muy satisfecho, pero la señora que sirve el café, desapareció, ¿alguno de ustedes sabe algo de qué puede haberle pasado?"

Todos los caníbales negaron con la cabeza.

Después que el Gerente se fuera, el jefe de los caníbales junta a todos y les pregunta: "¿Quién fue el idiota que se comió a la señora del café?"

Uno de los caníbales, levanta tímidamente la mano.

El Jefe caníbal le dice: "¡¡¡Eres una bestia brutal!!! Estamos trabajando aquí con una tremenda oportunidad en las manos. En cuatro semanas nos hemos comido a 2 Directores Asociados, a 2 Senior Manager, a 1 Gerente y 3 Jefes de proyecto y nadie se ha enterado. Podríamos haber seguido así mucho tiempo, pero no... ¡¡¡TENÍAS QUE ESTROPEARLO TODO COMIENDOTE A UNA PERSONA QUE SÍ HACE FALTA!!!

TENEMOS LOTERIA DE NAVIDAD

¡Que no te tomen el pelo!,
el calvo ya no reparte la suerte.

37277 - 75271

(Las participaciones son de 3 Euros.)
(Se juegan 1.20 euros a cada número.)

SECCIÓN SINDICAL DE CORITEL

Sala Grifón (Planta 0) La Finca
Telf. 91 596 62 86



RECORDAD

CONCURSO DE VILLANCICOS ACCEITUNEROS. TODAVÍA TIENES TIEMPO PARA PARTICIPAR. MÁNDANOS TU VILLANCICO A coricgt@gmail.com. HAY UNA CESTA EN JUEGO.