



# EL PICADOR



Lee, Critica, Divulga...

Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 82 #

Verano 2011

## ¡¡FELICES VACACIONES A TODOS!!

Como todos los años, queremos desearos a todos felices vacaciones, y a los que desgraciadamente ya las han disfrutado, que no se les haga la vuelta muy dura.

Como siempre por estas fechas, hacemos un pequeño parón en la publicación del Picador. No obstante, estamos siempre a vuestra disposición para cualquier duda o problema que os surja en los canales de contacto habituales.

Mail: [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com)

Tlf: 915966286

Presencial: Sala Griñón, Edificio 2 Finca



Queremos recordar a todos los empleados que el pasado día 22 de Julio, dimos el preaviso de elecciones sindicales a la empresa, por lo que estas se celebrarán aproximadamente en Octubre (fecha por especificar).

Todo empleado interesado en formar parte de nuestras listas para presentarse con la CGT a las elecciones, no tiene más que ponerse en contacto con nosotros.

# MÁS SOBRE EL PROCEDIMIENTO Y COMPENSACIÓN DE GUARDIAS

Esta vez tenemos poco más que añadir a lo que ya os adelantamos en el anterior picador.

Después de una larga negociación, y a pesar de que la empresa aún no ha hecho pública la política y por tanto pudiera ser por su parte modificada (aunque nos aseguraron que lo que nos enviaban sería lo que se sacaría), podemos adelantar que, de la propuesta inicial que hicimos desde la **CGT**, la empresa va a tomar en consideración algunos de los puntos que planteábamos para incluirlos en el procedimiento, aunque sin llegar a lo que nosotros pedíamos para cada uno de ellos:

- Plazo de Preaviso Mínimo
- Limites en número de guardias al mes
- Compensación económica mayor
- Incluir posible desplazamiento en la guardia como tiempo efectivamente trabajado
- Abonar las guardias de menos de 24h que transcurran entre dos días de distinta tipología según la tarifa de mayor valor (por ejemplo, si tienes guardia un viernes por la tarde, hasta el sábado a las 8:00, al transcurrir en horas de viernes y sábado, se pagaría como sábado. Si estuvieses más allá de las 8:00 del sábado son ya más de 24h por tanto, serían 2 guardias)



Como ya le comentamos a la empresa en la última reunión que mantuvimos el 21/07. Desde la **CGT** entendemos que estas negociaciones son positivas, ya que, a pesar de que hay puntos en los que será muy difícil (casi imposible) llegar a un acuerdo con la empresa (véase tema de Voluntariedad de las guardias), estas negociaciones pueden servir para mejorar "por las buenas" algunos otros aspectos. Por tanto, y a pesar de que el procedimiento está **MUY LEJOS** de lo que planteábamos inicialmente (podéis ver la propuesta inicial en la página del picador) y **MUYYYYYY LEJOS** de lo que se espera de una negociación entre empresa y representantes, hemos de decir, que aunque mínimas (desde nuestro punto de vista), la empresa incorporará al procedimiento algunos puntos que podemos considerar mejoras y para algo habrá servido el trabajo que hemos hecho hasta ahora.

No obstante, no podemos firmar un acuerdo donde además de las diferencias respecto a nuestra propuesta, no recoge el punto esencial, que es la voluntariedad de las guardias.

Eso sí, nosotros don ERRE que ERRE, como ya dijimos, no nos vamos a quedar quietos (ya estamos moviéndonos hablando con nuestros abogados), y **seguiremos luchando llegando donde haga falta llegar para que, al menos los puntos fundamentales estén cubiertos, empezando por la VOLUNTARIEDAD**

## CONTRATOS EN PRÁCTICAS EN CORITEL - CUIDADO QUE NO TE ENGAÑEN

Ya nos han llegado varios casos en que empleados con contrato temporal en prácticas nos cuentan que al firmar el contrato les dicen que a los 6 meses te hacen indefinido. Que no es engaño, salvo casos excepcionales, eso es mentira, la manera actual de Coritel es hacer una primera renovación de 6 meses y una segunda de 1 año, pasándote después a indefinido. Así que eso de que a los 6 meses indefinido, nada de nada, y las palabras se las lleva el viento. Cuando os lo digan tened claro que eso no es así y los responsables de esta mentira, por favor, seriedad y que no engañen a la gente que ya somos mayorcitos y sabemos dónde nos metemos.

A continuación os recordamos la legislación vigente sobre este tipo de contratos

### CONTRATO EN PRÁCTICAS (CÓD. 420)



#### Requisitos de los trabajadores

- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

#### Formalización y duración

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- 

#### Otras características

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. (Ver tabla de salarios del convenio colectivo).
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

# VISITA A BBVA-LAS TABLAS I

El pasado mes de junio visitamos a nuestros compañeros desplazados al cliente BBVA de Las Tablas I, en Madrid. La acogida fue buena y la mayoría de los empleados rellenaron la encuesta que les entregamos que nos sirve para comprobar las condiciones laborales de los proyectos y las opiniones de los empleados.



**Donde mayor número de quejas se producen es en el tema de las guardias.** En este cliente, la mayoría de los empleados (70%) realiza guardias. En general, realizan una semana al mes, aunque algunos empleados comentan que realizan dos semanas al mes, lo que nos parece totalmente excesivo. Se planifican, en general, con más de un mes de antelación, aunque hay empleados que se quejan porque se planifican con una semana o dos de antelación. Donde no hay dudas es que la compensación por su realización es muy baja. Durante los pasados meses, hemos negociado junto al resto de comités de empresa, un procedimiento para la realización de las guardias, donde, aunque finalmente no hemos llegado a un acuerdo, al menos se ha mejorado la compensación económica, reconocida por la propia empresa como baja. Creemos que los responsables de los proyectos deben implicarse e intentar conseguir una buena planificación y una compensación justa de las guardias, además de tener en consideración a los empleados que las realizan que son los que las sufren.

Respecto a **las horas extras**, en general, no se realizan muchas horas extras, pero hay empleados que dicen que hay problemas en cargarlas en el TR. Repetimos una vez más, si no te permiten cargar las horas en TR, poneros en contacto con nosotros e intentaremos solucionarlos. Hay que acabar con este mal endémico, algo tan simple como registrar las horas correctamente no puede ser un problema.

El **calendario laboral** es conocido por todos los empleados y el horario es el mismo de Coritel, excepto en que se sale y se entra una hora antes de lunes a jueves. Los viernes suelen tener más problemas ya que en algunos casos trabajan por las tarde, ligados a las guardias.

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

En la parte donde se recogen las **opiniones sobre las condiciones laborales**, hay coincidencia en que se respetan nuestros derechos según el proyecto donde caigas. Los mayores problemas que ven en Coritel son, en primer lugar, los salarios precarios y las guardias mal pagadas. Estamos de acuerdo. El resto de quejas va dirigido a las horas extras, la poca perspectiva de carrera, la carga de trabajo, contratos temporales y el respeto hacia el empleado.

Por último, **la opinión sobre nosotros como sección sindical de CGT** en general es buena, y hemos tomado nota de los puntos en los que debemos centrar nuestros esfuerzos.

Para terminar, dar las gracias a los que dedicaron su tiempo a rellenar las encuestas y esperamos hacer una próxima visita a vuestro centro de trabajo

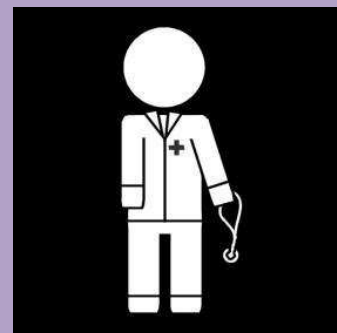
## AUSENCIAS AUTORIZADAS POR CONSULTAS MÉDICAS

Como os comentamos en el picador de Mayo, en Marzo de este año 2011, desde **CGT** volvimos a solicitar a la empresa retomar el asunto de ausencias autorizadas por consultas médicas, con el que llevábamos desde principios del 2008, 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 esta materia y su buena predisposición a ésta en aquel momento.

El pasado 21 de Julio, la empresa presentó su versión definitiva respecto al tema de ausencias autorizadas remuneradas. Creemos que la versión que nos ha presentado la empresa mejora claramente la política actual, aunque tampoco han llegado a concedernos todo lo que solicitábamos en nuestra propuesta inicial (por ejemplo, no considerarían como remuneradas las ausencias por enfermedad de un hijo menor), sin embargo, desde **CGT** les solicitamos que su versión dejase claro que, este procedimiento sería de mínimos, es decir, que en el caso de que en los proyectos mejorasen estos mínimos (por ejemplo, se viniese autorizando ausencias por acompañamiento de hijo menor), esto se siguiese respetando. La empresa aseguró que no era necesario que esto se añadiera al procedimiento porque los proyectos con mejoras seguirían respetándolas, pero aún así, desde la **CGT** le pedimos que nos dejara dar una respuesta definitiva en Septiembre, para así tener tiempo y poder consultar con nuestra asesoría legal.

Creemos que en principio, si no hay ninguna sorpresa que detecten nuestros abogados, es un procedimiento muy positivo y por tanto susceptible de firma por parte de los representantes legales, ya que recoge en lo esencial lo que se solicitó por nuestra parte.

El resto de los puntos que proponíamos que se han perdido por el camino, esperemos que la empresa esté dispuesta a negociarlos en un futuro.



## NUEVA SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO SOBRE PERMISO DE LACTANCIA.

Hemos tenido conocimiento de que en septiembre 2010 el Tribunal Europeo ha dictaminado que "el padre podrá disfrutar el permiso de lactancia si la madre no trabaja". Hasta ahora, el permiso de lactancia lo podría disfrutar el padre sólo si la madre también trabajaba y se lo decía voluntariamente. Concretamente el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia ya es aplicable y establece la aplicación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Por eso lo primero que hemos hecho es comunicárselo a la empresa para saber si reconocen este derecho a cualquier padre, independientemente de que la madre trabaje (por cuenta propia o ajena) o no (esté en paro, en excedencia, etc)

.De momento parece que la empresa no interpreta la sentencia como debería, y la hemos dado un plazo para que reconsidere, o en caso contrario, tendremos que denunciar.

Os seguiremos informando.

Toda la información en <http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=30>



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### La siniestralidad laboral se reduce en España?

La tasa de siniestralidad laboral se ha reducido durante el último año, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Las cifras obtenidas sitúan en un 11 % la reducción de siniestralidad laboral desde mayo de 2010 hasta abril de este año. En este lapso de tiempo, los accidentes laborales han descendido en todos los sectores, sean mortales, graves o leves.

La secretaria de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, hizo públicos estos datos en el Pleno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado a finales del pasado mes de junio.

Así, los accidentes laborales han descendido en todos los sectores profesionales: un 10% en Servicios, un 9% en Construcción e Industria, y un 3% en la Agricultura.

De igual forma, los incidentes mortales se redujeron en un 11,8%, los graves disminuyeron un 7% y los accidentes leves hicieron lo propio en un 10,9%.

La secretaria de Estado de Empleo terminó su intervención indicando que el trabajo no ha concluido, ya que aún está pendiente la elaboración del Plan de reducción de trastornos músculo-esqueléticos, reducir los riesgos derivados de los sobreesfuerzos y del tráfico de vehículos, entre otros.

### TRABAJO INSPECCIONARÁ LAS CONDICIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS (RSC)?

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha anunciado que próximamente llevará a cabo 5.100 inspecciones laborales en empresas para garantizar el cumplimiento de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Con esta iniciativa, se busca dar continuidad en el Plan de Actuaciones en materia de igualdad en las empresas 2008/2010, que contemplaba controles sobre discriminación en la relación laboral, discriminación salarial, prevención de riesgos laborales con enfoque de género, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación en la negociación colectiva, discriminación en el acceso al empleo y derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

### EL CONGRESO APRUEBA UNA LEY QUE AMPLIA LA JURISDICCIÓN SOCIAL (LABORAL)?

El Congreso ha aprobado de forma unánime un proyecto de ley de jurisdicción social, que reordena las competencias de diferentes órdenes jurisdiccionales para unificar a favor de lo social todo aquello relacionado con las relaciones laborales, así como con la seguridad y la protección social. Así, todas las competencias relativas a accidentes de trabajo, que hasta ahora se atribuían a los tribunales civiles o contencioso-administrativos, se verán en los de lo social.

De igual forma, el orden social será el competente para velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan producido daños concretos por eventuales incumplimientos.

Fuente: ORPNews volumen nº3

### VERANO CON SALUD

El ser humano es frágil ante el sol y el calor. Por ello, cuando llegan estas fechas debemos tomar precauciones para paliar sus efectos, en especial los niños y las personas mayores. Estas son algunas recomendaciones para disfrutar de un verano con salud.

#### EL CALOR

El exceso de calor puede afectar al sistema de regulación de la temperatura del cuerpo. En este sentido, un aumento elevado de la temperatura ambiental puede producir dos consecuencias importantes.

- **El agotamiento por calor**, que se caracteriza por:
  - Debilidad
  - Mareos
  - Náuseas
  - Calambres
- **El golpe de calor o insolación**, que puede ser grave y precisa asistencia sanitaria, la persona manifiesta:
  - Una temperatura corporal muy elevada
  - Piel roja y caliente
  - Dolor de cabeza intenso e incluso pérdida de consciencia.

Cuando se producen altas temperaturas y un exceso de humedad ambiental, es preciso poner en práctica una serie de recomendaciones que tienen por objetivo refrescarnos.

- Beber líquidos en abundancia, aunque no se tenga sed. Evitar las bebidas alcohólicas, con cafeína o muy azucaradas.
- Comer más ensaladas y frutas. Evitar las comidas muy calientes o copiosas.
- En casa, permanecer en las habitaciones más frescas.
- Reducir la actividad física y descansar en la sombra.
- Ducharse una o dos veces al día.
- Utilizar ropa de colores claros, ligera y amplia.

#### AL SOL

El sol es una fuente de salud para todos, pero en exceso puede provocar efectos negativos no tan sólo a corto plazo (quemaduras, irritaciones, alergias), sino también a largo plazo, como lesiones oculares y problemas dermatológicos (envejecimiento prematuro de la piel y cáncer cutáneo). Hay que tener especial cuidado con los niños.

Para tomar el sol minimizando los riesgos:

- No exponerse al sol entre las 12 y las 16 horas, ya que las radiaciones son más intensas y, por tanto, más peligrosas.
- Las cremas deben tener filtro solar frente a los rayos UVA y UVB, ser resistentes al agua y un factor de protección según cada piel, mínimo de 15.
- Aplicar el protector solar 30 min. antes de la exposición y renovar cada 2 horas.
- Estar moreno no es una protección frente al sol. Es necesario utilizar siempre fotoprotectores, incluso bajo estando bajo la sombrilla o en los días nublados.
- Las cremas con un índice de protección elevado permiten el bronceado evitando las quemaduras, pero no protegen del envejecimiento ni del cáncer de la piel.

## LA ALIMENTACIÓN

Con la llegada del verano y el aumento de las temperaturas ambientales son mayores las probabilidades de que aparezcan las intoxicaciones y toxiinfecciones alimentarias, que se producen por la ingestión de alimentos que contienen microorganismos patógenos o sustancias tóxicas. Un aspecto muy importante a tener en cuenta es que la mayor parte de los microorganismos patógenos no alteran el olor, color, sabor o consistencia de los alimentos, por lo que es fundamental seguir una serie de medidas higiénicas tanto en la compra, como en el almacenamiento y manipulado de los alimentos.

### En la compra

- Comprar los alimentos lo más frescos posibles, prestando especial atención al etiquetado: fecha de caducidad o de consumo preferente y condiciones de conservación.
- Reservar para el final de la compra los alimentos que deben guardarse en frío.
- Una vez hecha la compra, guardar rápidamente los alimentos en el frigorífico.
- Guardar los huevos siempre en el frigorífico y nunca utilizar los huevos que estén rotos.



### En la cocina

- Lavarse las manos antes de manipular alimentos.
- Las frutas y verduras que se consuman crudas deben lavarse en agua con unas gotas de lejía sin detergente y aclarar abundantemente.
- No emplear huevo crudo para confeccionar alimentos o salsas si posteriormente no van a sufrir una intensa cocción (las salsas, tortillas poco hechas, helados...).
- Inmediatamente después de enfriarse, guardar los alimentos cocinados en recipientes provistos de tapa y en la parte más fría de la nevera.
- No recongelar alimentos que se hayan descongelado.
- Limpiar adecuadamente los utensilios empleados para manipular alimentos y cambiar con frecuencia los paños de cocina.



## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

*Esta historia junto con sus personajes es casi totalmente ficticia.*

Se acercan las vacaciones. Cor y Tel se aseguraron de que se las confirmasen con 2 meses de antelación y en Agosto se piran. Pero Aceituno tiene otros planes.

**Aceituno:** ¡iiiHola recursosiii

**Tel:** (piensa) ¡joer! después de *esfuerzo* y *proactivo* es la palabra que más odio.

**Cor:** (También piensa) Y que me dices de sus apuestas personales y compromiso, hablan todos igual en esta secta aceituna.

**Aceituno:** Uno de los dos tiene que venir este fin de semana, tenéis que hacer un esfuerzo y ser proactivos.

**Tel:** ¡iiiDiosssssssiii

**Aceituno:** Tenemos que sacar el proyecto sea como sea, hay que comprometerse, es una apuesta personal y necesito que salga bien.

**Cor:** Tel, sujétame que lo mato!!!

Momentos después y dos tilas para no matarlo, Cor y Tel se miran y deciden hablar a solas para ponerse de acuerdo.

**Tel:** ¿Qué te parece, Cor?

**Cor:** Como siempre, imponiendo, sin preguntar si podemos o no. Podemos hacer una cosa, Tel. Vamos a proponerle ya que nos quedamos sin vacas, que cada hora extra nos la compense como 3 horas en disfrute y si acepta, luego decidimos quien va a venir. ¿Te parece?

**Tel:** Me parece, Cor.

Cor y Tel se lo comunican al Aceituno, al cual le sube su pulso a 200 y se queda atónito.

**Aceituno:** Lo siento pero en *fin de semana la hora vale 1,75 tanto en disfrute como pagada.*

**Tel:** Ya, eso es lo que marca el convenio como mínimo, pero nuestros findes valen más que eso. Si quieres que vengamos es lo que hay, si no, nada.

El Aceituno se levanta echando humo por las orejas y maldiciendo.

**Cor:** Tel, como te pasas, eres un recurso maligno. Jajajaja.

**Tel:** Si, es una apuesta personal je, je. Que deje de imponer y manipular y aprenda a pedir las cosas, y a lo mejor me lo pienso. Cambiando de tema, Cor... ¡el culo me huele a playa!

**Cor:** Sí, nos merecemos unas vacaciones. Y en la subida, prefiero no pensar. Este año, como mucho me subirá el azúcar.

**Tel:** Jajajaja... A mi ni eso.

#### PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS

Si tienes cualquier duda sobre tu trabajo o deseas afiliarte a nuestro sindicato, ponte en contacto con nosotros a través del mail [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com), 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.

