



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 57

#

Febrero 2009

PRIMERA ASAMBLEA DE TRABAJADORES DE CORITEL

El pasado día 19 de febrero se realizó la primera asamblea de trabajadores en la historia de Coritel. Por ese simple hecho ya es una buena noticia, ya que las asambleas de trabajadores son una de las mejores herramientas o foros que tenemos para informarnos y expresar libremente nuestra opinión.

Pues bien, el comité de empresa de Madrid, a petición de nuestra sección sindical, decidió montar una asamblea para tratar de informar a los trabajadores de la grave situación que estamos pasando y del gran número de despidos que se están produciendo. Para facilitar las cosas a los empleados que decidieran acudir, se pidió que además de hacer una asamblea en la oficina de La Finca, realizar otra asamblea en las oficina de Accenture de Ramírez de Arellano, también en Madrid. Como era de suponer,

la empresa puso trabas a la realización de esta última, alegando que Accenture no es nuestra empresa (sin comentarios) y no dejándonos ni ponernos en contacto con alguien de Accenture para pedirles el permiso necesario. A la de Pozuelo no se opusieron porque no pueden y sabemos que no les gustó. El hecho que los trabajadores hagamos algo que no esté bajo su control no le gusta nada de nada.

Pues bien, a las siete y diez de la tarde se inició la asamblea, con una asistencia de unos 70 compañeros. Para unos serán pocos, pero según compañeros con los que hemos hablado del sindicato, para empezar no está nada mal. Para nosotros con que haya uno empleado que le interese y se moleste en venir, ya es positivo.

Durante la asamblea tratamos de explicar a los asistentes cual es la situación actual, tanto económica como laboral (Explicación en página 2), los despidos y cuáles son nuestras propuestas para intentar eliminar o al menos reducir el número de despidos (Explicación en página 3 y 4). Los asistentes tuvieron la oportunidad de preguntar u opinar sobre todo los temas y general todos salimos satisfechos de cómo trascurrió la asamblea.

Nuestra intención es seguir en esta línea para que los trabajadores participéis y podáis realizar las aportaciones que consideréis oportunas.

ACUDE Y PARTICIPA

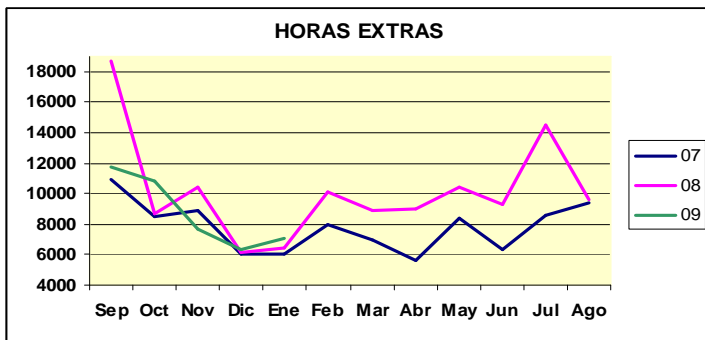


INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL ACTUAL

La situación en la actualidad es más o menos ésta. En uno de los correos remitido por la dirección de nuestra compañía se nos comunica que en el primer trimestre del ejercicio fiscal del 2009 el Grupo Accenture, a nivel mundial, ha tenido unos beneficios netos de 479,8 millones de dólares (341,1 millones de euros, 56.738 millones de las antiguas pesetas), lo que supone un incremento del 25,8% respecto al mismo periodo del ejercicio anterior.

Además, los ingresos de la firma alcanzaron los 6.019 millones de dólares (4.281 millones de euros) durante los tres primeros meses del ejercicio frente a los 5.674 millones de dólares (4.046 millones de euros) alcanzados en el mismo periodo del ejercicio 2008.

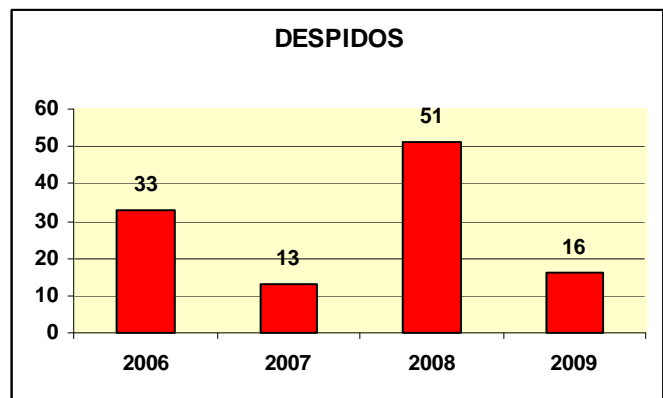
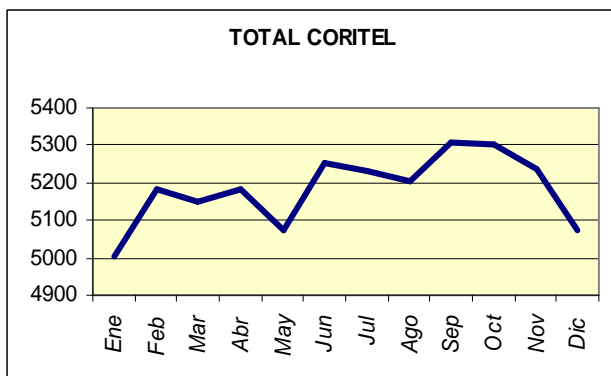
Todos estos datos, a nivel mundial, pero es que a nivel nacional, las cosas han ido muy bien también (para algunos, claro). La facturación de Accenture en España al cierre del año fiscal 2008 fue de 966 millones de euros, con un crecimiento del 14% con respecto al ejercicio anterior.



De Coritel no nos dan datos económicos, pero deben moverse sobre los mismos porcentajes. Lo que sí podemos ver es que se siguen haciendo las mismas horas que siempre, por ejemplo en el mes de enero, mientras por un lado se echaba a empleados, por otro se hicieron más horas que en el mismo mes de otros años. Además durante el último trimestre se siguió subcontratando a otras empresas y durante este año fiscal tenían previsto contratar a más de 800 personas.

Otro dato significativo es la evolución de la plantilla. A la derecha se puede comprobar la evolución del número de empleados de Coritel en el 2008. Se puede ver un cambio claro en la dinámica y desde septiembre el número de empleados se ha reducido en más de 200.

Por otro, lado está el número de despidos (en la gráfica el número de despidos, no de extinciones de mutuo acuerdo). Desde junio de 2008 hasta la fecha se han producido 59 despidos improcedentes, más 80 extinciones de contrato de mutuo acuerdo (estos son datos estimativos, aunque pueden ser más) en toda España.



Actualmente, hay unos 300 empleados sin asignación. Continuará...

¿POR QUÉ DESPUÉS DOS MESES NO SE HA PUBLICADO NUESTRO NUEVO CONVENIO?

PORQUE EN LA ACTUALIZACIÓN DE LAS NUEVAS TABLAS SALARIALES HAY SUELDOS QUE ESTÁN POR DEBAJO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. IM-PRESIONANTE IPERO QUE HAN ESTADO NEGOCIANDO ESTOS DOS AÑOS PATRONAL Y SINDICATOS SI PARA UNA COSA QUE CAMBIAN ESTÁ MAL!

¿ES UNA VERGÜENZA, UNA TOMADURA DE PELO O LAS DOS COSAS?

MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA ELIMINAR NÚMERO DESPIDOS

Debido al elevado número de despidos, disfrazados de extinciones de contrato por mutuo acuerdo, que se están produciendo en la empresa en las últimas fechas, aportamos una serie de medidas que consideramos podrían ser de interés común para extinguir este proceso.

- Todas estas medidas tendrían un carácter excepcional (periodo de un año) y se revisarían transcurrido dicho periodo.
- Para acogerse a cualquier de las medidas posteriormente enunciadas es *'conditio sine qua non'* la voluntariedad del empleado sin ningún tipo de presión ni coacción de sus superiores o de la empresa.
- En el caso de que la empresa considere apropiada alguna de/todas estas medidas, se redactará un documento que las recoja y detalle. En este documento, que será firmado por ambas partes (empresa y representantes de los trabajadores), también se establecerán los mecanismos de control o seguimiento, en los cuales los representantes de los trabajadores tendrán un papel activo.

1. Fomentar y regularizar nuevos supuestos de excedencia

Cuando por motivo de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o desempeño de cargo público, incentivar esta excedencia durante su duración con el 20% del salario percibido por el empleado, además de la conservación del puesto de trabajo.

En el resto de excedencias:

- Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia
- La duración no podrá ser inferior a un mes ni superior a un año.
- La readmisión del empleado estará garantizada.
- Permanencia asegurada de un año a la vuelta en la empresa.

2. Reubicación de empleados en Staff

Limitar el uso de subcontratados en los departamentos como el de RRHH, reubicando a los empleados desasignados en estos puestos en el caso de necesidades de más personal.

Limitar el uso de subcontratados en el departamento de formación.

- Los empleados que estén interesados, podrán especializarse como formadores, creando así un grupo de personas exclusivamente dedicadas a la formación.
- Los empleados que decidan formar parte de este grupo de formadores, recibirán la preparación adecuada para impartir el/los cursos que por su skill/categoría se consideren apropiados.
- Esto conllevaría una reducción de costes y una colocación de empleados actualmente sin asignación, así como una mejora en la calidad de la formación.

3. Reducción de jornada

Durante el año de vigencia de estas medidas, posibilitar que cualquier empleado pueda acogerse a una reducción de jornada (con la correspondiente reducción de salario), aunque no cumpla ninguno de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En caso de acuerdo, contemplar la posibilidad de cubrir una jornada laboral mediante dos jornadas reducidas en distintos turnos (por ejemplo, de 8:00 a 15:00 y de 14:00 a 21:00).

4. Reducción de gastos innecesarios

Supresión de todos aquellos gastos que puedan ser prescindibles, así como reducción y control del resto, como por ejemplo:

- Suspensión comunidades y eventos.
- Reducción o eliminación gastos mentoring.
- Supresión viajes innecesarios en formación. Por ejemplo, asegurando que los cursos se realizan en los propios centros de trabajo.
- Limitación de los salarios y dietas del grupo directivo.

5. Mejora en el procedimiento de extinción del contrato por mutuo acuerdo

Posibilidad de que todos los empleados que quieran abandonar voluntariamente la empresa puedan acogerse a esta modalidad de extinción de contrato.

Mejora de la indemnización pasando de los 45 a los 50 días por año trabajado.

6. Supresión total de las horas extras

Debería hacerse un seguimiento de aquellos proyectos en los que se esté incurriendo de forma continua horas extras, de modo que dichas horas extras se eliminasen y pasara a cubrirse con nuevos empleados que se encuentran actualmente sin asignación.

**Primero se llevaron a los judíos...
pero como yo no era judío, no me importó.**

**Después se llevaron a las comunistas,
pero como yo no era comunista, tampoco me importó.**

**Luego se llevaron a los obreros,
pero como yo no era obrero tampoco me importó.**

**Mas tarde se llevaron a los intelectuales,
pero como yo no era intelectual tampoco me importó.**

**Después siguieron con los curas,
pero como yo no era cura, tampoco me importó.**

Ahora vienen por mí, pero ya es demasiado tarde.

Bertolt Brecht

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Reunión Comité Seguridad y Salud

El pasado 16 de Enero del 2009, tuvo lugar la primera reunión del Comité de Seguridad y Salud de este nuevo año. A continuación os informamos de los temas más importantes tratados allí y que afectan a los trabajadores de Coritel en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Formación en Riesgos Laborales

Se está procediendo a impartir un nuevo curso de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores del Grupo Accenture, entre los que se encuentran los trabajadores de Coritel.

Dicho curso servirá como complemento, al curso on-line inicial que ya se proporciona a todos los empleados al inicio de su relación laboral con la empresa, además de servir como actualización para los trabajadores que realizaron este curso inicial hace ya mucho tiempo.

Se impartirá en las Instalaciones del Instituto Europeo de Salud y Bienestar y se espera que lo reciban todos los empleados de la firma en un plazo de 5 años.

Actualmente ya hay trabajadores que han recibido éste curso, y se están enviando numerosas convocatorias.

Evaluación de riesgos psicosociales

Se está trabajando para comenzar a evaluar los riesgos psicosociales en la firma, con esto se persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

Recordamos que Los factores de riesgo psicosociales son "aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés."

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1).

Para poder evaluarlos se va a proceder a suministrar una encuesta a todos los empleados de la firma para poder obtener la información necesaria para poder evaluar y valorar estos riesgos. Por el momento se tiene pensado comenzar a lanzar los cuestionarios en Barcelona.

En este proceso de evaluación debe contarse con la participación de los trabajadores. Si la participación de los trabajadores constituye una exigencia fundamental en todos los ámbitos de la prevención en la empresa, lo es tanto o más en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

Plan de prevención de Riesgos Laborales

Se ha procedido a la firma del Plan de Prevención de Riesgos laborales por parte de todos los miembros, entre los que se encuentran los delegados de prevención.

La ley 54/2003, de 12 de diciembre exige a la empresa la creación de lo que denomina Plan de Prevención de Riesgos Laborales, como paso previo e indispensable en la implantación de la Prevención en la empresa y constituye la herramienta de integración, tanto en lo que se refiere a actividades como niveles jerárquicos, y de gestión de la prevención.

Es necesario la creación de normas y procedimientos de trabajo orientados a que todos y cada uno de los empleados conozcan cómo actuar, teniendo en cuenta la prevención. Por ejemplo, el personal de compras debe saber qué comprar para que le producto comprado se ajuste a los requisitos de seguridad requeridos.

Condiciones del puesto de trabajo - Edificio nº2 de la Finca.

Se está trabajando en la 2ª planta del edificio nº2 de La Finca, para mejorar las condiciones del puesto de trabajo de los trabajadores que están ubicados allí, debido al resultado de las últimas mediciones de temperatura, iluminación y aire.

En cuanto se disponga de la aprobación del presupuesto, y del permiso por parte de la finca, se procederá a la realización de las mejoras pertinentes en éste área. En cualquier caso, ya se han realizado las primeras medidas por parte del departamento de mantenimiento para mejorar estas condiciones.

Propuesta de uso de Papel Reciclado

Los Delegados de prevención hicieron la propuesta para el uso de papel reciclado en los puestos de fotocopiadores e impresoras en anteriores CSS, pues bien, se ha redirigido la propuesta al comité de Medio Ambiente, que informa que el papel usado es ecológico, ya que para su blanqueo no se usa cloro. La firma por política no acepta un papel reciclado que no sea blanco, de todas formas van a estudiar en el mercado que posibilidades existen.

Información sobre la salas de Fisioterapia en La Finca

Todavía se está estudiando la posibilidad de implantar las salas de Fisioterapia en La Finca, aunque nos informan de que todo está listo en cuanto al espacio y al material necesario, se está estudiando cómo se ajusta a las nuevas pólizas médicas contratadas por la firma con Sanitas y Adeslas.

Proyectos a Revisar:

- **Mobiliario en EADS-Casa Getafe y EADS-Casa Barajas**

Nos confirman que se han cambiado todas las sillas y algunas mesas, desde enero de 2009 se espera ir cambiando el resto de las mesas en mal estado a los empleados de Coritel.

- **RENFE**

Nos informan de que parece que la situación está solucionada, ya que responsables del proyecto en RENFE confirman que ya no hay problemas de hacinamiento ni de temperaturas.

- **Dirección General de la Guardia Civil - Guzmán el Bueno**

A finales de Noviembre se nos informa que en este proyecto se está trabajando en barracones los cuales:

No tienen salidas de emergencia, El sistema de climatización es prácticamente inexistente, sufriendo en estas fechas temperaturas muy bajas. Además, no existen cuartos de baño en dichos barracones teniendo que desplazarse a la cantina o al edificio más cercano.

Nos informan de que el servicio de prevención ha realizado una visita a finales de Diciembre del 2008. Confirman que los barracones no disponen de salida de emergencia ya que sólo existe una salida principal, pero que se van a señalar debidamente éstas salidas además de los extintores. El sistema de climatización es de bombas de calor/frío siendo graduable por los propios empleados. Los barracones no tienen cuartos de baño. Los barracones son en dos niveles, estando la escalera de acceso al primer nivel por el exterior.

Esperamos que en los próximos meses se vaya mejorando la situación de nuestros compañeros asignados allí.



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.

REFLEXIONES Y CUENTAS DE CORREO

Hace unos días he recibido un correo en el que se nos comunicaba, por parte de la empresa, que se nos iba a duplicar la cantidad de espacio de nuestra cuenta de correo corporativo para poder gestionarlo mejor. Pasando de tener una capacidad de 25 megas a 50 megas.

En el correo nos informaban de que esta medida se iba a aplicar a unos 4700 trabajadores...

Echando unas cuentas rápidas con un compañero de proyecto, llegamos a las siguientes conclusiones:

25 megas más por empleado por 4700 empleados total 117500 megas. O lo que es lo mismo, unos 120 gigas más o menos, al precio al que están hoy en día los discos duros no parece una gran inversión en cuanto a montante económico...Claro que, si a esta cantidad le restamos el tamaño de los buzones de correo de la gente que ha sido despedida o "invitada a abandonar" la empresa...La cifra de la inversión necesaria resulta, cuanto menos, ridícula.

Si acometer este gasto les ha costado tantos años (aumentar la capacidad del correo es una vieja reivindicación de los empleados), que no les costará tomar otras decisiones más importantes para los empleados como los permisos remunerados por asistir al médico, por ejemplo.

Sin embargo, a la hora de "soltar" pasta para deshacerse de trabajadores parecen no pensárselo tanto...

Anónimo

Adiós a un amigo

Cuando entras a una empresa como ésta sin experiencia y sin apenas conocimientos, siempre es una ayuda encontrar a un compañero que te ayude y te guíe un poco. Yo entré en un proyecto del Banco de Santander, en cobol que para mí era un lenguaje parecido al japonés. Pues bien, tuve suerte y encontré en mi analista y en mi jefa de equipo unos maestros que tuvieron la paciencia necesaria para enseñarme y guiarme. Mi analista, en realidad no era analista, si no un programador ejerciendo una categoría superior, muy normal en Coritel. Con el paso de los años, cada uno siguió por su lado en distintos proyectos, aunque no perdimos el contacto del todo. Él subió a jefe de proyecto, yo me metí en el comité. Me consta que a currado mucho, haciendo horas a porrillo y no como el típico jefe con su hoja Excel abierta todo el día, si no de los de arremangarse la camisa y picar al lado del PJ para sacar el trabajo adelante. Pues bien, después de 13 años en la empresa, el mes pasado le echaron a la calle alegando bajo rendimiento, como hacen con todos los que echan. Esto es la realidad de Coritel-Accenture por muchas campañas que hagan e intenten lavarnos el cerebro. Cuando no somos rentables, a la calle. Gracias por todo Jesús.

Fdo. DEDOP

Carta a Francisco Cartón

Soy uno de los empleados de la empresa que usted preside. Últimamente sólo se oyen rumores de despidos, caídas de proyectos, gente sin asignar, crisis, etc. Me gustaría saber si eso es verdad, si esta situación nadie la veía venir, si se está haciendo algo para remediarlo, quienes son los culpables de esta situación, si se van a depurar responsabilidades, si alguien de sus directivos se ha ido o le han despedido.

Eso sí, si es verdad que esta situación se podía haber evitado, si se dejado a más 200 trabajadores en la calle por la irresponsabilidad empresarial de su consejo directivo, le digo lo que le decía un político a otro ya hace varios años, ¡Váyase, señor Cartón, váyase!

Anónimo

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.

Hola ex-compañeros.

Os comento un relato verídico para que tengáis vosotros conciencia de lo que hace Coritel fuera de las oficinas.

El otro día me fui a la feria de FP en el ifema para encontrar empleo, curiosamente y sorprendentemente , ¿a quien no sabéis a quien me encontré?

Efectivamente a CORITEL ahí en un stand ofreciendo empleo cuando todos sabemos que no puede contratar...

El tema está en que por curiosidad me acerque al stand y pregunte que ofertas de trabajo tenían...

La chica se me queda mirando fijamente y me responde perfiles informáticos con una bonita sonrisa...

A todo esto la respondí mire señorita no se como es posible contratar a gente cuando echáis a trabajadores por falta de recursos (enseñando mi currículum la parte q ponía trabaje en coritel)

La mujer se queda sin palabras como si fuera un traficante cuando le intercepta la policía secreta , tras un incomodo silencio me dijo el porque de mi despido y le respondí (aun hoy estoy intentando saber el por qué)

Por que me dijeron baja productividad pero vamos baja productividad cuando doy el soporte q se me exige perdiendo horas de clase por hacer horas extras cuando se me ha pedido ,hacer cursos externos a la firma sin que esta me proporcione ni una sola ayuda económica. Pues no se que es baja productividad ahí.

La señorita se repuso y me dijo lo siento y añadió ¿si quieres pasarme el currículum?

A lo q la respondí - ¡ no gracias !

Gracias por vuestro tiempo y esfuerzo

Anónimo

PROYECTOS BROWN Y CARTAS A LA DIRECCIÓN

Como todos sabéis, las secciones de proyectos brown y de cartas a la dirección las hacemos gracias a los correos que nos mandáis con vuestras quejas, sugerencias e inquietudes.

Os animamos a denunciar las irregularidades que ocurren en vuestros proyectos, tanto para poder seguir con esta sección como para poder ayudaros a solucionarlas. Tened muy presente que si no sois vosotros los que nos informáis de las cosas que ocurren en cada uno de vuestros proyectos, nosotros no tenemos medios para averiguar lo que ocurre y mucho menos para intervenir...por tanto, ánimo y escribidnos a la dirección mencionada debajo.

INFORMARNOS ES LUCHAR POR TUS DERECHOS

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

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

