



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel

#

Número 2

#

Abril 2004

Nuevo Procedimiento para el Registro, Control y Compensación del Overtime

## Más vale tarde que nunca

*Después de tres años de la entrada en vigor de nuestro convenio colectivo y gracias a la presión del Comité de Empresa y la Sección Sindical de UGT, la empresa regula la compensación y gestión del Overtime mediante un nuevo procedimiento.*

Tres años después de la entrada en vigor del convenio, la empresa ha realizado un procedimiento de control de horas extras que recoge la actual normativa vigente.

Lo gracioso del tema, además del retraso, es la justificación de la realización de este procedimiento. Según la empresa es debido a las conclusiones obtenidas de los diferentes Satisfaction Surveys y para avanzar en la mejora del balance entre la vida personal y profesional de todos nuestros profesionales.

Cualquier persona informada sobre la normativa vigente respecto a las horas extras puede comprobar que este nuevo procedimiento que mejora del balance entre la vida personal y profesional de todos nuestros profesionales ya estaba reflejado tanto en el convenio colectivo (Art. 28) como en el estatuto de los trabajadores (Art. 35).

Así pues, lo único que ha hecho la empresa con la edición de este nuevo procedimiento

es normalizar parte de la situación ilegal en la que estábamos y reflejar punto por punto lo que están obligado a seguir por ley. No hay ninguna mejora de la que la empresa ya estaba obligada a seguir.

Como es de suponer, este procedimiento nace gracias a la presión ejercida por parte del comité de empresa y de la sección sindical a la dirección de la empresa denunciando la situación ilegal en la que nos encontrábamos.

Como más vale tarde que nunca y aunque haya sido realizada de manera unilateral, esperamos que esta nueva política seguida por la empresa sirva para frenar la abusiva realización de horas extras efectuadas en algunos proyectos y como bien dice el comunicado de Juan Marín, que esta nueva política contribuya a lograr una mejor gestión y compensación de la dedicación adicional que, en ocasiones, nuestra profesión nos demanda.

## Rechazada la propuesta del Comité de Empresa y de la Sección Sindical de UGT sobre Horas Extras y Guardias

El pasado mes de Enero empezó una negociación sobre la compensación de las horas extras y las guardias entre la dirección de Coritel y el comité de empresa, junto la sección sindical de UGT.

Por nuestra parte presentamos una propuesta por escrito, en la que se hizo hincapié en la diferenciación de diferentes tramos de horarios, ya que a nuestro entender no es lo mismo hacer una hora diaria que cuatro o hacerlas los viernes o fines de semana.

Además se observaban diferentes conceptos que creíamos convenientes negociar como la compensación de guardias, así como el abono de comidas o cenas cuando se trabaja fuera del horario habitual.

Esta propuesta se puede ver íntegramente en la página Web del comité.

Como podéis imaginar la propuesta fue rechazada en su totalidad y no se tuvo en cuenta ningún punto para el nuevo "Procedimiento para el Registro, Control y Compensación del Overtime" realizado posteriormente por la empresa y que todos conoceréis más tarde.



## PRIMER SEMESTRE DESDE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ

El pasado día 2 de abril se cumplieron 6 meses desde las históricas elecciones que desembocaron en la creación de un comité de empresa en Coritel. Durante este tiempo hemos estado trabajando por mejorar las condiciones de los trabajadores y actuando como representantes ante la dirección de la empresa.

Echando la vista atrás podemos enumerar las distintas mejoras conseguidas mediante el trabajo del comité de empresa, entre ellas están:

- Aplicación del Convenio en cuanto a materia de disfrute de Horas Extras con un incremento del 75% y remuneración con un 75% más de horas extras realizadas en fin de semana.
- Registro en las herramientas propias de la empresa ("pijama") de las Horas Extras realizadas y disfrutadas, tal como se venía haciendo con las horas normales. Así mismo se comienzan a cotizar estas horas a la Tesorería de la Seguridad Social.
- Actuar como oficina de información del empleado en cuanto a derechos y obligaciones laborales. Creación de una Web, cuenta de correo, etc.
- Resolución de conflictos personales en diferentes proyectos, mejorando las condiciones de trabajo. Como ejemplos QDQ, Iberia, etc.

Alguna de estas mejoras se las ha atribuido la empresa como suyas. Desde aquí queremos denunciar que la empresa en muchas ocasiones no actúa por iniciativa propia, sino que es la presión ejercida desde el comité de empresa la que la hace actuar.

Por nuestra parte, y con vuestra ayuda, desde el comité se seguirá actuando para que los próximos 6 meses podamos seguir enumerando más mejoras.

## VACACIONES

Se acerca la mejor época del año, es decir, las vacaciones de verano y es preciso estar informado en todo lo referente en materia laboral de este tema. En el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores podéis ver todo lo referente a las vacaciones. Esto es lo que hay:

- La duración de las vacaciones **no será en ningún caso inferior a 30 días naturales** y no podrá ser deducido de las mismas ningún permiso extraordinario que se haya concedido a lo largo del año.
- No se reducen las vacaciones por haber permanecido en incapacidad laboral. Así mismo, en ningún caso se podrán imponer a los trabajadores sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones.
- Las vacaciones **no son sustituibles por compensación económica**, salvo en caso de extinción de contrato que imposibilite el disfrute de las mismas.
- La fijación de las fechas para **su disfrute se realizará por acuerdo entre la empresa y el trabajador**. A falta de acuerdo el trabajador podrá:
  - Solicitar la mediación para resolver el conflicto individual o plural planteado para la fijación de las vacaciones.
  - Acudir al juzgado de lo social para que se fije la fecha de las vacaciones.
- Es obligatorio para la empresa dar a **conocer el inicio de las vacaciones con dos meses de antelación**. Para ello la empresa fijará un calendario de vacaciones. Para nosotros la época de vacaciones son los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

ANTE CUALQUIER CONFLICTO CON LA EMPRESA EN ESTE TEMA  
 ¡¡¡DENUNCIALO AL COMITÉ!!!  
 ¡¡¡ES TU DERECHO!!!

### La UE sentencia que las vacaciones no se restan de la baja de maternidad

Una mujer podrá disfrutar de vacaciones fuera del periodo fijado por la empresa si coinciden con su baja maternal

Una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas establece que "una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo distinto al de su baja de maternidad, aun cuando esta última coincida con el periodo fijado con carácter general mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales de la plantilla".

La sentencia es específica para casos de madres, aunque, "por analogía", y según fuentes jurídicas consultadas por este diario, debería aplicarse también a permisos por paternidad.

### Diccionario Laboral

#### ASALARIADO, DA.

1. **adj.** Que percibe un salario por su trabajo. U. t. c. s
2. **adj.** Que, en ideas o en conducta, supedita su propio criterio al de quien le paga.

*"Limpia, brilla y da esplendor"*

Real Academia de la Lengua [www.rae.es](http://www.rae.es)

## CÁLCULO DEL SALARIO MÍNIMO SEGÚN CONVENIO

Después de las insistentes peticiones por parte del Comité y de las no menos insistentes negativas por parte de la dirección de la empresa de que nuestro salario aparezca en la nómina desglosado en los distintos conceptos salariales (Salario base, plus convenio, antigüedad) y ante el desconocimiento de esta información por gran parte de los empleados, nos vemos obligados a explicar a continuación los distintos conceptos salariales y como realizar el cálculo del salario mínimo según nuestro actual convenio.

El salario mínimo se compone de la suma de tres conceptos salariales:

- **Salario Base:** Su importe viene definido según la categoría profesional del empleado que aparece en la nómina (PJ, P, PS, etc.). El valor de este importe aparece en las tablas salariales que aparecen en el anexo del convenio. Estas tablas están en la página Web del comité actualizadas.
- **Plus Convenio:** Es un complemento al salario cuyo importe también viene definido por la categoría. Este concepto se empieza a cobrar al cumplir un año de contrato para los trabajadores titulados de grado superior o media que accedan a su primer empleo y los mismos contratados en prácticas, el resto lo cobrará desde su primera nómina. El valor de este importe aparece en las tablas salariales que aparecen en el anexo del convenio.
- **Antigüedad:** Bonificación por años de servicio. Consistirán en 5 primeros trienios del 5% del sueldo base establecido para su categoría, 3 trienios siguientes del 10% y 1 último trienio del 5%. Los trienios se empezarán a cobrar a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base que tenga el trabajador.

### EJEMPLOS

#### **Empleado con catg. profesional de Tit. Media o Superior que acaba de entrar y que accede a su primer empleo**

El sueldo mínimo que debería cobrar sólo se compondrá del sueldo base según su categoría de titulado ya que todavía no tiene derecho al plus convenio ni a la antigüedad. Si además tiene contrato en prácticas, el sueldo mínimo puede ser el 60% del sueldo base el primer año y el 70% el segundo año.

#### **Programador Senior que firmó su contrato el 24 Noviembre del 2001**

Se compondrá de la suma del sueldo base según su categoría, más el plus (ya le aplica), más un trienio del 5% del sueldo base, ya que este año cumple su tercer año en la empresa. Mirando las actuales tablas salariales este mes su salario mínimo será:

$$\text{Sueldo mínimo mensual} = 907,60 (\text{Sueldo Base}) + 64,01 (\text{Plus}) + (907,60 \times 0,05) \text{ Trienio} = 1016,99 \text{ €}$$

#### **Analista de Sistemas que firmó su contrato el 16 Mayo de 1998**

Se compondrá de la suma del sueldo base según su categoría, más el plus (ya le aplica) más 2 trienios del 5% del sueldo base, es decir un 10% de su sueldo base actual, ya que este año cumple su sexto año en la empresa. Mirando las actuales tablas salariales este mes su salario mínimo será:

$$\text{Sueldo mínimo mensual} = 1291,21 (\text{Sueldo Base}) + 90,28 (\text{Plus}) + (1291,21 \times 0,10) \text{ Trienios} = 1510,61 \text{ €}$$

*En la actualidad, desde el comité se esta trabajando en la realización de una hoja excel para realizar este cálculo, que próximamente estará colgada en nuestra página Web, en la cuál también están las tablas salariales actualizadas.*

Desde aquí os animamos a que realicéis éste cálculo para que comparéis vuestro sueldo mínimo según convenio con vuestro sueldo globalizado real que aparece en vuestra nómina (ojo, el total sin contar devengos en especie ni deducciones) y en caso de que vuestro sueldo globalizado esté por debajo del sueldo mínimo según convenio nos lo hagáis saber escribiendo a nuestra cuenta de correo [coriugt@fes.ugt.org](mailto:coriugt@fes.ugt.org).

**SUELDO MÍNIMO CONVENIO > SUELDO GLOBALIZADO NOMINA = DENÚNCIALO AL COMITÉ**

**¡¡QUE NO TE TANGUEN!!**

# OPINION

## Diálogo

*"El hábito de pensar, unido a la necesidad de hacer uso de lo que se piensa, conducen a perfeccionar el arte de dar fuerza a la palabra." (Andrés Bello)*

Han pasado ya seis meses desde la celebración de elecciones sindicales en la oficina de Coritel en Madrid y se hace necesaria la realización de una pausa para reflexionar sobre los acontecimientos acaecidos en este tiempo. Vosotros, los trabajadores de Coritel en Madrid, depositasteis vuestra confianza en la candidatura de UGT para que a lo largo de cuatro años ejerza de representante ante la empresa en todos y cada uno de los problemas que se planteen, ya sean individuales como colectivos.

Los comienzos fueron titubeantes, como cualquier inicio de proyecto en el que se tienen múltiples tareas que realizar y no se sabe muy bien como abordarlas. Como añadido a esta situación nos encontramos con la "demonización" (¡vienen los rojos!), por parte de un sector del equipo ejecutivo.

Poco a poco el comité de empresa fue asentándose en las labores de su competencia, la defensa de los derechos de todos los asalariados de Coritel. La defensa de estos derechos se esta intentando realizar basándonos en sostener un **diálogo** continuo con la dirección de la empresa. Anteponeamos el **diálogo** al enfrentamiento, porque creemos que el **diálogo** es la columna vertebral en la evolución de las personas y en las sociedades y por tanto en las empresas. Algunos quieren ver en este afán de solucionar los problemas con el **diálogo**, un signo de **debilidad**. Pero están equivocados, debemos de seguir en esta línea que creemos representa madurez y responsabilidad. Ello no quiere decir, que ante discrepancias puntuales con la empresa elevemos a los organismos pertinentes (inspección de trabajo, juzgados de lo social, etc.), cuantas denuncias creamos necesarias para hacer valer nuestros derechos. Nosotros tenemos mucho trabajo que realizar, pero la empresa debe de acostumbrarse a la nueva situación (nuevos tiempos, nuevas formas). No pretendemos entrometernos, pese a que algunos lo piensen, en las labores de negocio que son competencia exclusiva de los directivos de la empresa, pero si debemos participar en la toma de decisiones que afectan a nuestros derechos laborales: salarios, formación, salud laboral, prestaciones sociales, etc.

AMG

## ¿Liderazgo?

*"El liderazgo es un elemento básico en nuestro modelo de compañía. Es responsabilidad de los que supervisamos a otras personas facilitar su crecimiento profesional, transmitiéndoles expectativas realistas, valorando y explicándoles su contribución, debilidades y fortalezas. En definitiva, asesorándoles en la construcción de su carrera profesional, y proporcionando la oportunidad de que asuman nuevas y mayores responsabilidades. Por ello, el desarrollo del liderazgo en nuestros profesionales es un aspecto fundamental no sólo para mejorar la gestión de nuestro negocio, sino también y principalmente, para conseguir que Coritel BPM sea un buen lugar en el que trabajar y construir nuestra carrera profesional."*

Así empieza el comunicado de Juan Marín sobre liderazgo. De primeras no suena mal... si viviéramos en los mundos de Yupi.

¿Actualmente se cumplen las condiciones para que podamos ejercer ese liderazgo? Creo que no. Una empresa donde no se molestan en cumplir los convenios, donde las perspectivas de promoción son cada vez más bajas, donde los sueldos están por debajo de la media de mercado, donde, en algunos proyectos, se dan horarios inhumanos, etc., no tiene capacidad para pedir a sus empleados una actitud de superación continuada. A medida que tu vida profesional avanza se van dando cada vez mas situaciones que provocan la desmotivación en el trabajo. Problemas con las subidas, vacaciones, disfrute de horas, asignación de proyectos, etc.

Para conseguir que Coritel sea un buen lugar para trabajar y una empresa líder, hay que cuidar otros aspectos para que los empleados que entran construyan una carrera profesional de larga duración. Para ello hay que acabar con el overtime salvaje, establecer unos sueldos adaptados a una empresa líder en el mercado, ofrecer una mayor comunicación y libre para sentirte parte de la empresa y lograr una mayor estabilidad de la plantilla.

Cuando se produzcan estas condiciones se podrá hablar de liderazgo.

Esto no es un ONG.

*Un miembro del Comité de Empresa de la candidatura de UGT*

**¿QUÉ INQUIETUDES TIENES?  
¿QUÉ PODEMOS MEJORAR?  
¡NECESITAMOS TU OPINIÓN!  
¡NECESITAMOS TUS IDEAS!**

**Escríbenos a [coriugt@fes.ugt.org](mailto:coriugt@fes.ugt.org)**

## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

*Aviso: Esta historia junto con sus personajes es totalmente ficticia.. Cualquier parecido con la realidad será mera coincidencia.*

Son las 18:55 de la tarde y Arturito el aceituno convoca una reunión de "ultimísima hora". La gente del proyecto (incluido Tel) miran sus relojes con incredulidad y esbozan una falsa sonrisa que ilumina la sala. (Dientes, dientes, que es lo que les jode).

- Aceituno: Buenas tardes.  
 Tel Piensa: Casi noches. (Aceituno no piensa).  
 Aceituno: Me gustaría revisar el 'Status' del proyecto y de todas las tareas que hay pendientes.  
 Tel: Perdona, ¿no podríamos tener mañana esta reunión? ¿Tan urgente es?  
 Aceituno: Bueno, va a ser sólo un momento, así mañana no perdemos tiempo en revisar y seguimos con los cambios.  
 Tel: ¡Ah! Entonces esta hora la cargamos, ¿no?  
 Aceituno: Bueno. No se pueden cargar horas, de momento...  
 Tel: ¡Ah! Entonces mañana entramos 1 hora más tarde y ya está.

Silencio en la sala. Termina la reunión, son las 19:50, Tel y sus compañeros han perdido el autobús, están cansados, cabreados y preguntándose por qué actúa así. El aceituno sigue sin pensar y lo único que ha conseguido es un nuevo record en el buscaminas 'modo experto' y una nueva hoja excel con macros y a todo color.

