



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 25 #

Abril 2006

## CORITEL, 14 MILLONARIOS Y 4.500 POBRES



Después de todo, nuestra empresa se resume en esta frase, 14 directivos y 4500 curritos. La principal causa de que todavía no estén las cosas como deberían estar es que a la dirección de esta empresa no le preocupamos sus empleados, lo único que le preocupa es ganar dinero, sea como sea. Y si no, analicemos la maravillosa estrategia de Coritel.

### ¿Por qué a Coritel le interesa coger gente sin experiencia?

Porque una persona que no tiene experiencia laboral es más fácil de "moldear" a su antojo.

Cuando entramos, no conocemos muchos de nuestros derechos, o ninguno.

Nos hacen sentir en deuda por habernos dado esa oportunidad, como si no ganasen suficiente dinero a costa de nuestro trabajo.

Si nos hacen un contrato en prácticas, aún pueden ganar más porque nos pueden pagar hasta un 60% del salario (según convenio) el primer año y un 75% el segundo. Esto es legal pero si ya ganas poco según convenio, como para que encima te quiten algo.

También cogen a mucha gente de fuera que al no tener a su familia, pareja o amigos en la ciudad donde trabaja, tiene menos ataduras y más tiempo para dedicarse al trabajo.

### ¿Por qué Coritel no despide apenas a gente?

Porque les sale más rentable quemarnos sin subidas, haciendo horas extraordinarias o pagándonos salarios de vergüenza. De esta manera se ahorran además una indemnización que multiplicada por todos los que se van, imaginaos del dineral que estamos hablando.

### ¿Una empresa en la que se realizan en un año más de 115.000 horas extras (¡jojo!, sólo en Madrid y sin contar las piratas) está interesada en la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados?

Va a ser que no. No será porque no les hemos entregado propuestas (horario flexible, reducción horas extras, tele trabajo, staff en casa, ampliación de permisos retribuidos...etc., etc.).

### ¿Por qué una empresa con tantos beneficios no realiza una subida mínima del IPC?

Por un lado está el "PURO EGOISMO" que la dirección de esta empresa viene demostrando en cada revisión salarial. Aquí la empresa somos todos a la hora de trabajar, pero para repartir justamente, se olvidan de la mayoría.

### ¿Cuánto cobrarán los socios y directivos?

Por otro, la rotación que la empresa fuerza para coger mano de obra barata y que se vaya la cara.

### ¿Trabajo en equipo? Muchas veces, pertenecer a un mismo proyecto no quiere decir que exista un equipo.

En muchas ocasiones, la empresa no favorece un trabajo en equipo donde prime un compañerismo, sino una competencia desleal entre los trabajadores para no tener un mal banding, cuyas consecuencias todos sabemos, subidas cero, permanencia eterna en una categoría, mala valoración, piques entre compañeros, etc.

### Reuniones de Comunidad, juegos absurdos... ¿Por qué pierden dinero y tiempo en esto?

Porque siguen pensando que de esta manera nos sentiremos más parte de la empresa y de alguna forma nos tienen que lavar la cabeza comunicándonos sus éxitos, sus grandes contratos, sus ganancias... Pero algo sigue fallando aquí. Volvemos a sentirnos engañados cada año cuando vemos nuestra nómina.

### Y por si fuera poco, a todo esto súmame pagarte trajes, transporte, horas extras, guardias, cambiar turnos, etc. ¿Todo esto por qué?

Sencillamente porque les da igual tu vida familiar, si llevas 9 años o 1, si eres madre o si te huelen los pies.

### ¿Cuál es la solución?

La solución es hacer entender a la dirección de Coritel que esto no es un colegio y aquí la empresa somos tod@s. Que queremos un reparto justo de nuestros beneficios, una conciliación "real" de nuestro trabajo y nuestra vida familiar y para ello hemos elegido a nuestros representantes.

En CGT estamos cansados de que se nos tome el pelo. Por eso hemos emprendido varias campañas reivindicativas y estaremos muy atentos a las subidas de este año, en las que por supuesto hemos pedido participación.



**Somos vuestros representantes, pero es necesario que participéis también vosotros. Denuncia las situaciones injustas. Ponte en contacto con nosotros. Rompe tu silencio.**

## VACACIONES

Ya se va acercando el verano y hay que ir pensando en las vacaciones. 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 preferentemente son los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

## 12 Meses 12 Causas

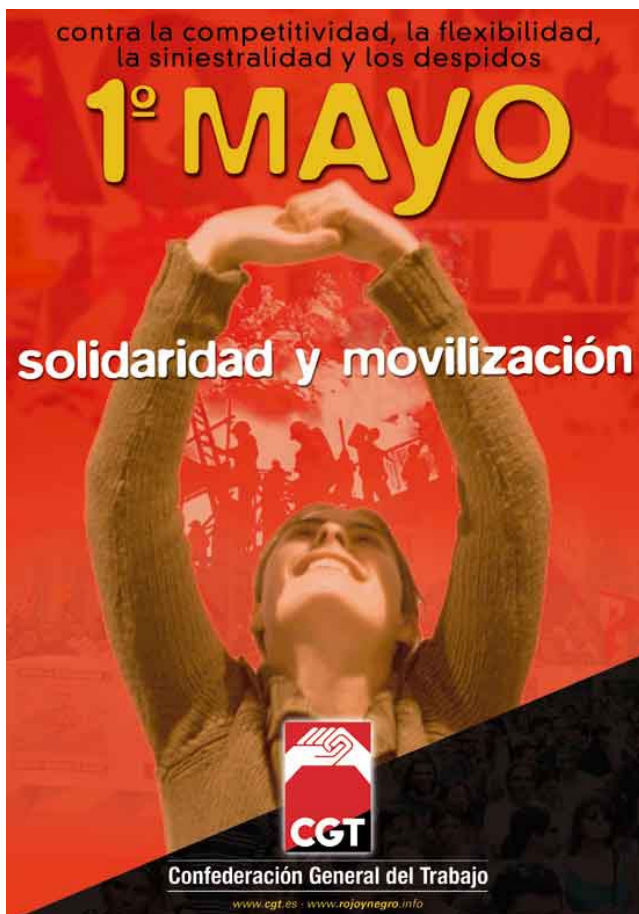
Hoy toca hablar de vacaciones.

Según el Estatuto de los trabajadores **el período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.** En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. Normalmente se llega al acuerdo de que la mitad las elige el empleado y la otra mitad la empresa.

Seguro que a alguno no se nos dado la opción a llegar a un acuerdo con nuestras vacaciones. Si es así, ya sabéis, poneros en contacto con nosotros, la Sección Sindical de CGT en Coritel.

**El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.** ¿A cuantos no nos confirma el responsable las vacaciones con estos dos meses de antelación?

Esto tiene que cambiar, tienen que cumplir la ley, aunque sean gerentes je, je. Por nuestra parte ya hemos pedido a la empresa que emita un comunicado a todos los empleados y responsables para que esto no ocurra. Si no os las confirman, lo dicho, poneros en contacto con nosotros.



## Prevención de Riesgos Laborales

En la última reunión del Comité de Seguridad y Salud los delegados de prevención pertenecientes a CGT presentamos las siguientes sugerencias que nos parecen apropiadas para mejorar en materia de prevención de riesgos laborales:

- Simulacro de evacuación en las oficinas de la Finca
- Informar convenientemente a los empleados que van a clientes por las medidas de prevención de éstos.
- Revisión de la vista con una periodicidad anual.
- Revisión de la espalda con una periodicidad anual.
- Que el tiempo dedicado por los empleados en visitas médica sean consideradas como permiso retribuido.
- Estudios psicosociales (sobrecarga o falta de trabajo, conflictos de roles, falta de apoyo social, etc.) por puesto de trabajo.
- Poder asistir acompañando a estos técnicos de prevención en alguna de sus visitas a los clientes.

**¿Se te ocurre algo que quieras mejorar en tu puesto? Háznoslo saber.**

## PROPUESTA DE CGT PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Hace unos días entregamos una propuesta con distintas medidas que creemos ayudarían para promover la conciliación entre la vida laboral y personal y para hacer un 'great place to work'. Las medidas son:

- Flexibilización del tiempo de trabajo en función de las necesidades de la familia de forma sistemática o concreta.
  - Días de asuntos propios.
  - Ampliación de la jornada reducida hasta que los hijos cumplan 12 años.
  - Ticket guardería: ampliación a todas las categorías
  - Ampliación del importe de los tickets restaurante, al máximo permitido por el IRPF sin retención, como colectivos, extendiéndose también a los trabajadores de media jornada.
  - Plan de jubilación.
  - Extensión del seguro médico al cónyuge e hijos.
  - Promover y fomentar el teletrabajo.
  - Reducir las horas extras al menos un 15% cada año.
  - Crear guarderías en los centros de trabajo o promover su creación en las inmediaciones de estos.
  - Cursos de formación adaptados a los horarios de las personas que tienen jornada reducida.
- Staff en casa.
  - Profundizar y sensibilizar ante la posibilidad que da la normativa de que el permiso por maternidad, lo pueda disfrutar tanto el padre como la madre.
  - Ampliación de los permisos retribuidos por alguno de los siguientes motivos:
    - ✓ Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado.
    - ✓ Ausencia por enfermedad.
    - ✓ Asistencia odontológica.
    - ✓ Donación de sangre en el centro de trabajo.
    - ✓ Asistencia a consulta médica general o de cabecera.
    - ✓ Asistencia a consulta médica especialista.
    - ✓ Asistencia a exámenes.
    - ✓ Ausencia por fuerza mayor.
    - ✓ Asistencia clases de preparación para el parto de padres.

Por último hacer hincapié en que para que las políticas y las medidas que tienen como objetivo asegurar el equilibrio entre la vida personal y laboral, es clave el apoyo real de la alta dirección, los mandos intermedios y supervisores de la empresa, que son quienes tienen que decidir sobre la aplicación de estas políticas en el día a día. Sin embargo, son todavía muchos los que promueven la adicción al trabajo y las largas horas de presencia como criterio necesario para futuros ascensos. Por eso consideramos como un elemento básico, la concienciación.



**PROHIBIDO HORAS EXTRAS**

LAS AUTORIDADES SANITARIAS INFORMAN:

**LAS HORAS EXTRAS PERJUDICAN SERIAMENTE LA SALUD**

**A LAS 7 A CASA**

### RANKING DE PROYECTOS BROWN Y BROWN CLARITO

#### PROYECTOS BROWN

1. **Vodafone (AM Gestión de redes, desarrollo Clarify y Tibco):** Proyecto que incumple las leyes por exceso de horas extras. Han invertido parte del presupuesto del proyecto para almohadas, la gente no dispone de tiempo para ir y volver de sus casas.
2. **Iberdrola (Bilbao):** Siguen sin pagarles el kilometraje y van 4 meses. Esperemos que el mes que viene no salga en este apartado.

#### PROYECTOS BROWN CLARITO

Ante el poco éxito que han tenido los proyectos green (creemos que existen, pero no dan señales de vida), abrimos una sección donde vamos a sacar los proyectos brown donde se solucionan los conflictos. Esperemos que este tenga más éxito.

1. **Schweppes:** Se acabaron las horas extras sin cargar.

## OPINIÓN Y 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.

### Época de evaluaciones

Pues sí, toca q nos lean la cartilla. Me llaman para leerme la mía. Tranquilidad absoluta. Si es buena no tiene por que significar que la subida de este año vaya a ser buena, ni que por fin suba de categoría (la voz de la experiencia). Si es mala ya se lo que toca, tendré muchas papeletas para tener subida cero, (de nuevo la voz de la experiencia). Voy. Empieza con el típico rollo de que si el proyecto en es muy importante para la empresa, que si es muy buena oportunidad profesional para mi, puag; Desconecto....Parece que ya va al tema, vuelvo a conectar: Que si tengo un buen nivel técnico, que si mi trabajo es de calidad,... PERO: tengo que ser mas proactivo (sabía que saldría, es una de sus palabras favoritas), tengo que adquirir mas responsabilidades, de categorías superiores y dar mas de mí (vamos, que elimine mi vida personal para hacer el trabajo de mi jefe y luego el que suba sea el), tengo que destacar más entre mis compañeros, que tengo mucho potencial y cualidades para ser líder (otra vez me toman por tonto, si eso nos lo dicen a todos;)) Paso, vuelvo a desconectar. No me molesto ni el replicar, contesto escuetamente y acabo pronto. Salgo de la sala con una sonrisa de oreja a oreja, ya lo tengo claro. A pasarme un verano cojonudo con la pasta del bonus y a no ser que cambien mucho las cosas a finales de septiembre he dejado ya este 'Great Place To Work'.

Anónimo

## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

*Aviso: Esta historia junto a sus personajes son totalmente ficticios o casi...*

TEL: Hola Cor, ¿qué tal?

COR: Ya ves, pensando en el puente. Ya sabes, trabajo lo justo porque me pagan lo justito.

TEL: Ahí...ahí. No te vayas a hacer daño y tengas que cogerte una baja. Por cierto, hablando de fútbol, ¿te han hecho ya la evaluación?

COR: Si tío, precisamente te quería ver por eso. Me han puesto que no soy muy proactivo y que soy reactivo.

TEL: ¡Coño! ¿Y qué cojones significa proactivo?

COR: Pues nada, lo he buscado en el diccionario y no existe. Es una palabra que algún aceituno se inventaría en uno de sus espasmos neuronales, porque ya la había oído antes.

TEL: Jajaja. ¿Y reactivo?

COR: Reactivo significa "que produce reacción". La reacción que me produce es que me entran ganas de darle un par de leches para que aprenda a hablar en castellano.

TEL: Jajaja. ¡Joder! Estos frutos del olivo con rabo corto me matan.

COR: Jajaja

TEL: ¿Y tu que has puesto en tus comentarios?

COR: Pues como aquí vale todo, me he inventado algunas palabras.

TEL: ¿No jodas?

COR: Sí. He puesto en mis comentarios que al contrario, me considero una persona radiactiva y "cegetiana" que está hasta la puntita del puntero del ratón de tanta "aceitunez".

TEL: Jajajajaja. Eres un poeta tío. Yo quiero ser como tu de mayor.

¡¡QUEMA TU  
CORBATA!!

