



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 32 #

Diciembre 2006

## OTRO AÑO QUE ACABA, ADIÓS 2006

Pues sí, pues sí. Ya hemos cobrado la extra, ya nos han mandado la cesta y seguro que más de uno ya se ha ido de cena con los compañeros del curre. Esto no da más de sí, otro año que acaba. Es hora de echar la vista atrás y hacer balance de nuestro trabajo dentro de la sección sindical de CGT. Desde hace tres años practicamos un sindicalismo para tratar de cambiar una empresa que no nos gusta por desigual, injusta, autoritaria y en las más de las veces irracional.

Durante este año hemos realizado una serie de actuaciones, que tenían como fin mejorar un poco nuestras condiciones de trabajo dentro de la empresa.

### NUESTRAS PROPUESTAS

Hemos presentado una serie de propuestas a la empresa que intentan mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados.

- Propuesta de conciliación entre la vida familiar y laboral
- Revisión del acuerdo de Dietas y Desplazamientos para la oficina de Madrid
- Subida de Tickets Restaurant a 7,81€
- Staff en casa

Excepto la subida de los tickets restaurante, las otras no fueron tenidas en cuenta por la empresa, pero seguiremos insistiendo en ellas. No damos la batalla por perdida. Podéis ver todas las propuestas en nuestra web.

### CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

Con ellas hemos intentado concienciar a los trabajadores y a la empresa de los problemas existentes y las situaciones injustas que a nuestro modo de ver se siguen produciendo. Para ello hemos realizado carteles, pegatinas, powerpoint, etc. Las campañas fueron:

- SUBIDA PARA TODOS - NO A LA SUBIDA 0
- CONTRA LAS HORAS EXTRAS - A LAS SIETE A CASA
- CONTRA EL TRAJE - QUEMA TU CORBATA
- STAFF EN CASA

La lucha tiene que continuar, ya que sigue habiendo compañeros sin subida, demasiadas horas extras, seguimos trabajando en un traje que nos ahoga y la gente de staff se sigue buscando la vida en las cafeterías. Sin embargo, también hemos podido comprobar que todos nos vamos concienciando de la existencia de estos problemas y de la necesidad de solucionarlos. Además, tanto las horas extras como la proporción de compañeros sin subida van disminuyendo y en verano, algunos empleados tuvieron el privilegio de ir sin corbata en el trabajo.

### TAREAS DEL DÍA A DÍA

- Respuesta de dudas en nuestro correo electrónico
- Boletín mensual *El Picador*
- Mantenimiento de la web, con toda la legislación laboral, preguntas frecuentes, cálculo de finiquitos etc.
- Correos informativos a cuentas privadas (Horas extras, excedencias, permisos retribuidos, despidos, overtime, vacaciones, etc.)
- Seguimiento mensual de todos los empleados que sobrepasan las 80 horas anuales para ver la situación del proyecto y el disfrute planificado de las horas extras.



## ¿MISIÓN IMPOSIBLE?

FELIZ NAVIDAD Y PRÓSPERO AÑO NUEVO

## SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Es aquí donde más esfuerzos hemos realizado, en intentar resolver los problemas que día a día nos habéis ido comunicando y que se van produciendo en los proyectos, ya sean individuales o colectivos. Entre otros problemas, la mayoría solucionados con éxito, están:

- Problemas para recibir correctamente las ayudas por desplazamiento (kilometraje) como en los proyectos de Gredisa (EROSKI) e Iberdrola en la oficina de Bilbao.
- Problemas para cargar todas las horas extras por TR como en el proyecto Marenostrum (CAM) de la oficina de Alicante, que los hacían trabajar una hora semanal por la cara, alegando que esa hora era por el tiempo que se tiraban desayunando. En BW Canadá (Diageo) de Madrid había problemas para cargar la totalidad de las horas. En los proyectos de Pharma (Astra Zeneca, Pfizer) en la oficina de Madrid no les dejaban cargar horas extras, utilizando triquiñuelas y coacciones como que el que las hace es porque quiere y no, allí no obligan a nadie. Y que decir de SCHWEPPEES, también en Madrid, donde sólo dejaban cargar a partir de la tercera hora extra diciendo que era la política de la empresa.
- En otros casos había problemas para que les confirmaran las vacaciones como en los proyectos de NSDC (CAM, Banco España, BBVA, BEA, Caja España) o BW Canadá (Diageo) de la oficina de Madrid
- Intercedimos para que, en proyectos mal comunicados (Infocaja (Las Tablas), BBVA (Las Tablas) e IECISA (Barajas) de la oficina de Madrid), se pusieran autobuses de empresa o bien que se los pagara una dieta compensatoria, por supuesto, con la ayuda de los empleados, es posible que sin ellos no se hubiera conseguido.
- Denunciamos ante la empresa proyectos con deficiencias en materias de seguridad y riesgos laborales como los proyectos de Infocaja, Vodafone y Diageo (Ramírez de Arellano), y EADS CASA (Getafe) todos de la oficina de Madrid. En temas de prevención, además hemos empezado a realizar visitas a los centros de trabajo, como en el Negocenter de Pozuelo y BBVA de Alcobendas para comprobar las condiciones de trabajo de los coriteles.
- También denunciamos ante la empresa proyectos con un número de horas extraordinarias demasiado abultado como Repsol o BW Canadá (Diageo) de la oficina de Madrid, que dificultan sobremanera el disfrute de las mismas, así como el disfrute de las vacaciones anuales.
- También hemos intercedido ante la empresa en casos personales, como en casos de sospecha de mobbing, el impago del bonus de permanencia o en la firma de finiquitos cuando se nos ha pedido.
- Todos estos problemas se han puesto en conocimiento de la empresa y si bien en el caso de nuestras propuestas anteriormente expuestas la empresa ha sido inflexible, en la resolución de estos problemas la empresa siempre ha considerado nuestras peticiones y ha intentado solucionarlas con mejor o peor suerte, pero siempre ha habido un intento de solución.

Como resumen, parece que nuestras acciones están consiguiendo parte de nuestro objetivo que es la normalización de las instituciones sindicales dentro de la empresa, ya que comprobamos a diario que todos los empleados saben que hay representación sindical, que saben sus derechos y deberes laborales y de que se vean las diferentes instituciones sindicales dentro de la empresa como algo normal, algo impensable hace tan sólo hace 3 años. Otro paso es que la empresa va reconociendo públicamente nuestra existencia y ven como algo positivo nuestro papel dentro de la empresa como bien reconoció Rafael Galán dentro del último boletín corporativo Avanza, si bien en el correo resumen del año fiscal pasado de Juan Marín no se acodó o no quiso acordarse de nosotros.

Algo está cambiando. Nosotros seguiremos intentado que así sea. Para este nuevo año tenemos retos suficientes para seguir con todas nuestras fuerzas intentando mejorar las condiciones de trabajo.



### Abrazos lejanos

Crean una camiseta que permite recibir abrazos virtuales de tus amigos a través de Bluetooth. Coritel ya se ha hecho con casi todas las existencias para que los empleados no echen de menos a su familia y amigos y así puedan pasar más horas en la oficina.

**Accent to you FY07**

**NUESTRA POSICIÓN SOBRE LA "REGULARIZACIÓN" DE LAS HORAS EXTRAS DEL 2006**

Hace unos días nos han llegado sendos correos, uno por parte de la empresa y otro por parte de UGT sobre la "regularización" de las horas extras sobrantes del 2006. Esta "regularización", para nosotros borrón y cuenta nueva, ya se produjo en estos 2 años anteriores y está demostrado que no han servido para rebajar el número de horas extras de forma significativa.

La posición de la CGT en este tema es la siguiente:

- 1- Exigimos que se cumpla el convenio, por el cual no se puede obligar a cobrar las horas extras sin llegar a un acuerdo individual con el empleado, si el empleado quiere, tiene derecho a disfrutar todas al 1,75. No entendemos la postura de UGT de esperar para ampliar las horas a disfrutar cuando por convenio ya tenemos el derecho de disfrutarlas todas.
- 2- Nos parece un robo que nos paguen las horas al 1,45 cuando si las disfrutamos es al 1,75. Si las cobramos en lugar de disfrutarlas, la diferencia va a la saca de la empresa.
- 3- El convenio marca como límite para disfrutar las horas extras la primera semana de enero. En el acuerdo que nos imponen se amplía el plazo hasta el 31 de marzo, esto tiene dos lecturas, una positiva para los empleados que les venga bien disfrutar en esas fechas y otra negativa al prolongar el plazo, ya que se da manga ancha a que se puedan hacer más horas extras en noviembre y diciembre.
- 4- El estatuto de los trabajadores limita a 80 el número máximo de horas extras que se pueden hacer al año, si no se han disfrutado antes. Esto significa, que si la empresa paga más de 80 horas a un empleado incumple la ley. Por lo que hemos comprobado hay bastante gente a las que les han obligado a hacer más de 80 horas, sin disfrutarlas.

**12 Meses 12 Causas**

En algunos proyectos no se está dejando disfrutar la semana de navidad, ni la estándar, ni la siguiente. Si éste fuera vuestro caso, que no os engañen diciendo que la cargaréis en el TR como si la hubieseis disfrutado, cargarlas sólo cuando las disfrutéis.

Además, os tienen que pagar en esa semana la comida y el transporte (taxi o kilometraje) como dicen los puntos 4 y 8 de la política de dietas y desplazamientos

La política la podéis encontrar en:

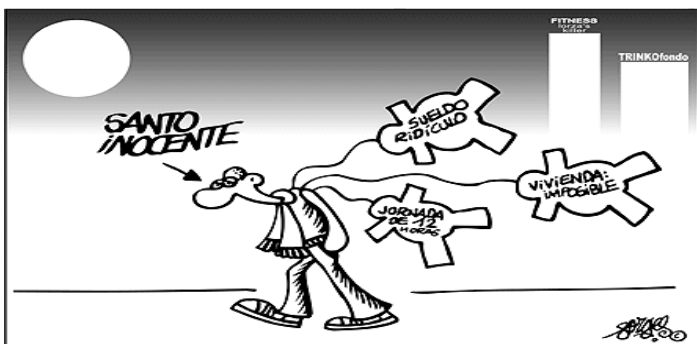
[https://portal.accenture.com/NR/exeres/36E83157-C5F1-472F-A544-66264D763387\\_frameless.htm?NRMODE=Published](https://portal.accenture.com/NR/exeres/36E83157-C5F1-472F-A544-66264D763387_frameless.htm?NRMODE=Published).

**ATENCIÓN EMPLEADOS QUE HAN REALIZADO CURSOS INTENSIVOS DE INGLÉS EN VERANO**

A los empleados que han realizado algún curso intensivo de inglés en verano, advertiros, que en la nómina de Noviembre a algunas personas se les ha cobrado parte del curso por error. Revisad vuestras nóminas y si encontráis un cobro por esto que no corresponde, poneros en contacto con la persona encargada de los cursos de inglés en formación. Ellos os lo solucionarán.

**RANKING DE PROYECTOS BROWN**

1. Zurich (Barcelona): Sólo por el trapiche de TR se merecen estar aquí, y como no, por las horas extras.
2. Henkel (Barcelona): Han hecho tantas horas que merecen semanas en Brown, pero ... esperamos que cambie.
3. NOVA-Vodafone (Madrid): Están algo más tranquilos, pero parece ser que vuelve el torrente otra vez.
4. Mónaco (Madrid): Horas extras, cambiar festivos por días normales sin cargar horas.
5. Repsol (Madrid): La situación se alarga, siguen con las horas.
6. UPC (Madrid): Lo de siempre...muchas horas.



## EL NUEVO PERMISO DE PATERNIDAD SE AMPLIARÁ HASTA UN MES

La futura Ley de Igualdad incluirá un nuevo permiso de paternidad que finalmente será de quince días (frente a los diez días previstos inicialmente por el proyecto de ley), que podrá disfrutarse desde que entre en vigor la ley previsiblemente en marzo próximo. Además, el texto final de la norma incluirá también que 'el Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual' este permiso 'hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas a los ocho años de entrada en vigor de la presente ley'. Así, el permiso de paternidad será de un mes en 2015.

Desde que entre en vigor se podrá disfrutar a partir del parto, en cualquier momento durante la baja maternal e incluso después de ésta. Se podrá duplicar su duración si se disfruta a tiempo parcial.

Las enmiendas aprobadas incluyen otros cambios, como por ejemplo que a las mujeres que se acojan a la reducción de jornada para cuidado de hijos se les contabilizará como cotizada toda la jornada completa. Además, se crea un permiso de dos días para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad que haya sido operado quirúrgicamente, aunque no requiera hospitalización, pero sí reposo domiciliario.

Se mantiene intacta la obligación para todas las empresas de negociar medidas que eviten la discriminación de la mujer. Las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar un 'plan de igualdad', que incluirá un análisis de la situación de la empresa, un conjunto de medidas antidiscriminatorias y un plan de seguimiento. El incumplimiento de este plan conllevará sanciones para las empresas que irán desde 3.005 hasta 90.000 euros.

La ley también mantiene que las empresas cotizadas 'procurarán incluir' en su Consejo de Administración al menos un 40% de mujeres, algo que la patronal considera que atentado contra la libertad de empresa.

Asimismo, los planes de igualdad incluirán que las empresas 'elaboren indicadores estadísticos de discriminación'.

Se suprime la exigencia de cotizar 180 días para obtener el permiso de maternidad para las madres menores de 21 años. Si la madre tiene entre 21 y 26 años se les exigirá un periodo mínimo de cotización de 90 días en los siete años anteriores al parto o, 180 días en toda su vida laboral para acceder a dicha prestación.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



### Últimas Noticias

- A parte de las mediciones ergonómicas (realizadas en Noviembre), se han hecho mediciones ambientales en el edificio de La Finca, como cada trimestre, de Control Microbiológico Ambiental. Los resultados han sido correctos, no encontrándose ninguna anomalía.
- Seguridad: se procederá a actualizar la evaluación de riesgos de las instalaciones en este trimestre.
- Respecto al tema de Coordinación de Actividades (realizadas estas visitas por las técnicas superiores de prevención y en la que sólo nos han dejado acudir a una) se han visitado las instalaciones del cliente en ONO, Caser, Enresa y BBVA

### ¿Sabías qué?

- Los juzgados madrileños reciben al año más de 150.000 denuncias por mobbing.
- Falta de plazas respecto a los aparcamientos o espacios reducidos, son las dos quejas más comunes de los discapacitados.
- Uno de cada cinco oficinistas/informáticos tiene problemas de salud

### Otras Noticias

España suspende en el fomento de los permisos de paternidad. Poco menos de 4.000 hombres han solicitado esta prestación en lo que va de año. La mayoría de hombres españoles no pide permisos de paternidad. "Eso es cosa de mujeres", dicen algunos. "En la empresa me mirarían mal", aseguran otros. Por un motivo u otro la evolución de los procesos de paternidad en España está estancada. Según datos de la Seguridad Social, apenas 4.000 hombres han pedido estos permisos durante los nueve primeros meses de este año, frente a las 233.000 mujeres que han solicitado bajas por maternidad. Las cifras hablan por sí solas.



¡¡FELIZ NAVIDAD PARA TODOS!!

¡¡Y PRÓSPERO AÑO NUEVO!!



## CARTAS A LA DIRECCIÓN

*Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. El sección sindical de CGT sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.*

### Reflexión sobre el Banding

Ya conocemos todos lo injusto que es el proceso de banding para el que lo recibe. El que lo recibe es el más perjudicado, sin duda, pero llega un momento en que si aguantas lo suficiente en la empresa te encuentras en la situación de que, además de sufrirlo tú, se lo tienes que hacer sufrir a los demás. Este año, a partir de la categoría de AS ya participas dando tu opinión sobre el trabajo que ha realizado la gente a la que supervisas. Desde hace ya algún tiempo, desde la categoría de JE tienes además mentados a los que aconsejar.

Hasta ahora, ha sido raro el año en que no se ha modificado el proceso de banding. Unas veces se cambia sólo algún detalle, otros años, como el pasado, se modifica significativamente el proceso e incluso se automatizan algunas de sus tareas. Y se implica a cada vez un mayor número de personas, se tienen en cuenta todas las opiniones posibles sobre cada uno. Siempre se nos dice que es por la voluntad de la empresa de hacerlo más justo, para evitar que se reproduzcan las quejas que todos los años, con razón, se producen, y que se reflejan en las encuestas. Para aumentar el nivel de satisfacción de los empleados. La idea siempre es hacer el proceso cada vez más objetivo. Lo ideal sería hacerlo totalmente objetivo, es decir, establecer criterios totalmente objetivos para determinar si una persona ha hecho bien su trabajo o no. Para resumirlo, el proceso está ahora de la siguiente manera:

- Los mentores deben recoger la información sobre el trabajo realizado por sus mentados, utilizando para ello las evaluaciones recibidas durante ese año y hablando con los responsables de los proyectos. Además, deben ayudar a seleccionar, de entre estos responsables, quién sería bueno que asistiera a la reunión de banding.
- La gente se divide por categorías y grupos de consolidación y grupos de evaluación, esto es, grupos de personas que han estado en el mismo o parecidos proyectos, con la salvedad de que cada grupo debe contar con personas suficientes para dar resultados coherentes estadísticamente.
- El mentor envía al responsable del grupo de consolidación una propuesta de banding para cada uno de sus mentados. Este responsable alimenta esas propuestas en una herramienta.
- Se hace una reunión a la que asisten los mentores y los responsables de proyectos o workforces convocados, presidida por el responsable del grupo de evaluación, para revisar la lista que ha salido de la propuesta de banding de cada mentor y cambiar los bandings necesarios para que se ajusten a los que la herramienta ha calculado en función del número de personas que forman el grupo. Una vez terminada la reunión, la propuesta de banding y de promoción que salga es inamovible, salvo en casos excepcionales como que al consolidar todos los grupos de evaluación de un grupo de consolidación vuelvan a no salir las cuentas, en cuyo caso se ajustarán los bandings convenientemente, o cuando se hagan propuestas de promoción que por alguna razón no cumplan los requisitos, las cuales se estudiarán posteriormente. Por cierto, al inicio de cada reunión se explica a los reunidos que la decisión tomada allí debe ser asumida por todos los asistentes.
- Una vez terminado el proceso de decisión del banding, el mentor se debe encargar de comunicar la banda en la que ha caído a cada uno de sus mentados y explicar las causas que le han llevado a caer en dicha banda.

Pues bien, a pesar de todos estos cambios, cada año el problema persiste y los cambios se demuestran inútiles o insuficientes, y las quejas se reproducen, por dos motivos. El primero, la imposibilidad de establecer unos criterios totalmente objetivos para establecer el rendimiento de las personas, incluso dentro de la misma categoría. El segundo, que, en algún lugar del mundo o de España, lo mismo da, alguien decide de antemano los porcentajes de personas a los que se debe premiar o castigar, sin tener en cuenta el desempeño de cada uno: este es el dinero que hay para salarios, y así se va a repartir; en vez de dar lo mismo a todas las personas de una categoría, a unos les va a tocar más y a otros menos. A partir de aquí todo el proceso se desvirtúa, se convierte en una mascarada para justificar con hechos y ponerle nombres y apellidos a una decisión tomada previamente. El proceso de banding proporciona las excusas para los castigos y los premios y ayuda a diluir la responsabilidad, introduciendo múltiples capas de gerentes experimentados, gerentes, jefes de proyecto, jefes de equipo, entre aquellos que reciben el banding y aquellos que ya lo han decidido.

Todo esto, por supuesto, no es nada nuevo, nada que no sepamos, o debemos saber, todos los que participamos en el proceso, evaluados y evaluadores. Así que muchos de nosotros nos encontramos en la tesitura de tener que defender posiciones que sabemos injustas. Existe un dilema ético. De ahí que muchos mentores se esfuercen en buscar desesperadamente argumentos para no tener que explicar que una persona no ha hecho méritos para tener un S1, y sin embargo lo tiene. De ahí que las reuniones de banding sean a cara de perro, cada mentor o supervisor intentando por todos los medios a su alcance que las personas que supervisa o aconseja estén lo más arriba posible en la lista porque cada uno sabe que de su capacidad de convicción depende que unas personas estén arriba o abajo, tengan subidas buenas o subidas cero, promocionen o no. Eso si realmente te importa algo a quién evalúas.

Te tiras años currando y aguantando para tener un salario decente y no el que tenías cuando entraste de PJ y cuando subes a AS todo esto se convierte en parte de tu trabajo, cuando subes a JE, más aún. Es una más de tus funciones, si quieres subir. Y si no quieres subir... ¿cómo era aquello del up-or-out? Así que subes y mejoras tu sueldo, y aguantas un poco más aunque es duro saber que es tu trabajo dar valoraciones que afecten al sueldo y a las promociones de tus compañeros, más cuando la empresa no es tuya, y no eres tú quien fijas a qué porcentaje de personas le tiene que tocar por fuerza el temido 0% o no promociona este año. A nadie debería pedírsele que hiciera eso, pero nos lo piden, porque aquí es política establecida por la empresa que nos apuntemos unos a otros con el dedo para decidir a quién se castiga para que se marche y a quién se premia.

Alguno estará pensando: "no nos vengas ahora con milongas, la elección ha sido tuya". Y tendrá razón, la elección es nuestra. Podemos seguirle el juego a la empresa y ayudarle a justificar lo injustificable procurando no pensar mucho en el tema, porque el proceso de banding actual no puede mantenerse sin los evaluadores, los que ponen los bandings. O podemos decir que el que quiera peces que se moje el culo, que el que decida el número de personas a las que se castiga que baje él mismo y se lo diga él a la cara y no se escude detrás de nosotros. Claro que entonces te expones a escuchar la letanía, eso de "es lo que hay" seguido de "quizás esta nos sea la empresa más adecuada para ti".

Anónimo

## En clave de humor

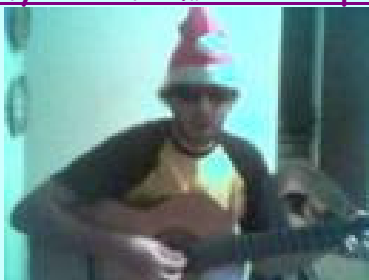
### I CONCURSO DE VILLANCICOS ACCEITUNEROS



YA TENEMOS GANADORES DEL I CONCURSO DE VILLANCICOS ACCEITUNEROS. GRACIAS A TODOS (BUENO A LOS 5 QUE HAN PARTICIPADO). DESPUÉS DE GRANDES DELIBERACIONES Y DISCUSIONES ESTOS SON LOS GANADORES:

**1° PREMIO:** Versión en video de "El tamborilero". Podés verlo en el siguiente link, merece la pena

<http://www.youtube.com/watch?v=p3t-WVyCves>



**2° PREMIO:** Versión del villancico "Peces en el río"

Son las nueve de la nooooooooooche,  
aquí no queda ni el taaaaaaaaaaaaato,  
excepto algún aceituuuuuuuuuuuuno,  
al que le queda un buen raaaaaaaato

Pero mira como curran, todos los aceitunos.  
Pero mira como curran, parecen de otro mundo.  
Curran y curran, no paran de joder,  
haciendo que se queden, a los de Coritel.

**3° PREMIO:** Versión del villancico "Arre borriquito"

En la entrada de mi planta  
voy a poner un petardo,  
"pa" reírme cuando venga,  
el gerente protestando.

Pues si quiere el tío loco,  
que se curre en noche buena,  
yo si que voy a tener,  
que cagarme hasta en su abuela.

Arre pejotita,  
arre jota arre,  
pica más deprisa  
que entregamos tarde.  
Arre pejotita  
pica esto también,  
que mañana hay curro  
y al otro también.

**4° PREMIO:** Versión del villancico "Ande, ande, ande"

En el Portal de Coritel hay un hombre echando horas,  
con la cara gilipollas al no poder cargar todas

ANDE, ANDE, ANDE, LA MARIMORENA  
ANDE, ANDE, ANDE, LA HEMOS HECHO BUENA

En el Portal de Coritel hay gerentes y recursos,  
unos se llevan la pasta y otros sólo los disgustos

ANDE, ANDE, ANDE, LA MARIMORENA  
ANDE, ANDE, ANDE, LA HEMOS HECHO BUENA

**5° PREMIO:** Otra del villancico "Arre borriquito"

En la puerta de mi despacho  
voy a poner un petardo  
pa reírme del que venga  
a pedir una subida.

Pues si voy a dar subidas  
al que curre en Nochebuena  
yo si que voy a tener  
que bajar mi variable

Pica coritelo,  
pica, cori pica,  
pica más de prisa  
que entregamos tarde.  
Pica coritelo,  
vamos que te den  
que mañana es fiesta  
y vas a currar también.