



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 56

#

Enero 2009

## CONTINÚA EL BAILE DE DESPIDOS

Durante este mes se han ido produciendo despidos y esta vez de forma masiva. Esta vez hay una novedad, la empresa en vez de despido está ofreciendo a los empleados afectados, extinciones de contrato por mutuo acuerdo.

Nos surgen varias preguntas del proceder de la empresa.

### ¿Qué es la extinción del contrato por mutuo acuerdo?

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y su causa es un simple acuerdo de las dos partes.

La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente y el trabajador no tiene derecho al cobro del paro al no ser un despido.

Este tipo de extinción de contrato está establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

### ¿Qué ofrece la empresa a cambio de aceptar este acuerdo en vez del despido?

45 días de indemnización por año trabajado, más gastos o impuestos de cotización.

El importe equivalente a los meses de paro que te corresponden por tus años de servicio en la empresa, más tres meses adicionales.

El finiquito correspondiente (salario, vacaciones, bonus, horas extras, paga extra pendientes, etc.)

### ¿Qué pasa si no aceptas la extinción por mutuo acuerdo?

Te echan a la calle igual. Te despiden de manera improcedente y te dan una indemnización de 45 días por año trabajado y el finiquito que te corresponda. Tienes derecho a paro.

### ¿Por qué procede así la empresa?

Este es el meollo de la cuestión. Si Coritel despide a más de 30 trabajadores en 90 días, tiene que hacer un ERE (Expediente de regulación de empleo). El hecho de hacer un ERE conlleva, realizar un informe que justifique los despidos, una lista de los empleados despedidos, negociación con los sindicatos, mediación de los organismos oficiales del estado, vamos mucho trabajo, barullo, publicidad, etc.

Al realizar extinciones de mutuo acuerdo, éstos no son considerados despidos, por tanto aquí no se despide a nadie, la empresa sigue teniendo la sartén por el mango para deshacerse de los trabajadores que le sobran, aquí no pasa nada, la vida es bella, somos los mejores, core values, etc.



CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

Lo que está claro, es que están haciendo un ERE encubierto, puesto que ya han echado a la calle, que sepamos, a más de 40 empleados este mes y que con este procedimiento la empresa tiene manga ancha para deshacerse de los trabajadores que le sobran.

Desde la Sección Sindical de CGT, queremos dejar constancia de nuestro rechazo ante cualquier despido y extinción de contrato que la empresa lleve a cabo unilateralmente sin la conformidad del trabajador afectado. Aunque sea denominado "de mutuo acuerdo", entendemos que de ninguna manera es así, pues se trata de una decisión unilateral de la empresa mediante la cual quiere despedir a un empleado y a cambio le ofrece una extinción de mutuo acuerdo para evitar un posible ERE.

En todo caso, entendemos que existiría mutuo acuerdo si realmente el empleado quisiese que su contrato fuese extinguido. De esta manera, el coste para la empresa sería el mismo, pero no se despediría a alguien que quisiera continuar prestando sus servicios en Coritel.



### ¿Cuál es la posición económica del grupo Accenture?

En el último mail remitido por la dirección de nuestra compañía se nos comunica que en el primer trimestre del ejercicio fiscal del 2009 el Grupo Accenture ha tenido unos beneficios netos de **de 479,8 millones de dólares (341,1 millones de euros)**, lo que supone un incremento del 25,8% respecto al mismo periodo del ejercicio anterior.

**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.

De este modo, la compañía señaló que en el segundo trimestre del ejercicio espera obtener unos ingresos **de entre 5.450 y 5.650 millones de dólares**, mientras que en el ejercicio 2009 al completo **esperan alcanzar unos ingresos de entre 24.000 y 26.000 millones de dólares**. No esta del todo mal, ¿no?

Además tenemos en la memoria, los beneficios económicos de los anteriores ejercicios, las indemnizaciones millonarias para los altos ejecutivos, y sobre todo los 110 millones de euros que tuvo que pagar a Hacienda (1,1 millones por socio) por los impuestos de revalorización de las acciones, que pasaron a valer 10 veces más en sólo 5 días. ¿A cuantos empleados se puede pagar con esos millones?

Estos datos claros y diáfanos invalidan cualquier explicación económica que la empresa nos de sobre los despidos acaecidos.

## Memoria histórica

### EL GRAN PELOTAZO: SALIDA A BOLSA DE LAS ACCIONES DE ACCENTURE

*Es bueno recordar en estos tiempos de crisis*

Los hechos ocurrieron en Mayo del 2001. El montaje realizado por los socios de Accenture, con asesoría del bufete Garrigues y de la propia multinacional, tenía el objetivo de que la transformación de Accenture en una sociedad mundial para su salida a Bolsa fuera «fiscalmente neutral» y poder eludir, aprovechando las vías legales existentes, el pago de impuestos por la revalorización de sus acciones.

El argumento era que los socios de las distintas ramas de Accenture iban a recibir títulos con alta revalorización que, sin embargo, no iban a suponer entrada de dinero en metálico en sus bolsillos, puesto que no las iban a poder vender ni a corto ni a medio plazo por los compromisos adquiridos con la multinacional.

Este es el montaje paso a paso que supuso un gran negocio para 100 socios de Accenture de aquella época.

#### PASO 1 - Dividendo extra

El primer paso de Accenture SL, la sociedad española de la consultora, fue disminuir el 4 de mayo de 2001 el capital social y repartir entre los 100 socios un dividendo extraordinario de 76,3 millones de euros.

#### PASO 2 - Bermudas

Después había que canjear las acciones de Accenture SL por las de la nueva multinacional Accenture Limited, con sede en el paraíso fiscal de Bermudas. Pero, con coordinación internacional, los socios españoles y de otros países europeos, optaron por hacerlo a través de una sociedad intermedia en Luxemburgo, el Estado de la UE con más baja tributación

#### PASO 3 - Luxemburgo (I)

El 25 de mayo de 2001, los socios españoles canjearon sus títulos de Accenture SL por los de la nueva Accenture SCA, con sede en Luxemburgo. Fueron valorados por 43 millones de euros y el canje fue de una acción española por otra luxemburguesa.

#### PASO 4 - Luxemburgo (II)

El 30 de mayo de 2001, cinco días después, Accenture SCA, cuyos accionistas era ya los socios españoles de Accenture, venden los viejos títulos de Accenture SL a otra sociedad luxemburguesa, Accenture International SARL. Ya no valían 43 millones, sino 348 millones.

#### PASO 5 - Nueva York

En la operación se estableció que cada título de Accenture SCA equivalía a otro de Accenture Limited de Bermudas. Esta última sociedad es la que salió a cotizar en la Bolsa de Nueva York el 19 de julio de 2001. El valor de los títulos de los socios españoles es aquel primer día de mercado de 583 millones de euros. Por tanto, la revalorización es espectacular en apenas tres meses.

540 millones € / 100 Socios → 54 millones por socio de beneficio en 3 meses

**Epílogo final**

Tras la inspección, culminada el año 2007, la Agencia Tributaria concluyó que no había «motivo económico» previsto en la legislación como para que los socios de Accenture pudieran acogerse al régimen especial que favorece las fusiones si son de interés para la economía.

Por tanto, estos, que habían empezado a pagar impuestos a medida que iban vendiendo algunas acciones, han tenido que pagar por todo aunque no puedan desprenderse de todos sus títulos antes de 2010. La cuenta ascendió a 110 millones de euros. Descartaron pleitear con Hacienda y recibieron respaldo financiero de la multinacional, que planteó en 2001 que ningún socio debía sufrir impacto fiscal por su salida a Bolsa.

# Calendario Laboral de 2009

La empresa nos ha entregado los calendarios laborales de todas las oficinas de Coritel. Una vez estudiado y calculado la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo en cómputo anual, hemos visto las siguientes irregularidades:

- En las oficinas de Bilbao y Vigo se realizan más horas que el máximo permitido según nuestro nuevo convenio (max. 1808 horas). Se puede ver las horas máximas en el cuadro adjunto
- En las oficinas de Alicante, Bilbao y Valencia tienen sólo 3 Festivos de Empresa en Semana Santa, mientras que en el resto de oficinas tienen 4 Festivos.
- En las oficinas de Barcelona, Málaga, Madrid, Sevilla, Vigo y Zaragoza hay un desfase de horas entre los dos turnos de Festivos de Empresa en Semana Santa. Mientras que en el primer turno hay 36 horas laborables considerados como festivos, en el segundo turno se disfrutarán 33,5 horas. Esto es debido a que en el segundo turno hay un viernes como festivo, creando un perjuicio a los empleados que cojan el segundo turno.

Oficina	Horas
Alicante	1800
Barcelona	1800
Bilbao	1811
Málaga	1801,5
Madrid	1800
Sevilla	1797,5
Valencia	1800
Vigo	1808,5
Zaragoza	1778,5

Cómputo de horas anual

TURNO	FESTIVOS EMPLEADOS	HORAS LABORABLES
1º	Días 6, 7, 8 y 13 de Abril	36
2º	Días 14, 15, 16 y 17 de Abril	33,5



Estas irregularidades ya han sido puestas en conocimiento de la empresa. Es de esperar que, ya que no nos hicieron ni caso con nuestras propuestas sobre el calendario laboral, al menos solucionen estos problemas y no tengamos que recurrir a acciones legales.

# !! LA JUSTICIA HACE JUSTICIA !!

## Horas Extras - La inspección de trabajo de Málaga sanciona a Coritel

La inspección de trabajo de Málaga nos da la razón a la CGT por la denuncia que pusimos el pasado mes de junio contra la empresa por incumplimiento de la legislación vigente en materia de horas extraordinarias del año 2007.

El inspector de trabajo ha podido constatar la infracción por parte de la empresa y ha procedido reglamentariamente, señalando la falta como grave. No conocemos cual será la sanción que van a imponer a la empresa, pero esperamos que sirva para que no se vuelva a producir este bochornoso hecho, ni en Málaga ni en ninguna oficina de Coritel y que de una vez por todas se acabe con esta forma de trabajo que en algunos casos roza la esclavitud. Ya tenemos constancia de que la empresa ha vuelto a incumplir la ley en esta materia y no dudaremos en seguir tomando las medidas legales oportunas, que es nuestro trabajo, hasta que se cumpla la ley.



# DUROS A PESETA...RARO ERA

## Fe de erratas: Vacaciones en el nuevo Convenio Colectivo

En el anterior Picador, pusimos como una mejora en el nuevo convenio, es que este año tendríamos 23 días laborables de vacaciones, en vez de los 22 días que tenemos actualmente. Pues sentimos decir que cometimos un error. **NO TENEMOS UN DÍAS MÁS DE VACACIONES, TENEMOS LOS MISMOS, 22 DIAS LABORABLES. SENTIMOS EL EQUÍVOCO.**

Leyendo la letra pequeña, el convenio expone que *"las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus empleados el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren "recuperables", adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas"*. Vamos, que cumplimos las dos condiciones. ¿Pero quién ha redactado este párrafo? ¿El consejo de RRHH de Accenture? La verdad es que huele bastante. Al final con el nuevo convenio estamos como estábamos. Un buen trabajo por parte de las empresas y los comparsas de CCOO.

No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos.

La creatividad nace de la angustia como el día nace de la noche. Es en la crisis donde nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis se supera a sí mismo sin quedar "superado". Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias, violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones.

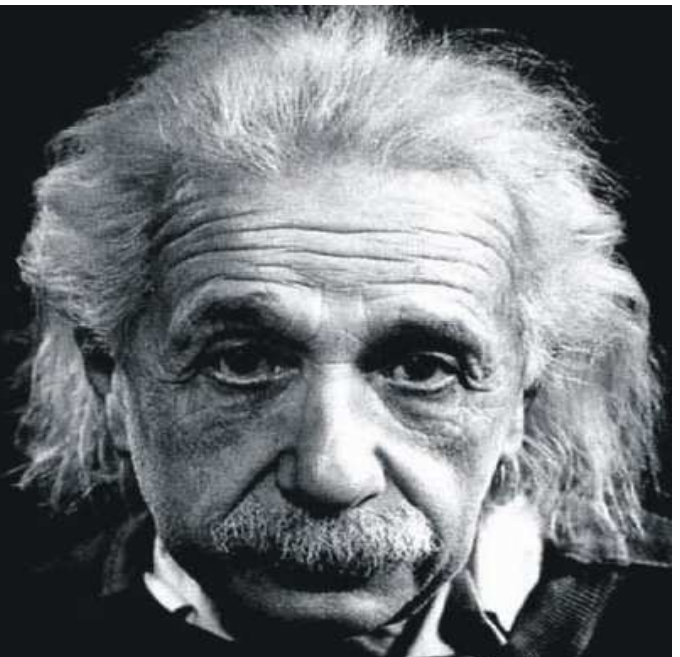
La verdadera crisis es la crisis de la incompetencia.

El problema de las personas y los países es la pereza para encontrar las salidas y soluciones. Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía. Sin crisis no hay méritos. Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada uno, porque sin crisis todo viento es caricia.

Hablar de Crisis es promoverla, y callar en la crisis es exaltar el conformismo.

En vez de esto, trabajemos duro. Acabemos de una vez con la única crisis amenazadora: la tragedia de no querer luchar por superarla.

Albert Einstein



# Propuesta de Convenio de Empresa

Propuesta de CGT con las medidas y derechos que queremos negociar con la empresa

## Procedimiento para la compensación de guardias

Se denomina Disponibilidad o Guardia a aquella situación en la que el empleado debe estar localizable en todo momento o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio y tienen las siguientes consideraciones:

- Tanto la disponibilidad como las guardias son voluntarias. El puesto de trabajo ha de llevar implícito el servicio de guardia, pero no como obligatoriedad contractual del trabajador, sino que el puesto de trabajo en su definición, es el que lo lleva implícito. Así pues, son voluntarias para la persona e inherentes al puesto de trabajo, por lo que si un trabajador que sí realice guardias, quiere dejar de hacerlas puede efectuarlo siguiendo el trámite que el presente marco contempla.
- Podrán pactarse con el trabajador periodos de realización de guardias, a fin de poder planificarlas mejor entre los empleados disponibles. Estos acuerdos deberán plasmarse por escrito, en un calendario de guardias, donde se especificarán el día y las horas de su realización. Estos acuerdos serán remitidos a la representación legal de los trabajadores.
- Si un trabajador desea dejar de realizar las guardias lo ha de comunicar con antelación por escrito a la empresa.
- Los tiempos mínimos de descanso entre jornadas serán los especificados por la ley.
- Nadie estará en esta situación más de dos semanas consecutivas cada mes, con un máximo de tres meses, salvo acuerdo explícito entre las partes.

*(Actualmente no existe un ningún procedimiento para su gestión)*

La guardia y su pago implican cuatro conceptos:

### La guardia (por el solo hecho de estar disponible)

De lunes a viernes se compensará con 30 €/día brutos. *(Actualmente 22€)*

Sábados, domingos 100 €/día brutos, festivos o tardes de los días 24 y 31 de diciembre se compensará con 150 €/día brutos. *(Actualmente 44€)*

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero se compensarán con 250 €/día brutos. *(Se incrementan 150€ sobre las cantidades anteriores)*

En el caso que la guardia sea inferior a 24 horas y transcurra dentro de 2 días distintos se compensará según la tarifa de mayor valor.

Las intervenciones para solventar incidencias acaecidas dentro de la guardia (tiempo invertido + desplazamiento).

El tiempo dedicado, incluido el de desplazamiento, si lo hubiere, se compensará como hora extraordinaria. Las fracciones de tiempo siempre se acumularán como una hora extra. *(Actualmente, "sólo por el tiempo realmente incurrido en la intervención")*

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

## CONTINUACIÓN PROPUESTA CONVENIO

El coste de los transportes y dietas si los hubiere.

Si la intervención es presencial, se abonan desplazamientos en taxi, transporte público o kilometraje. Cualquier otro gasto en el que se incurra será abonado por la empresa, previa justificación del mismo.

Si estas intervenciones requieren desplazamiento, tendrá el trabajador todas las coberturas del seguro médico, para en caso de accidente, que éste sea accidente laboral.

Medios logísticos para su realización

Obligación de la empresa de dotar a los trabajadores de los medios logísticos (móvil, portátil) necesarios para realizar su labor durante las guardias de forma remota, siempre con la filosofía de evitar los desplazamientos al centro de trabajo.

**Personal de baja por enfermedad**

Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100% del sueldo más antigüedad. *(Se aplica actualmente, tal y como se especifica en el convenio colectivo)*

## CONCLUSIONES TRAS LA REUNIÓN CON LA EMPRESA

La empresa, que nos tachaba de alarmistas hace 2 meses, ha confirmado que al menos hasta Marzo, continuará con los despidos y con las extinciones de contrato por mutuo acuerdo.

(¡Qué considerados!, si encima hay que dar las gracias porque te pagan más que en el improcedente).

Además, la empresa ha reconocido que efectivamente no estamos en situación de "suspensión de pagos" pero que podrían hacer un ERE, y si no lo hacen es entre otras cosas, es por imagen.

(Los trabajadores, ¡uy perdón!..., recursos, les importamos un bledo)

Parece que todos los datos económicos favorables, que comentamos en la reunión, y que explicamos con todo detalle en este picador, no son suficientes para evitar estos despidos porque, según ellos, el último trimestre ha sido pésimo y también (atención a la perla que soltó la representante de la empresa)... "la rotación es muy baja, y ya que la gente no se está yendo voluntariamente, la empresa tiene que gestionarlo".

A esto hay que sumarle, que los criterios que están teniendo en cuenta para "gestionar" un despido son:

Que hayan tenido "low performance" (Banding del año pasado) contrastado con un "feedback" actualizado + el feedback del proyecto + su permanencia en staff + su skill

Cogemos todo ello, lo metemos en un bol, agitamos, ¿y qué sale? El despido de cualquier trabajador/a, moreno/a, rubio/a, más viejo/a o más joven, esté o no en proyecto. Partiendo de algo tan subjetivo como el banding o el feedback del proyecto... Aquí no se libra ni dios.

**Por todas estas razones y por la gravedad de la situación actual, la CGT, a través del Comité de Empresa de Madrid, vamos a estudiar las gestiones necesarias para convocar en caso necesario una asamblea de trabajadores.**

## ELECCIONES SINDICALES CORITEL BARCELONA

El próximo 14 de febrero de 2009 se deberían celebrar las elecciones sindicales en Barcelona, pues se cumplen los 4 años de vigencia del actual comité de empresa.

Desde la CGT, animamos a todos los trabajadores de Barcelona para que se unan a nosotros y formen una lista (mínimo 17 ó 21, dependiendo del nº de trabajadores).

Los tiempos que corren son difíciles y no nos ayuda tener representantes de escayola que están más preocupados de su carrera profesional que de defender y luchar por los derechos de los trabajadores.

Como prueba de ello, hemos tenido que ser nosotros los que denunciemos a la empresa por excederse en los límites legales en materia de horas extraordinarias. Tal y como ha sucedido en el resto de oficinas, donde la empresa tendrá que responder ante las distintas inspecciones de trabajo. El resto de comités, donde reina la UGT, parece que no han hecho sus deberes (y eso que a todos nos entregan la misma Documentación).

Actualmente la única y verdadera lucha sindical que existe en la empresa (y ella lo sabe muy bien) reside en Madrid. Pero desde aquí muchos problemas no nos llegan, y esta situación sólo conviene a la empresa y a su sindicato colaborador. Otro gallo cantaría si la CGT estuviese en Barcelona.

Organízate y lucha con nosotros.

CGT- Coritel.



**La justicia, la igualdad del mérito, el trato respetuoso del hombre,  
la igualdad plena del derecho: eso es la revolución.**

**José Martí**



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ESTRÉS LABORAL

Se puede definir como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden hasta afectar la salud, tanto física como mental..

No todos reaccionamos de la misma forma. Si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes.

Lo contrario ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

#### a) Tipos de estrés laboral

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

Por otra parte el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante (la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones de ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo), por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

### PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

#### 1. Efectos Fisiológicos:

Aumento de la tasa cardíaca

- Tensión muscular
- Dificultad para respirar

#### 2. Efectos Cognitivos:

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

#### 3. Efectos Motores:

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo



Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes. Esto lleva a incrementar notablemente sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías. Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Enfermedades por Estrés Agudo.
  - Ulcera por Estrés
  - Estados de Shock
  - Neurosis Post Traumática
2. Patologías por Estrés Crónico.
  - Dispepsia
  - Gastritis
  - Ansiedad
  - Accidentes
  - Frustración



#### PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. Hay un viejo adagio que dice: "más vale prevenir que lamentar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.

El afrontamiento del estrés laboral radica muchas veces en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos, aunque generalmente no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la empresa.

Claves para afrontar el estrés:

- Contar con una buena forma física (alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo)
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles (propiciar las actividades recreativas)
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo
- Pausas: En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

# ¡¡ NO JUEGUES CON TU SALUD !!

## 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.*

Soy un currito de Coritel y actualmente estoy en Staff. Ya llevo más de 2 meses y no parece que la situación vaya a cambiar. Y aunque nunca he pensado en escribir nada al picador, esta vez no he podido resistirme, aunque sea anónimamente. Estoy tremendamente decepcionado con los que dirigen esta empresa y me siento engañado y totalmente desterrado. No hay información de ningún tipo por su parte y lo único que se oye es que están despidiendo a compañeros y ofreciendo acuerdos posiblemente para encubrir un ERE ante las autoridades.

Y para más INRI me llegan noticias de que Accenture ha ganado no se cuantos millones este año. Sin olvidar el escándalo con hacienda por la revalorización de acciones, que todos pudimos ver en distintos medios de comunicación.

Por todo esto y sin dar la cara, como hacen ellos..., como seguramente los directivos de Accenture y Coritel leen con atención El picador de cada mes, quiero aprovechar para lanzarles públicamente estas preguntas, que probablemente muchos trabajadores nos hacemos:

- 1º. ¿Por qué no nos informáis de la situación real en la que nos encontramos en lugar de dejar que cunda el pánico y que nos pongamos a hacer conjeturas?
- 2º. ¿A dónde van a parar esos beneficios que TOD@S hemos generado?
- 3º. ¿Por qué invertís tanto dinero en crear una IMAGEN FALSA de Empresa Líder y Todopoderosa que juega limpio con el medio ambiente, que dona trabajo al tercer mundo y que cuida tanto a sus trabajadores?
- 4º. ¿Por qué no dejáis de intentar lavarnos el cerebro? ¿A quien pensáis que podéis engañar?

Si de mi dependiese os mandarí a Staff..., os daría un - 10.000% de subida, os pondría a picar código por las noches (sin cargable) y os tendría 5 meses tomando cafés cada media hora.

Anónimo

Hola,

Lo primero que quiero hacer, es felicitaros por el estupendo trabajo que estáis haciendo y animaros a que sigáis en esa línea, al menos, por el bien de todos nosotros, que gracias al sindicato, esta empresa está cambiando.

Os escribo en relación a la carta que se publicó en la edición anterior sobre la campaña de juguetes. Me parece que esta persona se pasó 3 pueblos y lo dice un ateo convencido, pero creo que se han mezclado las cosas. Yo desde que se inició esta campaña, siempre he colaborado con lo que he podido, independientemente de la ONG, pues en lo que pienso es en la cara de felicidad que se les pondrá a esos niños cuando reciban los juguetes. Pero en cualquier caso, lo mismo que al principio de este mail os felicitaba por la estupenda labor que realizáis, quería "regañaros" un poquito, pues no creo que "El Picador" se tenga que prestar a publicar estas cosas, debéis ser más selectivos, pues creo que vuestra labor es ayudar al trabajador y no echarle por tierra como hace "ese artículo" (aunque vosotros no os responsabilicéis de las opiniones), poniendo en duda el trabajo que la gente de Greenplease realiza, que entiendo, lo hacen con su mejor intención.

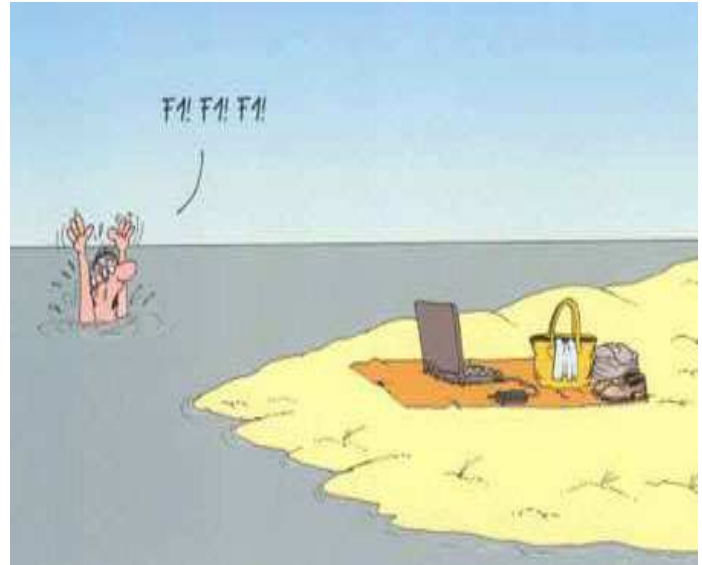
Esta persona que no está de acuerdo con la ONG elegida, debería, bajo mi modesta opinión, habérselo hecho saber a Greenplease directamente y no utilizar vuestra publicación para ello. Me ha parecido una persona "enrabietada" y que a toda costa quería que su opinión se publicase para que todo el mundo lo viera; a eso lo llamo yo AFÁN DE PROTAGONISMO.

Me gustaría que "El Picador" siguiese en la línea de antes, tratándose temas laborales que son, los que en definitiva, nos interesan a todos y más ahora con la cantidad de gente que está en staff y que seguro tiene su mente en si llegará a final de mes o le "liquidarán" antes.

Gracias por haberme leído y espero que lo publicuéis.

Firmado: Un ateo

## En clave de humor



### 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)

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

