



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 46

#

Febrero 2008

¡¡ DESPIDO EN CORITEL !!

No es un despido más...

Un lamentable suceso aconteció el mes pasado en el proyecto AO Vodafone. Se trata de un trabajador, que mostró sobradamente su entrega y dedicación durante toda su carrera en Coritel.

En cinco años no tuvo una mala evaluación. En septiembre de 2007 fue ascendido a Analista Programador, una buena carrera tal como están las cosas.

Primero fue apartado del proyecto y le dejaron sin asignación y luego fue bloqueado para no darle trabajo. Todo ha terminado con un despido que pese a la improcedencia reconocida por la empresa ya no tiene remedio.



Las condiciones laborales en este proyecto han llegado a ser incómodas para algunos de sus trabajadores: imposición de guardias nocturnas con intervención, cargo de horas extra en hojas Excel, incumplimiento del descanso entre jornadas...

Cuando un empleado trata de defender sus derechos en un proceso de comunicación directa con sus responsables se puede desencadenar un caso de despido como el que acontece.

Podemos defender nuestros derechos, existen caminos

1. Los empleados que nos encontramos en casos similares, donde se vulneran nuestros derechos, debemos hacernos escuchar. Existen varias opciones para entablar una vía de comunicación adecuada en temas tan delicados como este, sobre todo teniendo en cuenta la soberbia de algunos de nuestros responsables.
2. En el ánimo de la sección sindical de CGT está el ayudar en todo lo posible a que esa comunicación sea libre y no comporte ningún tipo de riesgo para el trabajador. Por eso, y para evitar cualquier tipo de malentendidos nos ofrecemos como un vehículo intermedio que pueda defender las posiciones de los trabajadores en sus proyectos, queremos ser otra vía que sea capaz de evitar un suceso como el que ha ocurrido.
3. También debemos denunciar que no es la primera vez que existe una falta de comunicación por parte de la empresa cuando se produce un despido, continúan sin informar a su debido tiempo.

El viernes 15 de Febrero repartimos un comunicado en una pequeña concentración a las puertas de la oficina de Ramírez de Arellano mostrando nuestra repulsa ante este tipo de actos.

Queremos hacer ver a nuestra empresa que no admitiremos un comportamiento como el que han demostrado y que denunciaremos este tipo de prácticas hasta su erradicación tantas veces como sea necesario.

¡¡¡ORGANICÉMONOS Y LUCHEMOS!!!

¡¡LA SUBIDA DEL IPC PARA TODOS NO ES UN SUEÑO!!



SUS BENEFICIOS LLENAN LAS CAJAS

Una de las principales reivindicaciones de la CGT, es conseguir que todos los empleados tengan al menos la subida del IPC cada año. Creemos y sabemos que la empresa dispone del capital suficiente, para que todos los empleados podamos vivir dignamente sin perder poder adquisitivo. Como ya sabéis, nuestros directivos obtuvieron una subida del 58% aproximadamente, por lo que si no se accede a nuestra petición, no es más que por la avaricia de algunas personas, que se empeñan en seguir favoreciendo la creación de un mundo de clases sociales, donde el obrero siempre será el último eslabón de la cadena.

Nuestra intención es llevar la propuesta a la empresa y mediante el diálogo tratar de hacerles ver que no sólo es posible sino necesaria esta mejora en nuestros salarios.

Estamos dispuestos a negociar pero si es necesario llevaremos este asunto a la calle.

¡¡ LA UNIÓN ES EL ARMA MÁS PODEROSA DEL OBRERO!!

RECORDATORIO GESTIÓN HORAS EXTRAS

Queremos recordar a todos los encargados de proyectos que las horas extras se deben anotar en el TR. Cualquier práctica del tipo hoja excel etc, constituye un posible fraude contra la seguridad social ya que la ley especifica el límite máximo de horas extras en 80 y deben aparecer reflejadas de manera oficial.

Si algún trabajador observa irregularidades al respecto en cada uno de sus proyecto no dudéis en escribidnos.

¡¡LAS HORAS EXTRAS SIEMPRE EN TR!!

Microsoft Excel - Libro1

Archivo Edición Ver Insertar Formato Herramientas

B7 =

	A	B	C
	NOMBRE	HORAS	
3	PEPITO	45	
4	JUANITO	20	
5	MILQUITO	12	
6	ROSITA	24	
7			
8			

REGRESAN LOS PROYECTOS BROWN

PROYECTO RENFE (PASEO DE LAS DELICIAS): No se les está permitiendo cargar las horas extraordinarias realizadas en TR, están apuntando las horas desde el comienzo del proyecto.

Se les esta obligando a trabajar hasta las 21:00 todos los días e inclusive fines de semana.

Según últimos datos, después de nuestra llamada de atención parece que ya cargan en TR (parece mentira que haya que estar jugando a polis y cacos...¡¡ que vergüenza !!)

PROYECTO AO VODAFONE: Guardias nocturnas con intervención, muchas horas más las que parece ser que no les dejan cargar y para rematarlo despido improcedente de un compañero....Un verdadero paraíso. Nuestra más sincera enhorabuena a sus magníficos gestores.

PROYECTO O2: Se lleva el primer premio. Según datos del TR es el proyecto con empleados con Récord en horas extraordinarias en el año 2007 en Madrid. También se trabaja los festivos y las guardias son interminables. Viva la conciliación de vida laboral con la familiar!!

Propuesta de Convenio de Empresa

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

ii VACACIONES !!

Redacción Vigente

Las vacaciones se elegirán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. En caso de desacuerdo el trabajador tiene derecho a denunciar siendo el órgano competente el que decida. Las vacaciones no podrán ser inferiores a 30 días naturales y no podrán ser compensadas económicamente, es decir, obligatorio disfrutarlas. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Nuestra propuesta de Convenio incluye los siguientes puntos además de los anteriores mencionados incluidos en la Redacción Vigente.

- Todo el personal tendrá que tomar preferiblemente al menos quince días naturales de vacaciones durante el periodo comprendido entre el uno de julio y el quince de septiembre, siendo al menos diez de ellos consecutivos, salvo estancias inferiores en la Compañía, en cuyo caso será la parte proporcional, siempre que por fechas sea posible.
- Cuando un Trabajador desee disfrutar las vacaciones fuera del periodo antes citado, podrá elegir el disfrute de las mismas en el periodo de enero a diciembre, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.
- Cuando por necesidades del trabajo en la Compañía, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido, o estando dentro de dicho periodo, se le cambiaran y éste aceptara, podrá elegir el disfrute de las mismas en el resto del año, siempre que lo solicite con un mes de antelación. En este caso, cuando se disfruten las vacaciones entre los meses de octubre a junio ambos inclusive, salvo festivos empresa, tendrá derecho a 0,25 días laborables más de vacaciones por día disfrutado.
- Si el Trabajador, a petición de la Compañía, aceptara cambiar sus vacaciones, ya pactadas con ésta, y si el cambio se produjera con una antelación inferior a quince días, la Empresa se hará cargo de los gastos incurridos, previa justificación por parte del Trabajador.
- Las vacaciones anuales se disfrutarán por años naturales, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre y así se contabilizará su disfrute con base a los días a que se tenga derecho. Las vacaciones deberán ser solicitadas antes del comienzo de su disfrute. El plan anual será entregado, como muy tarde, el 31 de Mayo, salvo incorporación posterior a la Empresa. La Empresa deberá responder afirmativa o negativamente en el plazo de un mes, a partir de la entrega de la planificación. Cumplida la condición anterior, si no hay respuesta en ese plazo, se darán por aceptadas. Si el Trabajador no entrega la planificación en el plazo indicado, la Empresa podrá asignarlas de oficio siempre y cuando se le haya solicitado dicha planificación por escrito.
- Todas las vacaciones deberán empezar a disfrutarse dentro del año en que se devengan.
- Si, por razones propias del trabajador, quedaran vacaciones pendientes de disfrutar, éstas deberán ser disfrutadas antes del 15 de enero del año siguiente. La prioridad en los turnos de vacaciones será rotatoria dentro del mismo proyecto.
- El personal tendrá derecho a días de vacaciones por antigüedad en la Compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:
 - A los 14 años de antigüedad.....1 día.
 - A los 16 años de antigüedad.....2 días.
 - A los 18 años de antigüedad.....3 días.
 - A los 21 años de antigüedad.....4 días.

Los mismos, se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten. Este derecho se podrá ejercer a partir del mes natural en que se cumpla la antigüedad y se registrará por el mismo procedimiento que los festivos de Convenio.

CALENDARIO LABORAL 2008

El pasado mes de enero la empresa nos hizo entrega de los calendarios laborales del 2008 para todas las oficinas de Coritel. Otro año más dichos calendarios fueron elaborados por la empresa con un exceso de horas.

Puedes ver el calendario laboral de tu oficina en esta dirección:
<https://portal.accenture.com/CareerAndBenefits/ECB/Benefits/TimeOffAndFlexibleWorking/Calendario+Laboral+CORITEL+AOS.htm>

Pues bien, nosotros, como somos inquietos, hemos realizado un simple cálculo comparando las horas que hacemos siguiendo nuestro calendario, con las horas que realizaríamos si cumpliéramos lo que marca la ley, es decir, 40 horas semanales, o lo que es lo mismo, 8 horas de lunes a viernes. La comparación de horas la podemos observar en la siguiente tabla:

Oficina	Horas según horario		Diferencia	Festivos de Empresa en Semana Santa
	Coritel	8 h. diarias		
Alicante	1847	1824	23	2
Barcelona	1840	1824	16	4
Bilbao	1853	1824	29	2
Madrid	1835	1824	11	4
Málaga	1833	1824	9	4
Sevilla	1831	1824	7	4
Valencia	1847	1824	23	2
Vigo	1853	1832	21	3
Zaragoza	1829	1824	5	4

Como podéis comprobar, otro año más, como no podía ser de otra manera, sobrepasamos el número máximo de horas laborables en todas las oficinas de Coritel. Especialmente sangrante son las oficinas de Bilbao, Alicante, Valencia y Vigo. En estas oficinas tienen menos días de festivos de empresa, ¿por qué? Llevaremos la pregunta a "Cuarto Milenio".

La jornada máxima anual que se puede realizar en España, según la legislación laboral vigente, es de 1826 horas y 27 minutos, por lo que una persona que trabaje en Coritel durante el año 2008 y disfrute de los 22 días de vacaciones durante la jornada de verano superará lo estipulado por ley.

Sólo un dato, si sumamos que todas las horas que los empleados de Coritel vamos a hacer de más por la cara, sale la impresionante cifra de 63.132 horas. Si cada hora de trabajo medio la calculamos en 10 euros, nos sale una cifra de 631.320 euros de beneficio limpios. El negocio es chico. Y esto año tras año.

63.132 horas de superávit x 10 euros media = 631.320 euros por la cara

Tantos años de lucha por el Calendario Laboral puede que de sus frutos en breve. Parece que la empresa tiene intención de solucionar este problema. Recordaros que **nuestra meta es hacer un número de horas como en nuestro sector.**

Empresas de nuestro sector

EDS: 1.757 h
 SHS POLAR: 1.720 h
 ATOS ORIGIN: 1.760 h
 GETRONICS: 1.725 h
 IBERMATICA: 1.720 h
 AZERTIA-INDRA: 1.725 h
 CORITEL: 1840 h.

Convenios sectoriales

Telemarketing: 1764 h
 ETT'S: 1758 h
 Banca: 1700 h
 Seguros: 1700 h
 Cajas de Ahorro: 1689 h
 Of. y despachos: 1775 h
 El nuestro: No hay límite

REUNION CON EMPRESA

Hace unos días se mantuvo una reunión con la empresa en la que se trataron los siguientes temas:

- **Bolsa de Gastos (subvenciones para gafas, material ortopédico...)**, a la Empresa le parecía interesante pero ahora mismo no es viable.
- **Ausencias médicas:** Se está negociando la posibilidad de que las ausencias médicas sean remuneradas. Parece que hay intención de llegar a un acuerdo por todas las partes.
- **Calendario Laboral:** Parece que tras largas negociaciones se van a tomar medidas para solucionar el tema de exceso de horas que venimos realizando año tras año.

Temas varios: Situación en el proyecto RENFE, retraso en entrega de documentación, las 2 horas que pierden los empleados del segundo turno de Semana Santa...



HORAS EXTRAS

Nos gustaría que todos os sintáis apoyados por nosotros para luchar contra las Horas Extras, algunos consejillos que os podemos dar:

- Son **voluntarias**.
- Siempre puede negociarse el cobro de las horas extraordinarias con la empresa, pero es ésta la que tiene la potestad de decidir si lo hace o no.
- Aunque se pidan esfuerzos cada uno tiene que valorar si realmente quiere hacerlos.
- Siempre deben **cargarse en el TR** pese a lo que el responsable nos diga.
- No es obligatorio su disfrute dentro de los cuatro meses de haberlas realizado sino que pueden **disfrutarse dentro del año en que se realizan**. Las horas extras no caducan.
- Si se disfrutaran dentro del año en que se han realizado **se evitaría hacer un exceso de horas** dentro del mismo. Sino es así, haremos muchas horas, acumulándose a final de año, alargando el disfrute al año siguiente y vuelta a empezar.
- Deben ser algo **puntual y no habitual**.
- Si la realización de horas extras se alarga en el tiempo debemos pensar que algo falla. Puede ser una **mala planificación o falta de personal o el desconocimiento del trabajador en ese entorno o lenguaje...** eso tiene solución.
- No se debe valorar el trabajo de una persona por las horas extras que realice y mucho menos que **perjudique su Banding y su evaluación**.

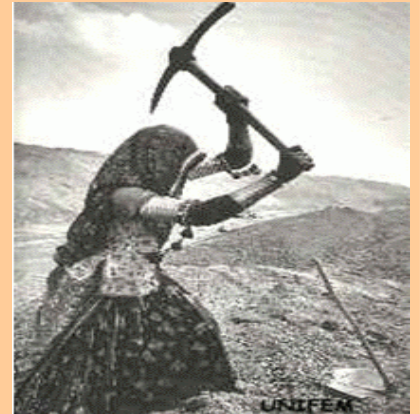
Algunas Estadísticas de Horas Extras en el año 2007

- Tenemos ya un ganador al record de horas extras realizadas en Coritel en el año 2007. El premiado se encuentra en Coritel Sevilla con **iiii541 horas!!!!**
- La media de horas extras por empleado ha disminuido en el año 2007 en Madrid en **iiii2 horas!!!!**, ¿Es real? ¿Se están cargando todas las horas extras en el TR? Sabemos que no, desgraciadamente todavía quedan proyectos en los que no se cargan horas extras.
- El número de empleados con más de 80 horas extras en Madrid ha bajado significativamente, pero esto no es suficiente, debemos seguir luchando para que esto termine.
- Tenemos que dar la enhorabuena a Coritel Sevilla, han conseguido **iiiTRIPLICAR!!! las horas extras** de media por empleado respecto al año 2006, pero la palma se la lleva Coritel Alicante, **iiiCUADRIPLICAN!!!!**.
- Otro record para Coritel Sevilla y Coritel Alicante con una media por empleado de 52 y 69 respectivamente en 2007.
- Nuestra enhorabuena a Coritel Vigo que ha conseguido disminuir la media de horas extras por empleado al 50% respecto al año 2006

Día Internacional de la Mujer Trabajadora

Ya está cerca el 8 de Marzo, el Día Internacional de la Mujer y estamos habituadas a considerar el 8 de marzo como un día festivo de reivindicación, pero puede que muchas de nosotras no conozcan el camino que ha conducido a que el 8 de marzo se convierta en el Día de la Mujer.

Fue el 8 de marzo de 1857 cuando, por primera vez, algunas operarias de Nueva York protestaron por la mejora de sus condiciones de trabajo: una paga mísera, muchas horas de trabajo, y en condiciones pésimas. El resultado de esta primera manifestación fue un ataque por parte de la policía. Dos años después, también en marzo, estas trabajadoras se reunieron formando un sindicato para intentar mejorar sus condiciones de trabajo.



En 1911, en Austria, Dinamarca, Alemania y Suiza, se pensó dedicar un día a la mujer, con el intento de obtener el derecho de voto y terminar con la discriminación sexual en el trabajo. El Día Internacional de la mujer se celebró por primera vez, el 19 de Marzo, en los países anteriormente mencionados, con mítines a los que asistieron más de 1 millón de mujeres y hombres. Además del derecho de voto y de ocupar cargos públicos, exigieron el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Ese mismo año, el 25 de marzo en Nueva York, 140 trabajadoras de la empresa "Triangle Shirtwaist Company" murieron en un incendio a causa de la falta de seguridad en el trabajo. Una multitud de 100.000 personas participaron en el funeral.

No fue hasta diciembre de 1977 que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución proclamando el 8 de marzo como Fiesta Internacional de la Mujer.

En 1995 se celebró la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, con 189 representantes de diversos países.

Son estas algunas de las etapas fundamentales que han llevado al género femenino a la situación actual. Sin embargo, a pesar de las conquistas realizadas en el último siglo queda mucho camino por recorrer, sigue siendo impresionante y doloroso pensar en la situación de las mujeres, sobre todo en Afganistán, Argelia, India... y tantas partes del mundo.

El Día Internacional de la Mujer en Accenture.

Todos los empleados hemos recibido un correo recordando este día a todos los trabajador@s, e informando de los objetivos y la forma en la que se va a festejar en la empresa.

Este día se organizarán "...una serie de eventos conmemorativos con el objetivo de mostrar nuestra sensibilidad, interés y apoyo a la integración de la mujer, reforzando asimismo nuestra imagen como empresa que valora la diversidad y que trabaja por la integración y la igualdad..." "... que nuestro posicionamiento y concienciación tengan una repercusión importante en nuestro equipo ejecutivo (cuya asistencia a los eventos de años anteriores ha sido minoritaria)... "

¿Pero... cual es la realidad de la mujer en nuestra empresa??

El equipo ejecutivo está formado en su mayor parte por hombres.

(Podéis echar un vistazo al Organigrama de Organización de Coritel y más, en la web de Empleados de Coritel, Opción "Organigrama de Empresa y NMO" o en el Portal de Accenture al organigrama de organización y equipo ejecutivo de Accenture)

Las trabajadoras que optan por la jornada reducida para cuidar de su familia, en muchas ocasiones, ven truncada su carrera profesional. Ya que hay proyectos que no aceptan a alguien que simplemente pueda cumplir con su horario o que haya la posibilidad de que no pueda ampliar diariamente su jornada laboral con numerosas horas extras o guardias. Y queda todavía un gran camino para conseguir una conciliación entre vida personal y laboral en esta empresa. Ya que horas extras y guardias indiscriminadas, siguen siendo prácticas habituales y en ocasiones, un motivo de recompensa utilizado en las subidas anuales.

Sólo esperamos que se tomen en serio iniciativas por parte de las empresa, para la mejora de las condiciones laborales, en especial para la integración e igualdad de las mujeres y que no se utilicen estos días tan importantes, simplemente para dar una imagen al exterior como "...empresa que valora la diversidad y que trabaja por la integración y la igualdad..." sino que sea una realidad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Día Mundial del Síndrome del Ratón

Debido a su creciente repercusión a nivel internacional, incluso se ha establecido el "Día Mundial del Síndrome del Ratón", (el 28 de febrero y el 29 en años bisiestos), con el objetivo de concienciar a los usuarios y empresas de todo el mundo del llamado "nuevo mal de la era informática"

¿Qué es el Síndrome del Ratón?

El Síndrome del Ratón es una **dolencia derivada del uso excesivo del ratón**, debida fundamentalmente a la ejecución prolongada de movimientos repetitivos. Esta enfermedad se puede presentar en forma de:

- Tendinitis - inflamación del tendón
- Tenosinovitis - inflamación del revestimiento o vaina del tendón
- Epicondilitis - inflamación de los tendones donde se unen con los huesos del codo, puede ser lateral conocido como codo de tenista, o bien medial, conocido como codo de golfista.
- Síndrome del túnel metacarpiano - compresión del nervio mediano dentro del túnel carpiano, a la altura de la muñeca.

El Síndrome de Ratón es un trastorno que se engloba dentro de las **enfermedades musculoesqueléticas**, que según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, suponen el **87,3% de las nuevas enfermedades profesionales**, con un coste para las empresas que ascienda a un valor entre el 1 y el 4% del PIB, según las últimas estadísticas publicadas sobre el tema.

Asimismo, el Síndrome del Ratón pertenece a los denominados desórdenes de trauma acumulativo, que en términos económicos representa el **46% de las bajas laborales en Europa** y cuesta unos **800 millones de euros al año** a las compañías.

Actualmente existe en el mercado una completa oferta para evitar que este aparato acabe con nuestra salud:

En 1995 hubo una empresa californiana, Bilbo Innovation, que creó un ratón que funcionaba como el pedal de un coche. Manu Kumar, estudiante de Stanford, concebidor de una tecnología para mover el puntero que aparece en pantalla con los ojos. El avance se denomina **EyePoint** y promete acabar con los ratones en hogares y oficinas. Mientras llega, la industria se aplica en crear productos menos hostiles a base de ergonomía.

- El **Hoverstop Mouse**, vibra cuando detecta que lleva más de diez segundos sin utilizarse y la mano sigue posada sobre él.
- **Kensington Pilot Mouse Laser Wireless Pro**. El acolchado de los laterales garantiza mayor comodidad en periodos prolongados de uso. Tiene seis botones programables y cobertura inalámbrica hasta 9,3 metros.
- **Rainbow R 8775**. Inalámbrico que facilita, con un solo clic, acceso directo a las aplicaciones de Office y cambiar o cerrar las que están activas. Cuenta con diseño ergonómico y funciona incluso sobre cristal.
- **Iogear Germ Free Wireless Laser Mouse**. Cubierto por una capa de goma a base de dióxido de titanio y partículas de plata, acaba con las bacterias, virus y hongos que pueden anidar en la palma de la mano.
- **NGS Blaster**. Incorpora dos pulsadores que pueden ser programados para abrir las aplicaciones más utilizadas de forma directa. El engomado que lo recubre evita la sudoración de la mano.
- **Logitech MX Revolution**. El usuario puede resaltar una palabra o frase en internet y pulsar el botón de búsqueda que incorpora el ratón para obtener resultados inmediatos en su buscador favorito.
- **Evoluent vertical mouse 3**. Este modelo se alza verticalmente sobre la alfombrilla para lograr una posición más natural de muñeca y antebrazo.



SABÍAS QUÉ ?

TRABAJAR MÁS DE 40 HORAS SEMANALES PERJUDICA MÁS A LAS MUJERES: según un estudio que ha elaborado la Agencia de Salud Pública de Barcelona se entrevistó a 2.792 personas, todos trabajadores legales, de ellos un 51% hombres y, el resto, mujeres, durante un año, con cualquier tipo de perfil laboral. En el estudio se asegura que las largas jornadas laborales afectan diferente a los hombres y a las mujeres, ya que "mientras a los hombres sólo supone dormir un número determinado de horas insuficiente, para las mujeres supone dormir poco, insatisfacción laboral, síntomas de ansiedad y depresión, mayor probabilidad de fumar, hipertensión y no hacer ejercicio en el tiempo libre".



EL 84% DE LOS ESPAÑOLES HA PADECIDO ESTRÉS EN ALGÚN MOMENTO: Las tres causas más importantes que han generado las situaciones de estrés, según revela una encuesta realizada a más de 7.000 europeos, son los **problemas laborales (el 66%)**, los problemas familiares (50%) y los problemas de salud (31%). Pero no son los únicos motivos, ya que un 29% de la población también ha sufrido estrés como consecuencia de un acontecimiento vital importante, un 27% por culpa de problemas financieros, el 19% de los jóvenes por el rendimiento escolar y a un 12% de los españoles lo que les provoca el estrés es el tráfico. Aunque los medicamentos son las soluciones más usadas contra el estrés, estas ocupan el último lugar en las preferidas por los encuestados, siendo el deporte el más satisfactorio.

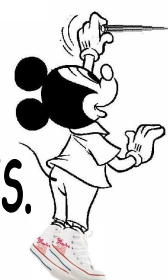


LOS MUERTOS EN ACCIDENTE LABORAL BAJAN UN 11,5%: Los accidentes laborales se cobraron la vida de 1.152 trabajadores En el 2007, lo que supuso un descenso del 11,5% respecto al año anterior. De este total de fallecidos, 841 tuvieron el accidente durante su jornada laboral (un 11,2% menos) y los 311 restantes, experimentaron un accidente in itinere (en el trayecto de ida o vuelta del trabajo). Esta disminución de la siniestralidad se ha registrado incluso antes de que esté plenamente operativa la nueva Estrategia de Salud laboral que, a partir de este año, incrementará la vigilancia en los centros de trabajo, especialmente en los de las pequeñas y medianas empresas. Por este motivo, los sindicatos confían en que durante 2008 se produzca un fuerte recorte de los accidentes laborales.

POR UNA VIVIENDA DIGNA

**EL 1 DE MARZO SE CELEBRÓ LA MANIFESTACIÓN
POR UNA VIVIENDA DIGNA.**

CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LAS MENTIRAS ELECTORALES.



**Y NO UNA
RATONERA**

PROPUESTAS A LA EMPRESA**Propuesta de Bonus Skill Alnova para Empleados de Coritel**

El pasado día 24 de enero en la reunión del Comité de Empresa de Madrid en pleno, se decidió por unanimidad realizar la siguiente propuesta a la dirección de la empresa.

Actualmente existe un procedimiento mediante el cual, ciertos sectores del Grupo Accenture enmarcados dentro del skill Alnova se ven remunerados de forma extraordinaria. Para dicho skill se está recientemente solicitando su inclusión en My CV/Resume de la página myScheduling a los empleados de Coritel que lo satisfacen.

Esta gratificación se lleva a cabo concretamente en Accenture Consulting y Alnova Technologies, con las siguientes características:

- Bonus mensual no consolidable.
- En junio se realiza revisión otorgando el Bonus si se cumplen los requisitos:
 - o El empleado ha estado asignado el último año en proyectos Alnova.
 - o El empleado permanece en un proyecto Alnova.

Los tramos en los que se distribuye el Bonus son los siguientes:

- 3000€/año a Analysts de Accenture y Levels E y H de Alnova
- 4000€/año a Consultants de Accenture y Levels C y D de Alnova
- 5000€/año a Managers de Accenture y Levels B de Alnova

Desde la CGT **Solicitamos que este Bonus sea concedido por igual a todos/as los/as empleados/as del Grupo Accenture**, sin distinción, en especial a Coritel S.A.U. para así equiparar las políticas de retribución, pues son una gran cantidad de empleados y proyectos los afectados que, reuniendo las condiciones para recibir el mismo, no son debidamente compensados.

SUELDOS MÍNIMOS SEGÚN CONVENIO PROGRAMADORES JUNIOR

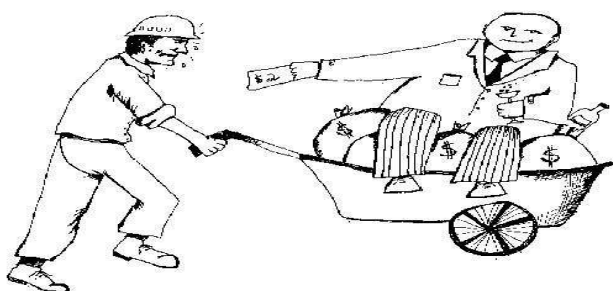
Según nuestro convenio el sueldo mínimo anual bruto para un programador junior es el siguiente:

PJ contrato indefinido: 13.559,42 euros

PJ contrato temporal 1º año: 7.600,82 euros

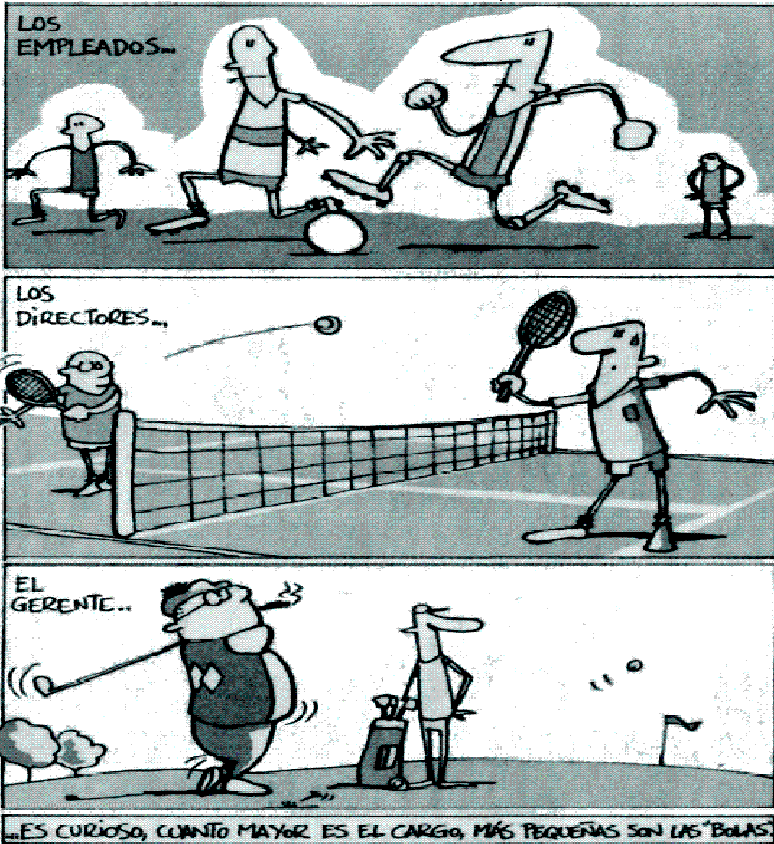
PJ contrato temporal 2º año: 9.501,03 euros

Si tu sueldo anual bruto está por debajo de convenio, reclama a la empresa y ponte en contacto con nosotros mediante nuestro mail, coricgt@gmail.com



**¡¡ LA VIDA ES MUY CORTA,
NO LA MALGASTES
ENRIQUECIENDO AL PATRÓN !!**

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

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



Tenéis hasta el 21 de Marzo para cobrar la lotería. Podéis hacerlo en nuestra sala de la finca o en la calle Alenza 13. 1,20 Euros pueden ser tuyos (para un café)

Nos ha tocado la lotería!!!