



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 4

#

Junio 2004

Más de 130 contratos con el salario por debajo de lo que marca el convenio

## Regularización de Salarios

*Tras la revisión periódica de las nuevas contrataciones y las reivindicaciones de varios empleados, desde el Comité de Empresa y Sección Sindical de UGT, se le hizo llegar a la dirección de empresa esta situación irregular que afectaba a una parte importante de nuestros compañeros de CORITEL.*

El Comité de Empresa y Sección Sindical de UGT pusieron en conocimiento de la dirección de empresa el hecho de encontrar contratos con cantidades salariales anuales inferiores a lo que marcaba el convenio; solicitando la revisión de los mismos.

La primera respuesta, como suele ser ya habitual, fue comentar la imposibilidad de esta regularización por motivos de presupuesto, tiempo, etc., aunque no negaba la existencia de esta situación. Después de sucesivas protestas por parte del Comité de Empresa y Sección Sindical UGT, y con la mediación del inspector de trabajo, lo imposible se volvió posible y la empresa mostró su disposición a resolver y regularizar la situación.

Durante la reunión celebrada el día 21 de Mayo 2004, entre la dirección de la empresa, Comité de Empresa y la Sección Sindical UGT, se comunicó, por parte de los miembros

de la dirección, la disposición a regular los salarios de los trabajadores cuyo salario fuese inferior al mínimo establecido según convenio. Esta regularización se está llevando a cabo en las nóminas del mes de Mayo y de Junio, abonando además los atrasos salariales con las cantidades que se habían dejado de percibir debido a esta situación irregular.

Como en un artículo anterior, en referencia al las horas extras, dijimos que más vale tarde que nunca, por lo que vemos positivo que la empresa empiece a regularizar ciertas situaciones que desde el Comité de Empresa y Sección vemos como irregulares.

Desde el Comité de Empresa animamos a todos los trabajadores afectados a comprobar la regulación de su salario. Si alguno de vosotros creyera que se le debería haber regulado y no se ha hecho, que no dude en ponerse en contacto con nosotros.

## Acuerdo entre el Comité y la dirección de la empresa para el desglose de la nómina

Tras una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, y con la mediación del Instituto Laboral de la CAM, la empresa se compromete a adecuar la estructura salarial del convenio colectivo a partir del recibo de salario correspondiente a la nómina de Enero de 2005.

Esto quiere decir, que a partir de Enero de 2005 la nómina aparecerá desglosada en los conceptos que indica el convenio; esto es: salario base, plus convenio y antigüedad. Por tanto, el único cambio que los trabajadores de CORITEL observarán en su nómina de enero es que el concepto 'salario globalizado' vendrá desglosado en los conceptos salariales según convenio 'salario base', 'plus convenio' y 'antigüedad'.

Desde el Comité creemos que este desglose es necesario para obtener una mayor transparencia y claridad de los distintos conceptos de los que se componen nuestro salario.

Esperamos que esta adaptación nos aclare y facilite cualquier cálculo o trámite que dependa del mismo.

### Diccionario Laboral

#### REGULARIZAR.

1. tr. **regular** (ll ajustar o poner en orden). U. t. c. prnl.
2. tr. **Der.** Legalizar, adecuar a derecho una situación de hecho o irregular. *Regularizar la situación de una persona.*

"Limpia, brilla y da esplendor"

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

¡¡¡¡¡OJ!!!

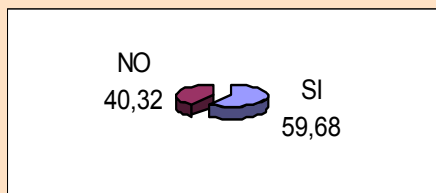
Si te han regularizado el sueldo debes tener en cuenta que los salarios han sido ajustados al mínimo que marca el convenio del 2003. Esto a de tenerse en cuenta de cara a las futuras subidas y revisiones de las tablas salariales de nuestro convenio (Última publicación: 25 de junio de 2004 -BOE núm. 153), ¡¡¡REVÍSALO!!!

## ENCUESTA SOBRE LAS NUEVAS RUTAS DE AUTOBUSES PARA LA FINCA

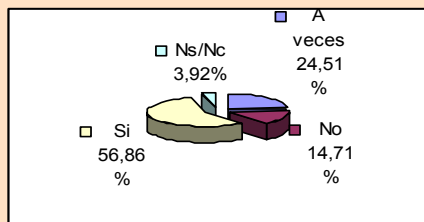
El Jueves 18 de Marzo se distribuyeron encuestas sobre el uso de los autobuses en las oficinas de LA FINCA. Esta medida surgió de una reunión previa con la empresa el 12 de Febrero, en la que la dirección de la empresa y el comité acordaron en colaborar para la realización de un estudio para mejorar la comunicación con LA FINCA por parte de los empleados.

La encuesta rebeló los resultados que vienen a continuación:

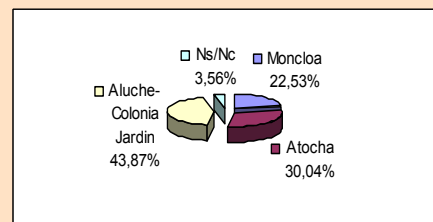
¿Usas habitualmente el autobús de empresa por las mañanas?



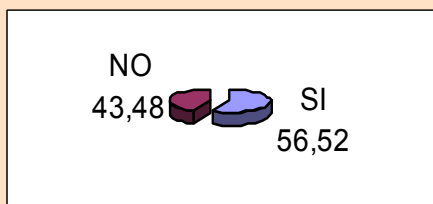
Si se considera la opción que estimas más conveniente. ¿Utilizarías el autobús de la empresa?



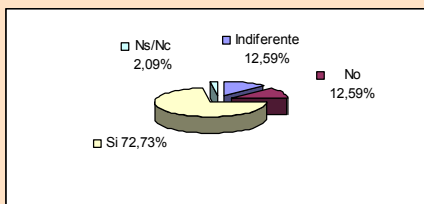
De entre los trayectos que se indican ordena los mismos según tus necesidades. (Mas conveniente)



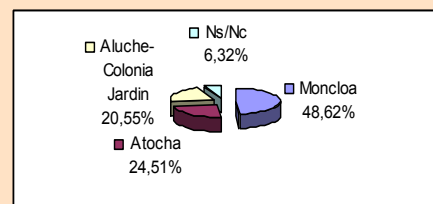
¿Usas habitualmente el autobús de la empresa por las tardes?



¿Consideras necesario adelantar el horario de salida de algunos de los autobuses de la tarde?



De entre los trayectos que se indican ordena los mismos según tus necesidades. (Menos conveniente)



Después del estudio de los resultados de las encuestas, el Comité considera que se debería aumentar el número de rutas y adelantar el horario de salida de alguno de los autobuses, ya que como se puede observar en el gráfico, un 70% de los empleados considera esta opción.

Por su parte la empresa nos ha hecho llegar que se realizará un estudio económico para ver la posibilidad de ampliar la ruta de los autobuses, partiendo uno nuevo desde Atocha y que se está estudiando adelantar el horario de salida de los autobuses de la tarde. Desde el comité esperamos que no se ignore la opinión de todos estos trabajadores y que un aumento de rutas supondría una mejora considerable para los trabajadores.

## RANKING DE PROYECTOS BROWN

Continuamos con nuestro maravilloso Ranking de proyectos marrones. Por suerte tenemos muchos donde elegir y eso dificulta mucho la elección de los 5 mejores. Este mes tenemos algunas novedades que se han ganado a pulso aparecer en el Ranking de este mes.

Los agraciados son:

1. **Infocaja.** Pretenden entrar en el libro Guinness de los records.
2. **Caja Granada.** Aspirante a ser el proyecto del verano.
3. **BBVA Valores.** Sigue en su empeño por llegar al primer puesto.
4. **Pzifer de Dublín.** Dan ganas de no viajar.
5. **SCH Bolsa Seguros.** La mejor manera de pasar el verano fresquito en la oficina.

Cada trabajador llevamos dentro a seleccionador y seguro que cada tenemos nuestro propio ranking, así que desde aquí os animamos a que nos contéis que proyectos y porque merecen aparecer en este ranking.

CORITEL

**3x2**  
¡Llévate 3, paga 2!

Ofertas de Verano

¡Puedes combinarlos!

Proyectos 3X2

3 meses sin verano X 2 Duros  
3 X 2 = 32 Meses sin subida  
Horas Extras: Haces 3, Cargas 2  
(Si tu gerente te deja, claro)

## APAGA Y VAMONOS

Cada viernes a las dos de la tarde apagan religiosamente los ordenadores, recogen sus cosas y se van. El que quiere quedarse puede, pero tiene que tener un motivo para ello. Los demás, a casa. 'Aunque parezca increíble al principio tuvimos que hacer cosas para que la gente se fuese. Apagábamos los ordenadores o hacíamos que los jefes dijese a cada uno de los equipos: venga, hoy nos vamos a las dos'. Elena Pérez, directora de Asuntos Corporativos de Diageo, no está describiendo una jornada intensiva, sino un ejemplo de lo que comienza a conocerse en España como la política de apagar las luces. **Un modelo de gestión defendido por empresas que no valoran los horarios maratonianos ni a los empleados exhaustos, sino el cumplimiento de objetivos, la buena planificación y la eficiencia.**

'En España todavía se aplaude al trabajador que se queda en la oficina hasta las tantas, cuando debería ser al revés. La persona que se encadena a su mesa horas y horas, o no sabe trabajar, o tiene más trabajo del que puede asumir', explica Paco Muro, presidente ejecutivo de la consultora Otto Walter España.

Muro está convencido de que las largas jornadas que aún imperan en la mayoría de las compañías españolas se deben a la baja calidad de dirección de los ejecutivos. 'En los países escandinavos o en Suiza, por ejemplo, se entra a las ocho en punto - ni a las ocho y cinco ni a las ocho y diez - pero, eso sí, a las cinco no queda ni un alma'.

En Diageo, hace tres años que el horario del viernes se cumple a rajatabla. Al principio, los empleados tenían que pedir permiso para quedarse. Ahora, la situación se ha normalizado. Y funciona. 'Es un mito la idea de que quedarse más tiempo incide en la productividad. Nosotros no hemos notado ninguna diferencia. Puede que cuando la gente está atada a una cadena de producción las horas se noten, pero en nuestro caso lo importante son los objetivos', señala Elena Pérez.

En IBM España no hay normas estrictas respecto a la hora de salir. Se practican horarios flexibles, pero cada día a las siete de la tarde la compañía apaga las luces como un modo de ahorrar energía. 'No echamos a nadie, el que quiera puede encender la luz y quedarse, pero a esa hora queda poca gente', explican fuentes de la empresa. El límite, una vez más, es cumplir los objetivos. 'No valoramos a la gente por las horas de presencia en la empresa, sino por si cumplen o no con lo que se les pide. Practicamos una cultura de confianza mutua', señalan. Como a Diageo, les funciona.

El ejemplo de Sanitas es similar. El horario es de 33 horas semanales. Las reuniones nunca se convocan a última hora. 'No se valora trabajar muchas horas, sino la rentabilidad y la productividad del empleado. Y en ese capítulo tenemos el índice más alto del sector', señalan fuentes de la compañía. No se apagan las luces a una hora determinada, pero los viernes por la tarde no se trabaja y los encu-

entos de trabajo tienen hora de inicio y hora de finalización. 'Los directivos tienen que empezar a mirar mal al empleado que alarga las jornadas. Alguien que al llegar comenta el partido, dilata el café, alarga las reuniones y eterniza las comidas no es más eficiente que una madre con reducción de jornada que hace su trabajo y se va a las cuatro a casa', afirma Paco Muro, de Otto Walter España. **La consultora ha realizado un informe que concluye que el 96% de los directivos españoles ya no valora que los empleados trabajen más horas de las pactadas en el contrato, sino que cumplan con su trabajo y sean eficientes.**

En Diageo algunos empleados aprovechan los viernes por la tarde para ir a buscar al colegio a sus hijos. 'Tenemos muchas anécdotas. Al principio algunos nos contaban que era una rareza para los niños y que hacían casi una fiesta frente a sus compañeros. No muchos padres pueden recoger a sus hijos', señala la directora de Asuntos Corporativos. **Jornadas eternas. Cuando el problema es el jefe. El adicto. La abundancia de directivos con adicción al trabajo es uno de los motivos que explican las largas jornadas laborales que se soportan en España.** 'Los adictos al trabajo arrastran a los demás. Son incapaces de ponerse en el lugar de los otros y de darse cuenta de que hay un problema y que el problema son ellos mismos', explica Paco Muro, de Otto Walter España.

**El equivocado. Otro perfil de ejecutivo que ve con buenos ojos el exceso de horas es aquel que cuenta con una cultura empresarial baja y considera que exprimir a los colaboradores es la mejor forma de obtener buenos resultados.** 'No sabe dirigir a su gente por rendimiento y por objetivos y hace lo fácil: mirar si estás en tu mesa hora tras hora', señala Muro.

**El antihogar. Es un modelo de directivo que nunca parece tener prisa por irse a casa.** 'Se da en muchos ejecutivos que llegan a la cincuenta. Sus hijos son mayores y se preguntan: ¿qué voy a hacer en casa a las siete de la tarde?', explica Paco Muro. Una versión de este perfil es el del directivo extranjero que vive en un hotel y prefiere trabajar a irse a su alojamiento.

Cómo manejar el tiempo. Saber administrar el tiempo es fundamental para acortar su jornada.

Según un estudio de Monster, éste es el camino a seguir:

- **Planifique:** Haga un plan por escrito detallando el tiempo para cada tarea. Tenga en cuenta descansos e interrupciones.
- **No prometa:** Fije fechas de entregas viables e incluso amplias. Si termina antes, su jefe lo valorará.
- **Divida la tarea:** Los grandes proyectos se manejan mejor si se dividen en fases.
- **Diga no:** Aprender a fijar límites es esencial.

Periódico Cinco Días

### Cuando la mujer pierde el perfil.

"Por alguna extraña ley de la naturaleza", las mujeres tenemos una clara tendencia a quedarnos embarazadas. Ello supone algunos "inconvenientes", limitaciones físicas durante el período de gestación, baja por maternidad y reducción de jornada por lactancia. E incluso, en muchos casos, algunas **modificaciones importantes en las prioridades de nuestra escala de valores.**

Consecuencia inmediata: las mujeres perdemos por ley natural un perfil profesional definido por la empresa desde unos conceptos tan artificiales que realmente asustan.

Los casos de discriminación por estas circunstancias son cada vez más numerosos y sangrantes. Se están olvidando de respetar el principio fundamental de la Igualdad de Trato y No Discriminación.

A nadie se le debiera forzar a elegir entre su vida personal y su proyección profesional, ambas facetas son perfectamente compatibles. Pero en el caso de la mujer esto es mucho más grave cuando un aspecto importante de nuestra vida personal es gestar a nuestros hijos y no por ello hemos de renunciar a pretender ser magníficas profesionales."

## OPINION

### Desde Sevilla

Soy un trabajador de Coritel Sevilla (Trabajando para Endesa) y no sé si esto servirá de mucho o poco, pero me gustaría que incluyeseis a pesar que sea en una esquina del picador mi denuncia para que llegue a los ojos de todos.

Semanas antes de la finalización del periodo de entrega de la Global People Survey (GPS), los Gerentes se dedicaron "amistosamente" a animar al personal a que se realizase la encuesta..... lo cual parece no tuvo muchos frutos...

Hoy 28 de Mayo es la fecha límite de envío de la encuesta, y desde ayer jueves hemos sufrido un acoso continuo por parte de los mismos Gerentes para la realización de la encuesta, encuesta que tengo entendido era opcional.

¿Que tiene de opcional una encuesta si un Gerente se dedica a enviar un correo trabajador a trabajador haciendo la pregunta de si ha realizado la encuesta y pidiendo una respuesta?

En caso de haberla hecho, perfecto.

En caso de no tenerla hecha, tenían ya preparado un ordenador para que realizases la encuesta....eso sí, en un puesto tal que a tu diestra estaba un Gerente realizando su trabajo.

En este caso su trabajo (el del Gerente) pienso que era ayudarte a responder las preguntas! y paralelamente elegir al siguiente candidato (uno a uno) a enviar el correo intimidatorio para que realizase la encuesta..... y si por causas del proyecto estabas saturado de trabajo, sin problema, ya se encargaba él de dar un toque para que dejases lo que estuvieses haciendo para realizar dicha encuesta.

Solo pues indicar que un altísimo porcentaje ha sido acosado para que realizase la encuesta antes de la fecha tope.

Me pregunto, ¿Qué ganan o que pierden ellos económicamente si no se realizan estas encuestas? ¿Por qué ese afán de hacer las encuestas como fuese, sin importarles ya el resultado?, pero la cuestión era hacerlas.....

Bueno, la verdad queda ahí fuera.... yo la desconozco.

Un cordial saludo.

Anónimo

### Sólo no puedes; con amigos, sí

La gente de mi generación y algunas más jóvenes nos criamos con un programa mítico de televisión, La Bola de Cristal. Todos los sábados mientras nos tomábamos en Colacao, nos pegábamos a la tele para ver las aventuras de la bruja Avería y sus compinches. Una de las frases que más se me quedaron fue una que repetían machaconamente, "Sólo no puedes, con amigos, sí". Al cabo del tiempo esta frase, cada vez toma más sentido, en todas las facetas de la vida. Y como no en el trabajo.

Uno de los valores más infundidos en Coritel es el trabajo en equipo, valor aceptable siempre que se respeten las iniciativas de cada componente de ese equipo. Sin embargo, desde que entras en la empresa, el valor mas infundido es el de competitividad, el liderazgo y el "sólo suben los mejores" y "hay que respetar la pirámide".

Esto lo que consigue es un recelo y envidia invisible hacia los compañeros y crea un individualismo y miedo a abrir la boca que siempre beneficia a los intereses de la empresa y siempre en contra de los intereses comunes de los trabajadores.

La única manera de defenderse ante los abusos laborales a los que ha veces somos sometidos por los responsables de algunos proyectos, es como decían en la Bola, uniéndonos y defendiendo juntos nuestros derechos y en general nuestro puesto de trabajo. Si no nos unimos en defensa de nuestro medio de ganarnos la vida, en que nos vamos a unir.

Todos sabéis lo difícil que fue crear un comité de empresa, fue necesario que se uniese un grupo de personas para un objetivo común. Pero se hizo.

Sólo no puedes, con amigos, sí.

Un miembro del Comité de la candidatura de UGT

## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

*Esta historia junto con sus personajes son casi totalmente ficticios.*

#### Vocabulario:

**Aceituno:** Empleado pro-empresa que esclaviza a otros empleados de categoría inferior y lo único que mira es que se cumplan las fechas y los objetivos sea como sea.

Cor y Tel han sido destinados a un nuevo proyecto. El cliente es Carrefour de Estambul.

Les ha recibido un aceituno pata negra, con las iniciales bordadas en la camisa y con una oferta 3x2, que quita el *sentío*. Haces 3 horas extras y cargas 2.

**Aceituno:** Bueno, aquí el horario será de 9 a 7 y media con 2 horas para comer todos los días del año. Hemos intentado todo, pero es lo que hay, el que no lo quiera ya sabe donde tiene la puerta.

**Tel:** ¿No se sale a las 3 los viernes?

**Aceituno:** No, el cliente no lo permite. Además así puedes ir al gimnasio antes de comer.

**Tel:** ¿Para qué quiero 2 horas para comer? Yo no quiero gimnasio, quiero engordar y desparramarme por la silla, acumular grasa y hacer el horario estándar como todo el mundo.

**Cor:** ¿Y la jornada intensiva?

**Aceituno:** No tenemos, ya he dicho que es todo el año.

**Cor:** Ya pero nos hemos informado en el comité y la jornada intensiva no nos la pueden quitar.

**Aceituno:** No se trata de quitar, es una modificación del horario. Se os compensará, creedme. Además es un proyecto en el que vais a aprender mucho y tenéis grandes posibilidades de progresar profesionalmente.

Cor y Tel se sientan en sus nuevos puestos y comentan la jugada.

**Cor:** Oye Tel, a mi me han dicho que tengo derecho a la jornada intensiva, así que el 1 de Julio salgo a las 3.

**Tel:** Tranquilo Cor, que no te vas a ir sólo.