



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 47

#

Marzo 2008

## Trabajaremos media hora menos los viernes..¿Por qué?

Como ya sabéis, llevamos los últimos 4 años emitiendo un informe desfavorable del calendario laboral debido a que creemos que hacemos más horas anuales que las legalmente establecidas.

Durante todo este tiempo la empresa ha ignorado nuestros informes, en los que únicamente había que sumar para comprobar que nuestro calendario es ilegal. El año pasado dimos un paso más y lo denunciemos ante la justicia y el 18 de Septiembre de 2007 se celebró el juicio. En el veredicto, la jueza indicó que deberíamos haber consultado antes al Comité Paritario del Convenio (formado por las Patronales AEC, ANEIMO Y ANESI y los sindicatos CCOO y UGT). Así lo hicimos, pero NO recibimos ninguna contestación de ninguno de ellos.

Y curiosamente, cuando estábamos replanteando de nuevo la demanda, cuyo final se adivinaba inminente ( $2+2=4$ ), el teléfono rojo sonó y la empresa nos invitó a finales de febrero a reunirnos para tratar (no negociar) sobre el calendario laboral. En dicha reunión nos comunicó su propuesta de reducir la jornada total anual reduciendo media hora todos los viernes del año pudiendo ser aplicada de forma flexible en el sentido de retrasar o adelantar la hora de entrada o salida. Aunque intuíamos que la decisión ya estaba tomada y que nuestras propuestas caerían en saco roto, como así fue, presentamos por enésima vez una serie de propuestas que creemos son más beneficiosas para los empleados:

- Aumentar el período de jornada intensiva.
- Creación de días de libre disposición (los empleados elegimos su disfrute).
- Aumentar los días de vacaciones.

Calendario laboral de Zaragoza 2008

Mes	1	2	3	4	5
Enero	...	...	...	...	...
Febrero	...	...	...	...	...
Marzo	...	...	...	...	...
Abril	...	...	...	...	...
Mayo	...	...	...	...	...
Junio	...	...	...	...	...
Julio	...	...	...	...	...
Agosto	...	...	...	...	...
Septiembre	...	...	...	...	...
Octubre	...	...	...	...	...
Noviembre	...	...	...	...	...
Diciembre	...	...	...	...	...

La empresa ha estudiado las distintas alternativas y sigue pensando que la mejor (para ellos) es reducir la media hora todos los viernes.

Con esta medida la empresa convierte un calendario laboral ilegal en legal. Evidentemente, sabemos que "nunca llueve a gusto de tod@s" y que la media hora de los viernes es la medida que menos impacto produce en la empresa, pero no vamos a negar que se trata de un gran avance.

Sólo falta que este cambio quede reflejado en un acuerdo entre la empresa y los representantes legales. Además la empresa se ha comprometido a revisar cada año el calendario laboral con los representantes de los trabajadores antes de que empiece el año, lo cual es otro avance porque hasta ahora nunca lo ha hecho.

Y por último, pese que en el comunicado de la empresa está redactado en "su línea habitual", ¡QUE A NADIE LE VENDAN LA MOTO DE LA CONCILIACIÓN! No se nos olvida que si hemos llegado hasta aquí, es porque hemos luchado, la CGT lo ha denunciado y porque los trabajadores de Coritel queremos como mínimo un calendario laboral legal.

Sólo gracias a vuestro apoyo seguiremos consiguiendo mejoras. Felicidades a tod@s los trabajadores y trabajadoras de Coritel.

Si en vuestro proyecto no respetan este cambio de horario, ponte en contacto con nosotros.

**¡¡ES TU DERECHO!!**

### ¿Cómo va a afectar el cambio de horario a los empleados con reducción de jornada?

La empresa nos ha dado la siguiente información sobre este hecho:

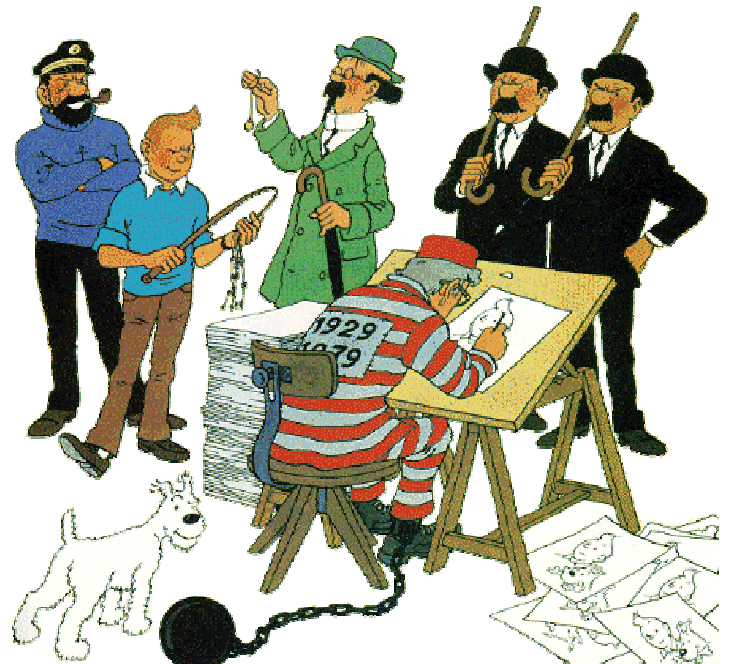
- Los empleados con reducción de jornada que el viernes hagan 7 horas, reducirán su jornada igualmente en  $\frac{1}{2}$  hora, para que su jornada laboral esté dentro del estándar de Coritel, por lo que los viernes de todo el año realizarán 6,5 horas y además **no resultará afectado el salario de dichos empleados.**
- El hecho de que se haya reducido en  $\frac{1}{2}$  hora la jornada de todos los viernes **NO afecta:**
  - ni a las vacaciones devengadas, que seguirán siendo 22 días laborables
  - ni al periodo de jornada continua, que seguirá siendo de 1 julio a 15 septiembre
  - ni a los festivos empresa, que seguirán siendo 4 en Navidad y 4 en Semana Santa
- Además, de ahora en adelante **los salarios** de los empleados con reducción de jornada **se calcularán de la misma manera** que se venía haciendo hasta la fecha, **con la única diferencia de que la jornada de referencia no serán 40 horas, sino 39,5 horas.** Por lo tanto, a los empleados afectados se les tendrá que recalcular el salario a partir de la nómina de abril.

La empresa nos ha informado que todas las personas con reducción de jornada recibirán en breve una comunicación

# RÉGIMEN DICTATORIAL EN LA CAM

En pleno siglo XXI volvemos de nuevo a la época de la Revolución Industrial, donde lo más importante era la producción, saltándose por encima los derechos de los trabajadores, imponiéndoles jornadas de trabajo sin fin bajo unas condiciones inhumanas.

Ha llegado hasta nuestros oídos las barbaridades que se están cometiendo en el proyecto de la CAM de Alicante. No sólo les obligan a hacer horas extras sino que han modificado el horario de la jornada de trabajo, siendo este de 8:00 a 20:30. Este horario no sólo es completamente ilegal ya que sobrepasa la jornada de trabajo en Coritel sino que aparte de eso, no pasan las 12 horas de descanso entre jornada y jornada. Esta decisión ha sido tomada sin el consentimiento de los trabajadores del proyecto y mucho menos sin el consentimiento de los representantes de los trabajadores de Coritel.



La Sección Sindical de CGT ya hemos tomado cartas en el asunto y hemos informado a la empresa de lo sucedido. Esperamos tener noticias de la empresa y sobre todo de los trabajadores de la CAM contándonos que todo está solucionado y se vuelve a respetar la ley. En caso contrario nos veremos obligados a deliberar sobre acciones más drásticas.

**¡¡ POR UNA CAM LIBRE DE EXPLOTADORES !!**

## SEGUIMOS LUCHANDO POR LA SUBIDA MÍNIMA DEL IPC

### Otra empresa que alcanza acuerdo de IPC

Sogeti (antigua Transiciel) ha alcanzado un acuerdo colectivo con alcance a todos los trabajadores de la plantilla y vigencia de dos años consistente en lo siguiente:

- Aumento mínimo del IPC
- Reducción de la jornada anual a 1750 horas
- Eliminación de la cláusula de absorción a partir del 2009
- Aumento del rango de jornada intensiva desde el 23 de Junio hasta el 5 de Septiembre.
- Subvención Tickets Restaurant

La negociación estuvo bloqueada durante dos años hasta que la Sección de CCOO decidió la vía de las movilizaciones como única posibilidad de desbloqueo. Después de diversas carteladas, presencia sindical en eventos de Sogeti y concentraciones de protesta, se puso en referéndum a la plantilla la petición de convocar huelgas, consulta que obtuvo unos resultados positivos del 93%.

Una vez clarificada la voluntad de la plantilla, la empresa no pudo ignorar las justas peticiones. La causa no fue un repentino cambio de sensibilidad social, sino la evidencia de que no podían ganar todo el dinero posible.

De nuevo se demuestra que en este sector, aquí y ahora, los trabajadores tenemos capacidad más que suficiente para impedir atropellos y alcanzar acuerdos justos.

### LA FINCA SE LEVANTA EN ARMAS CONTRA LOS PARQUÍMETROS

Como probablemente sabéis, el Ayuntamiento de Pozuelo (Madrid) va a implantar zonas de **aparcamiento regulado alrededor de La Finca**, donde está situada la oficina de Coritel en Madrid, que supondrá un **coste diario de entre dos y tres euros** a todos los trabajadores que tienen que seguir aparcando en estas plazas. Al insuficiente número de plazas de garaje disponibles en la zona, que nos obliga a llegar mucho antes para encontrar sitio, se añade ahora el afán recaudatorio del ayuntamiento de Pozuelo (se puede ver las zonas donde estarán implantados los parquímetros en la página web

[http://www.miradordepozuelo.com/actualidad/Feb08\\_actu\\_Finca.html](http://www.miradordepozuelo.com/actualidad/Feb08_actu_Finca.html)).



Ante este hecho, no nos hemos quedado parados y ya hemos realizado una campaña de recogida de firmas en contra de esta medida, campaña que ha tenido un gran seguimiento, firmando casi la totalidad de los trabajadores que están en la oficina.

Ya nos hemos puesto en contacto los diferentes comités y secciones sindicales de las empresas que trabajamos en La Finca (18 Edificios) y hemos creado la **Plataforma contra los parquímetros en La Finca**. Desde esta plataforma pediremos al ayuntamiento que **renuncien a imponer tarifas de aparcamiento** en los alrededores de La Finca, y que se realice un **estudio en profundidad de las necesidades de movilidad** del polígono que garantice un acceso rápido, cómodo y sencillo de los trabajadores. La Finca necesita urgentemente una política de movilidad que facilite el acceso, y tanto las empresas como el ayuntamiento de Pozuelo son responsables de implantarla.



La Finca necesita que se facilite un acceso fácil a través del transporte público, manteniendo y reforzando el servicio de lanzaderas que existe en estos momentos, y reforzando el servicio de metro y autobús disponible hasta ahora. Se precisa una política de movilidad negociada con los trabajadores, que promueva la disminución de vehículos privados y garantice el aparcamiento sin coste, por ejemplo, para los trabajadores que utilizan el coche privado compartido con otros compañeros, garantizando un número suficiente de plazas de aparcamiento. Lo último que necesita La Finca es un sistema de aparcamiento regulado con objetivos únicamente recaudatorios.

### Propuesta de regularización de asistencias médicas

Una de nuestras reivindicaciones más antiguas es la de regularizar de alguna manera las visitas al médico para que esa ausencia sea considerada como un permiso retribuido, es decir, que cuando vayas al médico no tengas que recuperar el tiempo empleado en ello. Hasta ahora, todo depende de si a tu jefe le da la gana o no que lo recuperes.

Parece que por fin la empresa quiere solucionar este problema y ya hay abierta una negociación entre empresa y sindicatos. Las secciones de CGT y UGT, a través del comité de empresa de Madrid, hemos entregado una propuesta conjunta que propone lo siguiente:



- Que en las consultas de medicina general (pública o privada), el empleado tenga un máximo de 3 horas de ausencia remunerada, desplazamiento y consulta incluidos. Este tiempo lo sugirió la empresa, pese a que nuestra primera propuesta era por el tiempo indispensable, que sería lo suyo. No obstante, en los casos que por cualquier motivo se sobrepasase ese tiempo, se da la oportunidad de recurrir ante el Comité de seguridad y salud.
- Para el resto de ausencias por visitas médicas, pruebas diagnósticas o preoperatorios, tratamientos de larga duración, etc., la duración imputable remunerada será la requerida por la prueba o tratamiento más el desplazamiento.

Así mismo, para ahondar en la conciliación entre la vida familiar y laboral vemos necesario que **sea considerado como permiso retribuido, el tiempo indispensable que necesite un trabajador/a para cuidar de un hijo/a menor de 12 años debido a enfermedad del mismo**. Este permiso creemos indispensable porque ahora mismo el trabajador está desamparado en este tema, ya que tiene que utilizar sus vacaciones para cubrir esta necesidad.

Lo que pedimos creemos que es bastante razonable y esperamos que lleguemos a un rápido entendimiento con la empresa, lo cual significaría un gran avance para conciliar la vida familiar y laboral en Coritel.

## Propuesta de Convenio de Empresa

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

### Retribuciones

La siguiente propuesta pretende mejorar algunos aspectos nominativos de los empleados:

#### Sueldos y Salarios

El sueldo se constituirá de los siguientes conceptos:

Salario base, Antigüedad, Plus convenio (si procede), Mejora voluntaria, Variable (si procede).

#### Subida salarial anual

El sueldo, se incrementará anualmente con el valor del IPC como mínimo, independientemente de la parte variable. Actualmente dependemos de las tablas salariales del convenio de empresas consultoras, las cuales no se actualizan hasta pasados 2 o 3 años, por lo que todas las personas con subida 0% están indefensas al no ver anualmente una subida mínima del IPC.

#### Antigüedad

El concepto antigüedad no será absorbible. Actualmente este concepto es absorbible según nuestro convenio por lo que aunque te suban la antigüedad, luego lo bajan de la mejora voluntaria y nos quedamos exactamente igual...Curiosa cuanto menos la mentalidad del que firmó este convenio!



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Síndrome de burn-out o síndrome de "estar quemado"

Se refiere a un estado de agotamiento emocional, físico y mental grave en el que la persona se derrumba a causa del cansancio psíquico o estrés que surge de la interacción social y ante una rutina laboral.

Se produce una reducción de su capacidad personal habitual. Esta situación se produce durante un largo periodo de tiempo, y finalmente la persona se encuentra en un estado de incapacidad para seguir trabajando. Siente que ya no puede dar más de sí a los demás. Se siente desbordado por las demandas emocionales de los otros, que sus recursos emocionales ya están agotados, incluso se levanta ya agotado.

#### ¿Cuáles son los síntomas?

- Distanciamiento afectivo, irritabilidad, atención selectiva, ironía, etc.
- Se producen diferentes mecanismos de defensa como racionalización, desplazamiento de afectos, negación de la realidad, etc.
- Absentismo laboral, consumo de medicamentos o drogas, aumento de conductas violentas.
- Fatiga crónica, dolores de cabeza, problemas del sueño, hipertensión, y diversas enfermedades psicosomáticas.

#### ¿Qué hacer?

- Procura realizar un ritmo de trabajo que no sea excesivo, respetando las pausas de comida, descansos, etc.
- Cuando te sientas tenso, haz una pausa y procura hacer una pequeña relajación, para luego continuar.
- Di "no" cuando te encomienden más tareas de las que puedes realizar.
- Procura favorecer el trabajo en equipo e reforzar los aspectos positivos.
- Establece fronteras entre tu trabajo y tu vida privada, cuida tu ambiente familiar, haz gimnasia, masajes, relajación.
- Apóyate en tu red social: familia, amigos, compañeros...

Si ves que no consigues tú solo superar la situación y que desaparezcan los síntomas, acude a un profesional de la psicología que te ayude.

### LA EMPRESA NOS DICE QUE NOS ENTREGA EL LISTADO DE UBICACIÓN DE EMPLEADOS!!?

Los delegad@s de prevención de Madrid, después de estarlo solicitando durante años en y al CSS, hemos conseguido que la empresa nos entregue "su listado de empleados" el cual, además, se nos prometió entregar en Febrero (uno temporal).

Ésto no es lo que se nos prometió ni lo que hemos estado solicitando durante este tiempo.

"Su listado" es una enumeración de dónde están los clientes de Madrid.....en 4 meses?.

Y dónde y cuántos son los empleados?, señores, seguimos en las mismas, sin poder ejercer nuestros derechos y deberes con los empleados puesto que no sabemos dónde estáis.

Seguiremos investigando y utilizando los medios a nuestro alcance.

# La seguridad laboral es asunto de todos, empresario y trabajador

## 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.*

### El libro gordo de Accenture

Hace poco llegó a mi casa por correo la "Memoria España 2007 de Accenture". Es un libro un poco tocho, y aunque normalmente iría a la basura, para variar, esta vez me dio por leerlo.

Además del lógico auto bombo, presentando gráficos, datos, premios, ranking y demás, que demuestran que somos los mejores, los artículos en materia de economía de empresa que me interesan más bien poco (es de agradecer el glosario de términos que hay al final del libro, traducidos al castellano), el ameno relato de Juan Pedro Moreno, Líder del Capital Humano (Pág. 62) y alguna que otra curiosidad (por ejemplo, en las fotos, casi todos los socios responsables de las distintas áreas salen sin corbata), lo que más me ha gustado del libro son algunas perlas que hay escondidas en él. Estas son algunas de ellas:

- *"Según la publicación americana Working Mother, Accenture está entre las 100 empresas que permiten a sus profesionales conciliar mejor la vida laboral con la personal". Yo invito a algunos de sus periodistas a que vengan a España.*
- *"El talento constituye el verdadero valor de las organizaciones que hoy requieren personas capaces e inspiradoras. Ante esta complejidad y un entorno de riesgos crecientes, las organizaciones requieren cada vez más de la ayuda comprometida de un socio que las acompañe y se alinee con su agenda estratégica y con la obtención de resultados tangibles y sostenidos en el tiempo asegurando el crecimiento sostenible y responsable, social y empresarialmente".* A mi me dicen eso y me acojonan. Sólo me viene a la mente a un socio con el látigo y al programador capaz e inspirador, echando horas para que los resultados sean tangibles y sostenidos.
- *Diego Sánchez de León, socio responsable de Rendimiento Humano dice esto, "En un entorno cambiante y competitivo, caracterizado, entre otras cosas, por la escasez de profesionales, el reto se concreta en identificar de forma planificada las necesidades en término de valores, motivación, competencias y conocimientos técnicos concretos; en atraer, formar y retener a los profesionales más capaces; en aplicar una compensación que cubra tanto el corto como el largo plazo; y en estimular la productividad y el desempeño en un contexto organizativo que ayude a liberar las energías de las personas".* ¿Este señor trabaja en Accenture? ¿No sabe que hay un 30% de empleados al año que se va? ¿Está seguro que los salarios en Coritel cubren nuestras necesidades a corto y largo plazo? Mi sueldo, por lo menos, no me ayuda a liberar mi energía.
- *"El gobierno corporativo de Accenture se compromete a cumplir plenamente todos los requisitos normativos y de cotización, la ley y las normas gubernamentales de cada país en el que opera".* Por eso, hasta la aparición de los comités de empresa, hacíamos más horas laborales que lo que marca la ley, no se disfrutaban las horas a 1,75, muchos salarios estaban por debajo de lo que marcaba el convenio, etc.
- *"El 37% de los profesionales y el 26% del equipo ejecutivo de Accenture son mujeres".* ¿Qué pasa con el 11% de diferencia? ¿Seguro que hay igualdad de oportunidades?
- *José Antonio Herrero, manager, dice esto, "Mi trabajo en Accenture me está permitiendo vivir y disfrutar, e integrar de forma natural mi actividad laboral con la familiar".* Los hay con suerte, algunos no podemos decir lo mismo.

Pero las que más me han gustado son las referidas a los sueldos:

- *"Remuneración competitiva y atractiva, con un salario de acceso que garantiza una cantidad superior al salario mínimo interprofesional" ¿eh, es que han pensado alguna vez en ponerlo por debajo?*
- *"La retribución de Accenture se sitúa por encima de la media del sector, especialmente en el área de consultoría, donde se sitúa en el percentil 75 del mercado".* Del percentil de los coritelitos mejor no hablamos, ¿no?

Ya estoy contando los días que faltan para que me llegue a casa la memoria del 2008. Lo mismo aparece en alguna página que Accenture garantiza una subida de salarios mínima anual a todos los trabajadores y un gráfico bien grande donde se aprecie una bajada espectacular de las horas extras. Eso si sería memorable.

David Ortiz

# En clave de humor

*Perrea!*  
*Perrea!*

**ACCENTURE FICHA A RODOLFO CHIQUILICUATRE PARA PROMOCIONAR LOS CORE VALUES**

"El chiquivalues mola mogollón lo bailan en Ramirez y también en Alcorcón y el chiquivalues se baila así:  
 ¡UNO! La stewardship  
 ¡DOS! La best people  
 ¡TRES! El client value creation  
 ¡CUATRO! El one global network  
 ¡CINCO! El respect for the individual  
 ¡SEIS! La integrity"

**¡¡MENOS VALUES Y SUBIDA PARA TODOS, YA!!**



**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.