



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 15

#

Mayo 2005

## Acuerdo Comité-Empresa sobre Dietas y Desplazamientos

*Después de casi un año de negociaciones, el comité de empresa y la dirección de la empresa hemos llegado a un acuerdo sobre la compensación de Dietas y Desplazamientos para los trabajadores de Coritel Madrid.*

Como sabéis, nuestro objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en Coritel y lograr acuerdos de empresa. Hace casi un año hicimos una propuesta para mejorar la actual política de dietas y desplazamientos dentro de la comunidad de Madrid.

Desde el comité creíamos necesario mejorar la actual política, ya que no recogía casuísticas como el kilometraje cuando trabajas dentro de tu comunidad, dietas para comidas, cenas o transporte fuera del horario de trabajo, etc., y por tanto, se dejaba a la libre decisión del responsable del proyecto donde se estuviera asignado. Nuestra intención era recoger todos estos puntos en un **acuerdo de mínimos**. A partir de entonces nos hemos sentado a negociar un acuerdo para que los empleados no resultaran perjudicados por el hecho de desplazarse al trabajo a oficinas de fuera de Madrid capital o por quedarse a trabajar fuera del horario de oficina. Pese a que las propuestas iniciales de ambas partes eran bastantes opuestas, se han ido acercando las posturas hasta llegar a un acuerdo que satisfizo a ambos.

El resultado es un acuerdo que creemos que sirve para que el empleado no sea el perjudicado al darse uno de los casos especificado en el acuerdo, y por tanto, que el empleado le compense realizar dicho esfuerzo.

Este acuerdo entra en vigor a partir del uno de junio y lo podéis ver en la página web del Comité para que sea consultado por todos los empleados.

Este acuerdo está para cumplirse, por consiguiente, debéis hacer todo lo necesario para que se cumpla, ya que es un derecho reconocido por la empresa. Desde el comité hemos puesto todo nuestro empeño en conseguirlo y ahora está en vuestras manos el que se cumpla. Si en vuestro proyecto os ponen algún problema para cumplir cualquiera de los puntos descritos en dicho acuerdo, no dudéis en poneros en contacto con nosotros e intentaremos solucionarlo

Resumidamente el acuerdo recoge los siguiente puntos:

- Comidas fuera del horario de oficina (viernes, fines de semana, festivos y horario de verano) y/o cenas: Se pagarán hasta 10€ ó 12€, según días, previa presentación de justificante.
- Desplazamientos fuera del municipio de Madrid y la Finca: Autobús de la empresa, 4€ o kilometraje según casos.
- Prolongación de la jornada a partir de las 21 ó 22 horas (según casos): Taxi o kilometraje.
- Desplazamientos en fines de semana o festivos: Taxi o kilometraje
- Desplazamientos por motivos profesionales: Taxi o kilometraje.

## Revisión de las tablas salariales del convenio vigentes para el año 2005

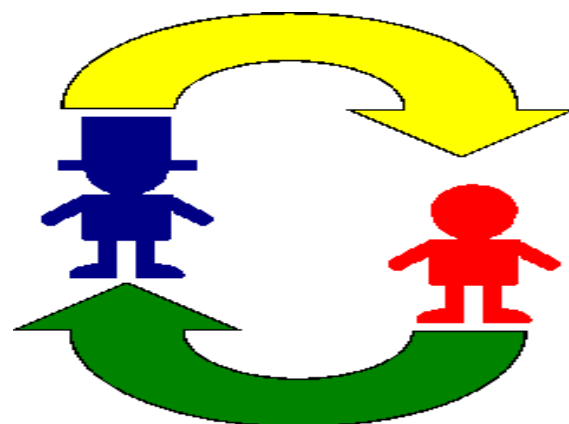
Ya se han publicado en el BOE las tablas salariales del convenio de Empresas Consultoras revisadas para el año 2004 y vigente para el 2005.

Como el IPC real del año 2004 ha quedado fijado en un índice del 3,2% procede aplicar un aumento adicional del 1,2% a la tabla inicial del 2004, puesto que fue calculada con la previsión de inflación del Gobierno (un 2%). Igualmente, se ha procedido a actualizar el Plus de Convenio, incrementándolo en el mismo diferencial.

Las cantidades resultantes de estas diferencias, se abonarán a todos los trabajadores/as con efecto retroactivo desde el día primero de julio de 2004, fecha desde la cual entró en vigor nuestro actual convenio, hasta la fecha de hoy.

Las tablas salariales las puedes encontrar en nuestra página web. Revisa tu sueldo para controlar que está por encima del mínimo.

Asimismo, os informamos que el pasado día 25 de mayo se han iniciado las reuniones por el XV Convenio Estatal de Consultoras y Planificación por el cual nos regiremos en el futuro.



**Ponte en mi Lugar  
de Trabajo.**

**Si luchas puedes perder, pero si no luchas estás perdido**

## BANDING: 'BRUJERÍA'

Como todos los años por estas fechas viene siendo habitual la celebración en alguna ciudad europea del concurso de Eurovisión. También viene siendo habitual que por estas fechas se inicie en Coritel el temido proceso de banding. Si alguien no ve la relación entre ambos acontecimientos intentaré relatar a continuación qué similitudes veo y luego me decís si tengo o no razón.

Pongamos por ejemplo que vota Noruega, ¿alguien piensa que eligen a la mejor canción del concurso? Para sacar de dudas a los ilusos diré que los votos se los llevan finlandeses, suecos, daneses, ucranianos... Otro ejemplo: vota Serbia y Montenegro, pues los votos van a Bosnia Herzegovina, Eslovenia, Macedonia, Grecia, y todo país que quede por ahí cerca con alguna rara excepción porque alguna canción verdaderamente vale la pena. Ahora sólo tenemos que sustituir a los vikingos o los balcánicos por gerentes, socios o algunas personas con cargos importantes que sean verdaderamente influyentes, las canciones por los méritos contraídos a lo largo del año por los evaluados, los puntos repartidos con las letritas A+, A, B, C ó D y las relaciones entre países por las relaciones entre donantes de letras y los receptores de las mismas.

¿No es para decir que esto está más amañado que el concurso de Eurovisión? ¿Más?, será igual ¿no?, pues no, por lo menos los europeos no esconden sus puntitos sino que puntúan públicamente, eso sí, con toda la desfachatez del mundo y sin pudor, pero nos libran del espectáculo, ciertamente lamentable, del mercadillo de bandas. Este año, como todos, habrá en Coritel mucha 'brujería'.

## ¡¡OJO CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MATERNIDAD!!

A través del correo del comité nos han llegado numerosas consultas sobre la reducción de jornada por maternidad. Estas son algunas de ellas:

**¿El padre puede pedir reducción de jornada a partir del mismo día del parto o tiene que esperar hasta que le den el alta a la madre?**

Puede pedirla el mismo día del parto. No hay nada en la legislación vigente que lo impida

**¿El empleado puede elegir el horario de la reducción?**

Sí, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, siempre que se encuentre comprendido dentro del horario habitual.

**¿Pueden pedir el padre y la madre a la vez la reducción de jornada?**

Sí, siempre que no sean de la misma empresa, en tal caso, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

## CAMBIO DE DIRECCIÓN DEL CORREO DEL COMITÉ

Por motivos de capacidad hemos cambiado nuestra dirección de correo. La nueva dirección es:

**coriugt@yahoo.es**

No dudéis en escribirnos para cualquier queja, duda, propuesta, opinión, etc. Recuerda que nos puedes escribir para salir en El Picador

## EL TIMO DEL TOCOMOCHO

No voy a descubrir la sopa de ajos si digo que hace más de mil años también se las ingeniaban para timar y estafar a la gente, ya que esto tiene que suceder desde Adán y Eva. Y en este caso tengo mis dudas si la timadora fue Eva o la serpiente y la otra actuaba de "gancho". Este mes abrimos esta sección con los diferentes tipos de timos que se dan entre los que formamos parte de la fauna de esta nuestra empresa.

Un timo ya famoso y que algunos responsables "listillos" siguen utilizando a menudo con buen resultado es el de querer hacer trabajar a un incauto empleado un día festivo y cambio darles otro día libre, sin que aparezca dicho festivo como trabajado en el TR timando al empleado y la empresa.

Cuidado, no os dejéis timar todas las horas que se trabajan en festivos son horas extras y como tales por cada hora que se haga tienen que daros 1,75 horas de disfrute. ¡Que no os engañen!

Otro timo que se puede dar en estas fechas, es decir al imberbe empleado que no se puede coger las vacaciones en periodo fuera del horario de verano ya que no está permitido por ley. Buen intento, pero cualquier empleado puede cogerse las vacaciones dentro del año natural trabajado.



### CAMBIOS DE HORARIO EN JORNADA INTENSIVA

Llega el verano y con ella la tan ansiada jornada reducida, que como ya sabréis establece un horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes desde el 1 de Julio al 15 de septiembre ambos inclusive. Desgraciadamente no siempre es así y algunos responsables de proyecto hacen su “agosto” cambiando el horario a su antojo, sin contar en la mayoría de los casos con los trabajadores y los derechos legales de los mismos.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41 establece lo siguiente:

- La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre ellas la jornada de trabajo y el horario.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de **carácter individual**, cuando sólo afecta a un trabajador a título individual o **carácter colectivo**, cuando afecta a la mayoría de los integrantes de un proyecto. Si el cambio de horario supera un periodo de 90 días, no es el caso en el periodo de jornada de verano, para que sea considerado de carácter colectivo, este cambio debe afectar a 30 o más trabajadores.
- La decisión de cambio de horario de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de treinta días** a la fecha de su efectividad. Si el trabajador no estuviese de acuerdo con el cambio de horario, tiene dos posibilidades:
  - **tendrá derecho a rescindir su contrato** y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
  - podrá **impugnarla ante la jurisdicción competente** y la sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.
- Si la decisión de modificación del horario es de carácter colectivo **deberá ir precedida de un período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días, que debe versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que **surtirá efectos una vez transcurrido 30 días después**.

Si los trabajadores no estuvieran de acuerdo con el acuerdo **se podrá reclamar en conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual prevista anteriormente. No obstante, cada trabajador individualmente puede ejercer el derecho anteriormente explicado, es decir, rescindir el contrato y percibir indemnización de 20 días salario por año o bien impugnarlo ante la jurisdicción competente.

Además hay que tener en cuenta otras consideraciones que establece nuestro convenio en su artículo 21 que son las siguientes:

- Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen, es decir, en julio de este año, por ejemplo, no se podrán superar las 140 horas mensuales que establece el horario de Coritel-Madrid.
- Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano, nuestro caso, no podrán **rebasar las treinta y seis horas semanales** durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.
- En las empresas en que se realice jornada continuada, nuestro caso en la jornada de verano y los viernes, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse.

Recuerda que si no se cumple ninguna de las anteriores condiciones y se amplía el horario, estaremos hablando de horas extras y son voluntarias, tienes el derecho de no hacerlas. Desde el comité creemos que cualquier cambio de horario debe ser consultado y pactado con el trabajador que es el que va a sufrir dicho perjuicio y siempre a cambio de alguna contrapartida que compense su realización.

**Si crees que se han vulnerado tus derechos (no avisan con la suficiente antelación, no se ha consultado con nosotros, supera el computo de horas mensuales, etc.) no dudes en ponerte en contacto con nosotros.**

**¡¡Tienes tus derechos, hazlos cumplir!!**

### RANKING DE PROYECTOS BROWN Y GREEN

#### PROYECTOS BROWN

1. **Cofares:** Horas extras cargadas en hojas excel. Impresentable.
2. **Barclays Bank (Integración al Zaragozano Migración):** Horas extras a porrillo.
3. **BBVA (Nuevo Sist Corp Valores):** Demasiadas horas.

#### PROYECTOS GREEN

Sólo nos ha llegado un proyecto. Animamos a la gente a escribirnos para que nos indiquen los proyectos que merezcan estar en esta sección, porque proyectos green, haberlos hailos.

1. **BT (AM):** Buen ambiente y horas las justas.

**Si luchas puedes perder, pero si no luchas estás perdido**

## CARTAS A LA DIRECCIÓN

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

### Yo También me voy

Desde hace ya meses hay una frase que se esta generalizando en esta empresa: "Yo también me voy", cuantos de los que todavía seguimos por aquí hemos escuchado esta frase, ¿muchos verdad? y quien no te dice que mañana seas tu el que la diga.

¿Por qué esta ocurriendo esto?, seguro que la gran mayoría de nosotros lo sabemos, sin embargo hay algunas 'personas' que por lo que se ve no lo ven o no lo quieren ver (me decanto más por esta opción), ya que lo único que ven es su despacho, ese despacho en el que se podría meter a 10/15 personas mínimo y así hacer un poco de hueco al resto que trabajamos tocándonos los codos.

Para que sirven las GPS, para qué, no me creo que en estas encuestas no aparezca el desencanto que la gente tiene con la empresa, no me lo creo, porque os engañáis a vosotros mismos, sí, sí a vosotros (socios, directivos, etc.), ¿Por qué no hacéis nada?, ya, ya lo se, no lo digáis, lo único que os importa son los billetitos a final de mes (hay que ver yo comiendo de taper y mientras ustedes tirando de *Americam Express*).

La gente ya no esta a gusto trabajando aquí, no hay día que pase

que no se acuerde de ver su curriculum en *infojobs*, o de enviarlo a un lado u otro, la gente esta deseando decir "Yo también me voy".

Me voy

### 1 + 1 = 1

Diez años de EGB, cuatro de bachillerato, cinco de carrera, para que llegue un gerente y me diga que 1 + 1 no son 2, que es igual a 1. Me explico, en un antiguo proyecto, no hace mucho tiempo, se hacía el peculiar horario de 9 a 9, es decir, sabiendo sumar salía 2 horas de más cada día, respecto al horario normal. Pues bien, sólo nos permitían cargar una hora extra porque según el gerente 1+1=1. O bien, el gerente no sabía sumar o sumaba demasiado bien. Creo más bien lo segundo, y el 1 que quedaba en el limbo, iba a sumarse a otra cuenta de la que no teníamos conocimiento el resto de los mortales. En definitiva, trabajábamos una hora gratis por la cara.

En fin, eran otros tiempos y espero que este año, en el cual se cumplen 100 años de que Albert Einstein sentó las bases de la Teoría de la Relatividad, vuelva la cordura y 1+1 sea igual a 2, hasta que se demuestre lo contrario.

Anónimo.

## En clave de humor

### Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Aviso: Esta historia junto con sus personajes es totalmente ficticia. Cualquier parecido con la realidad será mera coincidencia.

COR: Oye, tío, nen

TEL: ¡Qué Pasa Neeeeeeeeeeeeeeengii

COR: ¿Has visto, tío?

TEL: ¿El qué, tío?

COR: Que los de Avnade vienen sin corbata. ¡Qué fuertei ¿No, tío?

TEL: ¿Y trabajan peor? ¿Son menos productivos? ¿Dan peor imagen, tío?

COR: No tío, si no es por la imagen, tío, es porque sin traje dicen que pierdes neuronas, tío, que la corbata hace que no se te bajen del cuello y se te queden en la cabeza.

TEL: Nosotros, sin embargo, con el traje pasamos más calor en verano, y eso es bueno, tío, porque sudas y eliminas toxinas, tío.

COR: Claro tío, y además como lo estamos pagando de nuestro bolsillo, la imagen que tendría que pagar la empresa, le sale gratis, tío.

TEL: ¡Qué fuertei ¿No, tío? Como si Coritel fuese una ONG, tío, y nosotros donamos el dinero para los trajes, tío. Encima de que cobro poco, me obligan a llevar traje y a que lo pague el menda. Tío, me estoy poniendo nervioso, tío.

COR: Mañana sin corbata, tío. Que se me hincha la vena del cuello, tío y me flipo, tío.

TEL: No digas eso, tío, que te flipas y te echan, tío.

COR: No hay huevos, tío. Me toca mucho la fibra que me obliguen a algo sin razón, tío.

TEL: Bueno tío, vamos a dejar de hablar así, tío, que al final se nos pega, tío y nos flipamos, tío

COR: No puedo, tío, esto es un vicio, tío. ¡iiiQué pasa neeeeeeeeeeeeeeeeeeeengiiii



Si luchas puedes perder, pero si no luchas estás perdido