



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 49

#

Mayo 2008

## DEJADEZ POR PARTE DE LA EMPRESA, SUS DIRECTIVOS Y SUS INTERLOCUTORES.

Tenemos pendientes varios temas con la dirección de la empresa, ante los cuales lo único que han dejado patente es una incompetencia y una dejadez absolutas. La única excusa es "que están liados". (El resto vamos al trabajo a pasar el tiempo, "iiino te jode !!!")

Todos sabemos qué pasaría si es este tipo de excusas las pusiese un trabajador cuando la empresa le reclamase cualquier obligación. A la hora de exigir no se cortan un pelo. Si ello incluye quedarnos sin fin de semana, o sin jornada intensiva, es problema nuestro.

Pero en este caso se trata de dar la espalda a los representantes de los trabajadores, y por lo tanto a las necesidades de sus emplead@s.



No hablamos por hablar. Y nuestra intención no es meternos con la empresa para cubrir hueco en "el picador". Existen distintas razones que lo justifican:

- Tenemos correos sin contestar (desde hace días).
- Listado de empleados y centros de trabajo (desde hace meses).
- Listado de horas extras de 2007 (desde hace meses).
- Reunión trimestral (desde hace meses)
- Propuesta permiso asistencia al médico (desde hace meses).
- Firma calendario y acuerdo reducción media hora los viernes.

Quizás tengan un problema de "exceso de trabajo", de planificación, de organización o simplemente no quieren gastar más dinero en ello. Pero sea cual sea, son la empresa y tienen la capacidad para solucionarlo.

¿Os imagináis que la empresa nos requiriese para una reunión, o para tratar un tema importante y nosotros respondiésemos que estamos liados? Sería de risa.

# LA VERGÜENZA DE LAS SUBIDAS 0

Ya hemos hecho a la empresa la propuesta para que en la subida salarial de este año todos los empleados tengan al menos un incremento mínimo no menor al IPC, además de ponernos a su disposición para hablar de este tema. Como era de prever la empresa a hecho mutis por el foro y pasa de hablar con los representantes de los trabajadores elegidos democráticamente.

Como los empleados no metamos presión a la empresa los ceritos irán sobrevolando sobre nuestras cabeza un año más y le puede tocar a cualquiera. Y seguiríamos otro año más. La empresa nos diría que han subido los sueldos una media de x y todos tan contentos. Nada más lejos de la realidad.

Como se puede comprobar en el cuadro los salarios medios llevan años estancados.

## SALARIOS MEDIOS EN CORITEL

2003: 25.244€  
2004: 25.248€  
2005: 24.414€  
2006: 25.523€  
2007: 28.547€

El IPC ha aumentado durante estos años un 16,4% mientras los salarios aumentaron un 13%, sobre todo gracias al arreón que dieron en 2007, porque entre 2003 y 2006 los salarios subieron un pírrico 1,1%.

Durante estos años los beneficios en Coritel no han bajado de los 14 millones de euros anuales. La facturación creció un 17% en 2007. El valor de la acción de Accenture en el 2007 ha reflejado un crecimiento del 24%.

## SALARIO MEDIO EN 2006

Empleado de Coritel: 25.523€  
Empleado de Accenture: 57.571€

¿Por qué con estos datos económicos tan buenos, los salarios no crecen?

¿Cómo puede haber tanta diferencia, **MÁS DEL DOBLE**, entre los salarios de un empleado de Accenture y los de Coritel, siendo todos del mismo grupo?

¿De verdad los empleados somos el mejor activo de Coritel y de Accenture?

Nos da vergüenza que aún haya trabajadores sin subida

**NO A LA SUBIDA 0**

**SUELDOS DIGNOS EN CORITEL**

*Estos datos se han sacado de las cuentas públicas de Coritel S.A. y Accenture S.L. que están disponibles anualmente en el Registro Mercantil (www.rmc.es)*



## GRAN AFLUENCIA EN LA MANIFESTACIÓN ANTIPARQUÍMETROS

El miércoles día 28 de Mayo tuvo lugar en las instalaciones de La Finca, en frente del edificio de AXN, la bocadillada antiparquímetros. Desde CGT Coritel queremos agradecer a todos los que apoyaron la medida con su presencia, bocata en mano, para intentar revertir la situación y que el Ayuntamiento de Pozuelo dé marcha atrás en su decisión de recaudar fondos a costa de los trabajadores de la Finca.

Si bien la totalidad de las empresas del Parque Empresarial estuvieron representadas no creemos que el nivel de movilización fuera satisfactorio aunque queremos pensar que sólo fue el comienzo de las protestas. Quien no se adhirió a la 'reunión' porque no se sintió afectado esperamos que estas razones sean suficientes para que la próxima vez seamos más.



- Si tienes coche deberías pensar si te lo puedes costear. 774 plazas naranjas y rojas, 3 €/día y 2 € día respectivamente, supondrán 44 € mínimos al mes por venir a La Finca estés 10 minutos aparcado o 9 horas. Además, ¿habrá plazas para todos?, esto no es el parking interior donde tienes plaza reservada ni estará protegido ni del clima ni de los desaprensivos.
- Si habitualmente vienes en transporte público deberías pensar que ahora habrá más gente que se decante por esta opción para no pagar el aparcamiento. La 'comodidad' que habitualmente hay en hora punta se verá aún más resentida.
- Debería existir un principio de solidaridad por el cual aunque uno no se sienta afectado se sienta obligado moralmente a ayudar a sus compañeros en una causa que creemos que es justa.

¿Tendremos que esperar al 12 de julio cuando ya la situación se torne irreversible y nos demos cuenta, entonces, que nuestra calidad de vida y/o nuestro bolsillo empeoró?

¡¡¡Ayúdanos, Ayúdate!!!

Links de interés:

<http://www.diariodepozuelo.es/content/view/3131/437/>

<http://picasaweb.google.com/antiparquimetros/Bocata28052008>

[http://static.20minutos.es/edicionimpresa/madrid/08/05/MADR\\_28\\_05\\_08.pdf](http://static.20minutos.es/edicionimpresa/madrid/08/05/MADR_28_05_08.pdf)

## CLÁUSULAS NULAS

En derecho laboral las cláusulas contrarias a la ley se declaran **NULAS**, no se pueden pactar cláusulas o firmar contratos que directamente contravengan la ley y, en caso de hacerlo, dichas cláusulas no tienen fuerza normativa. Ejemplos: Obligación de hacer las guardias fuera del horario laboral en contraposición con la voluntariedad de realizar horas extras o Renunciar a dietas por desplazamiento en contraposición al Art. 40 del ET que se complementa con el Art. 30 de nuestro convenio.

El asesoramiento legal en Coritel con respecto al tema de contratos **NO** es todo lo correcto y ajustado a derecho que cabría desear.



## HORARIO DE VERANO

Ya se acerca la tan ansiada jornada de verano y dudamos que la empresa se haya preocupado de informar a los gestores de proyectos de cuales son los derechos de sus subordinados sobre este punto.

Lo primero recordar que el horario de verano no es una concesión que realiza la empresa a sus empleados, sino una obligación que la empresa contrae con nosotros y que se encuentra recogida en cada contrato laboral y ratificada en el calendario laboral anual. Del 1 de Julio al 15 de Septiembre: 7 horas al día de Lunes a Jueves (8:00-15:00) y 6,30 horas los Viernes (8:00-14:30). Partir el horario con una hora para comer no es disfrutar de la jornada de verano.

Nuestra jornada semanal laboral es de 42.5 horas, un exceso de 2.5 horas para la generación de este derecho. Una modificación en el horario implica una modificación sustancial en las condiciones laborales, la cual esta regulada por el Artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Este artículo recoge:

La modificación deberá ser confirmada al empleado y a los representantes legales de los mismos con una antelación mínima de 30 días.

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días por año trabajado prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve.

Esperamos que la práctica totalidad de la plantilla disfrute de su horario de verano y que solo en caso de fuerza mayor se produzcan modificaciones del mismo.

La modificación de horario con la finalidad de abarcar un mayor margen de horas y cubrir posibles contingencias futuras no debe ser la practica habitual, con ello se nos están pisoteando nuestros derechos. Existen otras posibilidades para dar servicio a los clientes y que todo la plantilla pueda disfrutar de sus 11 semanas de horario de verano.

**En caso de incumplimiento la sección de CGT no dudará en denunciar el hecho ante la autoridad competente.**

# CGT INFORMA

## Artículo 40. Movilidad geográfica (LET)

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.



## 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:

- Aumentos de 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.



## ii No nos mires, únete !!



### TODO LO QUE DEBES SABER ACERCA DE LAS VACACIONES

Todos los trabajadores tienen el derecho de saber la planificación de sus vacaciones con al menos 2 meses de antelación. Las vacaciones se elegirán de mutuo acuerdo entre trabajador y responsable. En caso de no existir mutuo acuerdo, el trabajador podrá interponer una demanda ante el juzgado de lo social. Estas

demandas son rápidas y normalmente los jueces suelen fallar a favor de ambas partes por lo que la sentencia suele ser que cada parte elija 15 días. Este tipo de sentencias son inapelables, por tanto, lo que decida el juez, irá a misa.

## PROYECTOS BROWN

- **O2:** exceso de horas extras no habituales, con gente con mas de 90 horas extras en apenas 3 meses.
- **Apolo:** de nuevo salta a la palestra, más bien continúa, con muchas guardias obligatorias (Ilegal totalmente) incluso los fines de semana. Recordamos a los gerentes de este proyecto que las guardias son voluntarias, y pedimos que rectifiquen su actitud de imposición de las mismas.
- **Renfe-Delicias:** sigue pendiente la visita de los técnicos de prevención, ya que está el equipo de unos 45 trabajadores dentro de una sala de reuniones de no más de 80m<sup>2</sup>, interior, sin ventanas, con dos puertas (las cuales pueden dejar abiertas todo el día para refrescar algo la sala) ya que hace demasiado calor y las mesas (de 1,5 m) se están compartiendo entre dos compañero.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Colores en el trabajo.

Los colores pueden ayudar a identificar las zonas de peligro, proyectos de tráfico, equipos de incendio y primeros auxilios. Las paredes y los techos deben reflejar una cantidad adecuada de luz sin producir resplandor ni un contraste indebido, y proporcionar un descanso visual a quienes están trabajando, permitiéndoles apartar momentáneamente la vista de su trabajo. A menudo la fatiga excesiva de los ojos proviene del esfuerzo por adaptarse a contrastes de color perjudiciales. No basta que haya luz suficiente en una sala de trabajo. Es preciso que tanto la luz como los colores estén debidamente dispuestos.

Algunos ejemplos de la influencia del color:

- En la mayor parte de clínicas y hospitales, el color blanco o marfil de las paredes y de las prendas de vestir de médicos y enfermeras ha sido sustituido por el color verde. Con ello el ambiente es más clamado e incluso los cirujanos trabajan con mayor seguridad.
- Bioquímicos rusos han realizado experiencias sobre el comportamiento de ruidos y colores en el organismo y una de sus conclusiones es que determinados colores reducen el impacto del ruido ambiental. Según ellos, los colores fríos, como el azul y el añil, presentan una capacidad de absorción de ruidos fuertes e intensos, por lo que tales colores debieran ser preferidos en talleres excesivamente ruidosos.
- El Instituto de Investigaciones del Color, de Estados Unidos, ha llegado a sugerir que algunos colores favorecen las ventas. Así, el color rosa es el mejor para los cosméticos; el verde, para la joyería, y el rojo, para los juguetes.
- En unas escuelas suizas se sustituyó el encerado negro y el yeso blanco por una pizarra verde y clarión amarillo. Además del efecto calmante obtenido, fue notable el progreso en la retención de las explicaciones desarrolladas en aquella.
- Pero hay más: "Panamerican Airways" descubrió que se daba una mayor proporción de mareos en los pasajeros de aviones cuya decoración era de color amarillo o naranja. El problema fue resuelto adoptando el azul o el verde pálido tanto para asientos y almohadones como para la pintura interior de los aparatos.

## EJERCICIOS PRÁCTICOS PARA USUARIOS DE ORDENADOR

He aquí unos prácticos ejercicios para realizar entre compilación y compilación, entre subida y subida a producción, si te queda tiempo para ello...

CONSEJO: si los haces en la oficina ponte antes el chándal, descálate y dirige tu silla hacia un lugar espacioso por el bien de la comunidad. Si no los haces en la oficina, no dejes de probarlos en casa.

### DEDOS

Con las palmas hacia abajo, extiende los dedos lo más lejos uno de otros que puedas. Cuenta hasta cinco manteniendo la posición. Relájate antes de repetirlo. Este ejercicio relaja la tensión en dedos y manos.



No os perdáis el ejercicio del próximo mes, no se puede igualar al Kamasutra pero ayuda a relajar tensiones

## Conciliar no cuesta ni un euro

Horarios flexibles, luces apagadas a partir de cierta hora, tele trabajo desde casa y salarios a la carta son algunas medidas que están cambiando la cultura laboral

¿Es usted un jefe o directivo a quien le pone nervioso levantar la vista y no ver a sus chicos en la oficina? Puede que esté anclado en esquemas laborales del pasado siglo, ajeno a la economía del conocimiento y a la cultura de la conciliación entre vida personal y laboral propia del siglo XXI. ¿Qué necesidad hay de verle la cara en todo momento a un empleado si éste rinde y cumple religiosamente con los objetivos marcados por la empresa? "Los directivos siguen siendo reticentes a flexibilizar horarios y a establecer sistemas de evaluación por cumplimiento de objetivos; quieren presencia" dice Josep Ginesta, director de Recursos Humanos de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), conoce bien el terreno que pisa. En 2007 su organización fue galardonada con el primer premio a la "flexibilidad", en el apartado de grandes empresas, del certamen sobre conciliación de vida laboral y personal promovido por la agencia de comunicación CVA y el Ministerio de Trabajo.

La UOC está en la vanguardia de esta difícil pugna por **lograr que las compañías se quiten la venda y comprueben que no siempre hay una equivalencia directa entre presencia y rendimiento**. Otras empresas le acompañan en este empeño. Sodexo Pass, firma dedicada a expender y gestionar vales de comida, aplica desde hace un par de años "una política de luces apagadas a partir de las siete de la tarde", explica su directora general, Angelines Basagoiti. "Antes los empleados solían quedarse hasta más tarde sin hacer nada. Hemos tenido que educarles para que se vayan antes de esa hora, estableciendo además horarios variables de entrada y salida en la oficina, entre las ocho y las diez de la mañana, y entre las cinco y las siete de la tarde", relata la representante de Sodexo Pass.

**Grandes empresas multinacionales, abanderadas de lo que se conoce como sociedad del conocimiento, como Microsoft, Indra y Telefónica, entre otras, han sido pioneras en España en la introducción de estas políticas de equilibrio entre vida personal y laboral.** Microsoft Ibérica cuenta desde hace cuatro años con un programa de movilidad y tele trabajo para todos sus empleados que ha sido reconocido con diversos premios y sellos de calidad. Elección de horario de común acuerdo con sus jefes, posibilidad de pedir días libres por razones personales sin descontarlos de las vacaciones, prohibición de fijar reuniones más allá de las 18.30 y acceso desde casa a las aplicaciones de la empresa mediante todo tipo de tecnologías, son algunas de las medidas que aplica Microsoft.

**El caso es lograr trabajadores comprometidos, motivados y satisfechos con sus condiciones laborales. Y empresas que logran revertir en productividad y beneficios esa satisfacción. La ecuación perfecta. La cuadratura de la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Y con coste cero para las compañías si se hace a conciencia.** "La flexibilidad se ha vuelto una necesidad competitiva para captar y retener talento", sostiene Josep Ginesta, para quien una política de conciliación bien diseñada y aplicada debe consistir en **"acercar el bienestar a los trabajadores y personalizar todo lo posible cada puesto de trabajo"**. Entre otras medidas, la UOC ofrece a quienes han sido madres o padres poder hacer dos horas de su jornada laboral tele trabajando desde su casa durante los 12 meses siguientes a la finalización del permiso legal. Cultura de la eficiencia frente a cultura de la presencia.

¿Y Coritel-Accenture, qué? Viéndolas venir.  
Con decir, que los empleados somos lo primero, no vale.  
Hay que demostrarlo.



## 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.

