



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 6

#

Septiembre 2004

Ya pasado un año desde la formación del Comité

Comienza la temporada 04/05: Vuelta al cole

Comienza un nuevo año fiscal y al igual que la dirección de la empresa, el Comité se ha autoimpuesto unos objetivos. Nuestra meta también es conseguir que "Coritel sea un gran sitio para trabajar", o al menos un poco mejor que hasta ahora. Para ello pondremos todo nuestro empeño y esfuerzo en conseguirlo

Como sabéis, hace casi un año que elegimos el actual Comité de Empresa. Desde ese momento nos pusimos a trabajar para que mejoraran las condiciones laborales en la empresa. Tras un periodo de aclimatación a esta nueva situación, debido sin duda a la anterior inexistencia de una representación de los trabajadores, actualmente, se han creado las bases para la existencia de un dialogo fluido y cordial entre el Comité y la dirección. En esta nueva temporada somos optimistas para la realización de nuestros nuevos objetivos y, con la experiencia que nos da un año de trabajo, corregir nuestros posibles errores y, sobre todo, intentar llegar a todos los empleados.

LO CONSEGUIDO HASTA AHORA

Echando la vista atrás podemos enumerar las distintas mejoras conseguidas mediante el trabajo del comité de empresa, entre ellas están:

- ✓ Aplicación del Convenio en cuanto a materia de disfrute de Horas Extras, con un incremento del 75% y remuneración con un 75% más en horas extras realizadas en fin de semana.
- ✓ Registro en las herramientas propias de la empresa ("pijama") de las Horas Extras realizadas y disfrutadas, tal como se venía haciendo con las horas normales. Así mismo se comienzan a cotizar estas horas a la Tesorería de la Seguridad Social.
- ✓ Actuar como oficina de información del empleado en cuanto a derechos y obligaciones laborales. Creación de una Web, cuenta de correo, boletín, etc.
- ✓ Resolución de conflictos personales en diferentes proyectos, mejorando las condiciones de trabajo. Como ejemplos QDQ, Iberia, etc.
- ✓ Resolución de conflictos colectivos: Carrefour.
- ✓ Mejoras en los proyectos en materia de riesgos laborales: Ejercito del aire (mascarillas), CIO(pantallas planas).
- ✓ Regularización del salario para los trabajadores cuyo salario estaba por debajo del mínimo según convenio.
- ✓ Desglose de la nómina para que aparezcan los conceptos salariales que marca el convenio (Disponible a partir de Enero).

OBJETIVOS PARA ESTE AÑO

Para este año nos hemos planteado nuevos objetivos que supondrían unas mejoras sustanciales en el trabajo Son los siguientes:

- ✓ Reducción sustancial de las horas extraordinarias, y mejorar la compensación de las mismas.
- ✓ Mejorar la actual política sobre Desplazamientos y, en especial, concretar los conceptos que definen los desplazamientos (ratios de distancia, cantidades a percibir, etc.) y unificar criterios.
- ✓ Posibilidad de acumulación de las horas de lactancia al permiso de maternidad.
- ✓ Mejora del calendario laboral del 2005, reducción de horas de trabajo.
- ✓ Ajustar los sueldos a los sueldos mínimos según las tablas salariales del convenio para los años 2004 y 2005.
- ✓ Eliminación de las subidas 0%, y conseguir una subida mínima del IPC.
- ✓ Regular mediante un acuerdo las dietas que definan la disponibilidad en las guardias.
- ✓ Conseguir estar disponibles a todos los empleados y que llegue la información a todos (Participar en las comunidades, conseguir que la empresa permita el envío de El Picador por el correo de la empresa, mejorar la página Web, etc.).
- ✓ Seguir con la resolución de posibles conflictos de vosotros en los proyectos donde estéis asignados.

En general, estos son los objetivos que nos hemos planteado para este año. Por supuesto, que a lo largo de año surgirán nuevos conflictos que intentaremos solucionar y nuevos objetivos que nos iréis planteando vosotros.

Lo que está claro es que seguiremos al pié del cañón para exigir nuestro derechos.

Excedencias

A la hora de dejar la empresa existe la posibilidad de hacerlo a través de una excedencia y dejar una puerta abierta para volver. Las excedencias están reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46, y es un derecho que tenemos todos los trabajadores. La petición de la excedencia se solicita a través del departamento de Recursos Humanos.

Ésta es la información referente a las excedencias:

- ❖ La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- ❖ El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- ❖ Excedencias por cuidado de un familiar
 - Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
 - La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 - El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- ❖ Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- ❖ El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- ❖ La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



Al loro con las tablas salariales

Como sabéis el mes de Junio entró en vigor el nuevo convenio colectivo por el cual nos regimos. En él vienen reflejados las nuevas tablas salariales para el 2004. Os recomendamos que calculéis el sueldo desde enero hasta hoy para ver si estáis por debajo del mínimo (podéis utilizar la hoja de cálculo que está en nuestra web). Si estáis por debajo poneros en contacto con RRHH o con nosotros. Sobre todo estad al loro los empleados a los que os acaban de regularizar el sueldo, ya que estáis en el mínimo. Si estáis por debajo, recordad que además de regularizaros el salario, os tienen que pagar la diferencia que hubiere desde enero hasta el mes que os regularicen el sueldo.



Preavisa antes de irte de la empresa

Según el Artículo 33 del Convenio (Dimisión del trabajador.), en caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación. **Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada**, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa.

En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

OPINIÓN

Ventajas y desventajas de tener colchón.

Extrañado, atónito y confundido me quedé cuando mis jefas me hablaron de hacer "colchón".

La expresión de mi cara lo decía todo, ¿qué quieren decir?, ¿colchón?, ¿estoy soñando?, ¿estoy en casa?; pues sí, efectivamente asignado en CASA.

Después de una larga temporada en el proyecto tengo una idea de qué es el colchón, así lo interpreto yo.

COLCHÓN: N° de horas variable, con tendencia ascendente, a realizar mensualmente de manera "casi" opcional; no se cargan en TR, pero se facturan al cliente y permiten que todos podamos usar los comedores del cliente y pasar los gastos de kilometraje (si tienes coche).

Básicamente los gastos del proyecto son subvencionados de esta manera, con el colchón mensual.

Teniendo en cuenta que otros allí asignados como la gente de Accenture no cargan las horas extras que diariamente hacen, adivina de dónde se cobra su comida, pues puedo imaginar que del "colchón"; claro colchón propiedad de Coritel. ¡Esto es ser solidario!

Al principio cuando entré en el proyecto yo participaba de esta actividad, pero cuando me obligaron a recuperar las horas empleadas en realizar el TOEIC (teniendo cuenta para cargarlo), pues me enfadé un poco y desde entonces no lo volví a hacer.

Me preocupé por averiguar si otros compañeros recuperaban las horas del TOEIC, y sí recuperaban el TOEIC, el reconocimiento médico de Coritel, las ausencias autorizadas, y además se realizan cursos ficticios de duración inferior a la reflejada en TR. Claro todo esto ayuda a engordar el colchón.

Y por cierto, ¡ENHORABUENA a los responsables del proyecto! Después de más de tres años, por fin casi se cumple el horario de verano. Cada día 7 horas aunque en horario de 9 a 17 (no de 8 de 15) con 1 hora para comer, ¿Os han dado un ticket restaurant?

Ya ves, ahora fuera del proyecto ya me siento Flex.

Ex-asignad@ a CASA

A + B = C

Hace un par de meses, mas concretamente en Julio, volví a recordar esas primeras clases de matemáticas, en EGB, en las que todo me parecía muy raro; el profesor en vez de utilizar números; utilizaba letras para todo, y lo mas extraño que fuese cual fuese la operación matemática; pongo algunos ejemplos; el resultado siempre era el mismo, una C.

$$A \times B = C; \quad A + B = C; \quad A / B = C$$

Al principio creí que esto sería una manera de particular de explicar de ese profesor, pero los cursos pasaban, las operaciones se complicaban, pero por algún extraño suceso aquello no cambiaba, el resultado era siempre una C.

Terminé la EGB y empecé el bachillerato, pero cual fue mi sorpresa, ya no solo se utilizaban las letras en la clase de matemáticas, sino que también estaban en la clase de Filosofía (lógica), Química, Física, pero independientemente de la asignatura y operación el resultado siempre era el mismo, la tan ansiada C.

Terminé el bachillerato y empecé la carrera universitaria, aquí si que mi sorpresa fue mayúscula, al comprobar que en todas las asignaturas, sea cual fuese la persona que las impartiese y contenido de la misma, los hechos se volvían a repetir, todas las operaciones terminaban con un resultado sorprendente, con una C.

Terminé la universidad con la ilusión de no volverme a encontrar nunca esa C, que me había venido persiguiendo durante toda la vida, allá donde estuviese, pero por alguna extraña razón me la he vuelto a encontrar este año, en mi banding y al pedir una explicación de **¿Por qué una C?**, no se les ha ocurrido otra cosa que explicarme lo que hace ya más de veinte años aprendí en EGB.

Si $A + B = C$ y además que $B + A = D$, solo que aquí en CORITEL, como dicen que tienen a los mejores, han conseguido despejar lo que vale C y D , $C = D = 0\%$.

Después de todo esto, veo más claras las palabras que un determinado socio dijo en las comunidades pasadas, **'en esta empresa no sólo se gana dinero; sino que también se gana conocimiento'**. Mirar mi caso, este año cobraré lo mismo que el año anterior, pero la duda que tenía durante más de 25 años ha sido resuelta, he conseguido saber el valor de la $C = 0\%$.

Anónimo

Tu aptitud perjudica a tus compañeros

Llevo casi tres años en esta nuestra empresa, he recorrido diversos clientes, y trabajado con distintos grupos de personas, pero en todos y cada uno de esos sitios me he encontrado con gente cuya 'aptitud me perjudica'.

-Personas que por algún extraño motivo les gusta lo de madrugar, y aparecen en la oficina antes de que el conserje abra la puerta (les gusta el café recién hecho).

-Personas que por el contrario no respetan su horario de salida, siempre tienen que salir los últimos, tengan o no tengan trabajo (que haga la compra otro).

-Personas que lo de descansar el fin de semana les viene mal, (los niños dan mucha lata, están todo el día por casa).

-Personas que eso de descansar a mitad de mañana les da pereza, se tienen que levantar de la silla (a lo mejor le ven por los pasillos).

Muchas de estas personas **su único afán es que los vean**, sea cual sea la hora o día en su puesto de trabajo, ya bien sea trabajando o no, eso da igual lo importante es que les vean, pero yo me pregunto **¿Quién quieres que te vea?**, tu jefe, imposible, ese siempre llega más tarde que tú, aunque tu llegues a tu hora; tampoco te puede ver a mitad de mañana porque se va de 'reunión', a la hora de comer, sus dos horas no se las quita nadie y al final de la tarde no le busques, o médico, o el coche, o la casa, o el colegio de los niños, siempre hay papeles que arreglar, y el fin de semana ya ni te cuento, hasta el móvil lo apaga.

Otras de estas personas lo que hacen es **encubrir su ineficacia durante la jornada laboral**, engañando al empresario haciéndole creer que es valido para la empresa cuando no es así ya que necesita mucho más tiempo para hacer las cosas, que su compañero de al lado y por eso se tiene que quedar, y no sólo engaña al empresario sino que perjudica a aquella persona que realiza su trabajo en su jornada laboral.

Es por ello que os animo a todos a cumplir vuestra jornada laboral y a luchar contra aquellas personas que os perjudican en vuestro trabajo.

Anónimo

Gracias por no felicitar me

Soy uno de la gran mayoría que no has felicitado. No me has reconocido ni mi trabajo, ni mi esfuerzo, ni mi compromiso, ni mi potencial profesional, que según la compañía no he puesto de manifiesto. No has podido demostrarme vuestro compromiso en potenciar las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en Coritel BPM. Ni siquiera me has deseado el mayor de los éxitos en mi antigua responsabilidad.

¿Cuándo nos mandarás un correo de no felicitación a los no promocionados? ¿Cuando seremos bendecidos por tal honor? Seguramente lo mismo que tardaré en esforzarme en mi trabajo y en comprometerme con los nobles valores que "promociona" nuestra familia Coritel BPM.

Un coritelito no promocionado

Total Rewards Package

"¿Total reguar Package?" me respondió mi mujer con cara de pato. Yo le acababa de explicar que era el modelo de compensación de mi empresa y que su objetivo era contribuir al crecimiento profesional y personal, es decir, la retribución económica, beneficios y desarrollo profesional. "A ver, cariño, con esta estrategia de negocio, se establece una relación directa entre *Total Rewards* y el rendimiento de cada persona, de forma que aquellos profesionales con mejor desempeño y compromiso, reciban una mayor compensación, respaldando así el objetivo de funcionar como una meritocracia" le expliqué. "¿Meritoqué?" me respondió, esta vez, con cara de avestruz. "Meritocracia, mujer, qué entenderás tú de negocios" le respondí con hartazgo. "¿Y según esa 'melotocracia' este año tampoco te suben el sueldo, no? Vamos, que no podemos cambiar la habitación del niño y tendré que seguir buscando las ofertas en el DIA. Cariño, creo que ya he entendido de que va el 'reguar package' ese".

Esta mujer no entiendo nada, ya verá cuando tenga dinero y participe directamente en los beneficios de nuestra organización a través de las RSUs, las opciones y el ESPP (Programa de compra de acciones con descuento). Ese año al Caribe.

Un recurso

Permiso Individual de Formación

En Septiembre, además del año fiscal en Coritel, también comienzan un nuevo curso académico. Para poder compatibilizarlo con nuestra actividad laboral hay un tipo de permiso con un máximo de 200 horas y que además está retribuido.

El Acuerdo Nacional sobre Formación Continua firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas creó este nuevo tipo de permiso. Su objetivo es el desarrollo personal y profesional de los trabajadores ocupados en acciones formativas que permitan conseguir una mayor cualificación y competencia profesional, a través de un título profesional. Se refiere a acciones de formación no incluidas en el plan de la empresa, sino a las reconocidas mediante una titulación oficial.

Las características de este tipo de permiso se recogen en el capítulo II (Art. 12) del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (Acuerdo Bipartito). Las características más importantes son:

- Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse Permiso de Formación deberán:
 - Estar dirigidas al desarrollo de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
 - Estar reconocidas por una titulación oficial.
- Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:
 - Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
 - Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación solicitado, y según el procedimiento establecido en Convocatoria.
- Tramitación y Resolución de Solicitudes
 - El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación.
 - La empresa deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de autorización y teniendo en cuenta los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categoría/grupos profesionales de la empresa.
 - Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación, deberá motivarlo y comunicarlo al trabajador.
 - Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la Fundación Tripartita la solicitud de Permiso Individual de Formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.
 - Si la Fundación Tripartita denegara la solicitud de Permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.
- El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.
- Remuneración
 - El trabajador que disfrute de un Permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este Artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente convenio colectivo.
 - Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Fundación Tripartita.

Para mayor información entra en la página <http://www.ugt.es/formacion/formacion1.htm>

En clave de humor

Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Cor y Tel se encuentran después de unas merecidas vacaciones y comentan con sus compañeros la vuelta y las esperadas subidas de salario. Cor ha tenido un 5%, pero sigue siendo Programador, y Tel, que no tiene buena cara, ha tenido un 0 y lo único que le ha subido es el colesterol.

Cor: ¿Qué pasa Tel? ¿Qué tal las vacaciones? Estoy con la depre, me quiero morir.

Tel: Ya ves, de vuelta.

Cor: ¡Joer tronco!, no tienes buena cara, ¿Te pasa algo?

Tel: Me acaban de dar la carta; un cero pelotero.

Cor: ¡No jodas! ¿Pero esta gente de qué va? Si te lo has currado mazo.

Tel: Pues ya ves, es su manera de agradecérmelo.

Cor: ¿Y qué piensas hacer? ¿Buscar en otra empresa? ¿Pincharle las ruedas al aceituno?

Tel: Ja ja ja. No será por ganas. No, voy a hacer algo mejor. Voy a currar menos que el sastre de Tarzán. Lo justito. Total, me van a pagar lo mismo.

Cor: Vamos que ... a las 7 se te cae el boli.

Tel: Ja ja ja, ya te digo. No sé, es que algo me pasa que a partir de las 7 no veo bien.

Cor: Je j eje, ni yo, se me nubla la vista.