



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 29 #

Septiembre 2006

"A veces sucede así en la vida: cuando son los caballos los que han trabajado, es el cochero el que recibe la propina" Daphne du Maurier

## REVISIÓN DEL ACUERDO DE DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

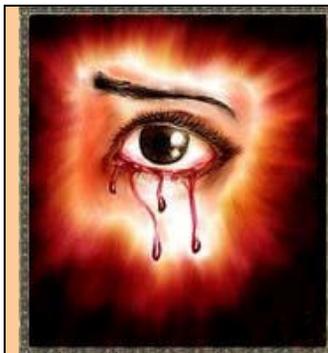
El año pasado el Comité de Empresa de Madrid suscribió un acuerdo de dietas y desplazamientos para los trabajadores de Madrid (más tarde se amplió este acuerdo al resto de trabajadores de las otras oficinas). Con este acuerdo se pactaron las dietas de los trabajadores que trabajan fuera del término municipal de Madrid, las dietas por comidas fuera del horario de trabajo y resto de dietas para los desplazamientos en festivos y fines de semana. Este año hemos pedido revisar dicho acuerdo ya que pensamos que es mejorable y no cubre todas las necesidades de los trabajadores. La semana pasada entregamos la propuesta a la empresa, propuesta realizada íntegramente por los representantes de CGT, ya que el resto de representantes, UGT y GPIC no presentaron ninguna, ni siquiera tuvieron la delicadeza de ir al pleno del comité donde se discutió dicha revisión.

La propuesta, que seguro que la empresa puede considerar ambiciosa, esperamos que sea tratada con la seriedad que merece, ya que la idea principal es compensar el perjuicio causado a trabajadores que no tienen un adecuado acceso a sus centros de trabajo, compensación que sin lugar a dudas repercutiría positivamente en el rendimiento y en la producción.

A grandes rasgos, nuestras propuestas son las siguientes:

- Aumento del IPC en el importe de las comidas fuera del horario de trabajo. Actualmente están en 10€ y 12€ los festivos y fines de semana y la vida sigue subiendo.
- Pago del taxi o kilometraje a los empleados que prolonguen su jornada de trabajo a partir de las 21:00 horas. Actualmente sólo se abona dicha dieta a partir de las 22:00 horas.
- Respecto a las dietas para los trabajadores que estén asignados fuera del término municipal de Madrid, proponemos los siguientes cambios:
  - Que dichas dietas pasen a cobrarlos, además de los trabajadores que estén asignados fuera de Madrid, todos los trabajadores que estén asignados fuera de la oficina de Pozuelo cuyo proyecto no cumpla con la existencia de un transporte público a una distancia igual o inferior a 1 km. del lugar de trabajo, con intervalos horarios de 15 minutos máximo. De esta manera recogemos situaciones de empleados que, aunque están dentro del municipio de Madrid, sus proyectos están situados en polígonos mal comunicados, Fuencarral, Las Mercedes, Avda. de Burgos, etc.
  - Aumento del importe de la dieta por desplazamiento para los trabajadores que estén asignados fuera del término municipal de Madrid. Pasaría de 4€ a 4,28€, debido al aumento este año del abono transporte.
  - Que sea el empleado el que elija entre un servicio de autobús de empresa, cobrar la dieta o se le abone el kilometraje si va en coche. Ahora mismo es la empresa la que elige como dar la ayuda y no el trabajador, que es el máximo afectado.

Esperamos que la empresa sea receptiva con la propuesta y alcancemos un acuerdo que satisfaga a todas las partes, sobre todo a los empleados.



**OTRA DECEPCIÓN  
SIGUEN LAS SUBIDAS 0**

**¿Good place to work?  
¿Core values, qué?**

**OTRO CORITEL ES POSIBLE**



## RANKING DE PROYECTOS BROWN

1. Hera (Telefónica): Horas extras, fines de semana currando. El típico proyecto marrón infernal.
2. BW (Diageo): Han hecho tantas horas que se han ganado a pulso aparecer aquí.

## Prevención de Riesgos Laborales

### EL EMBARAZO

El embarazo es un aspecto de la vida cotidiana que conlleva ciertos cambios físicos y psicológicos. Es necesario evaluar los riesgos específicos y tomar ciertas medidas. A continuación os mostramos un recopilatorio de algunas encontradas en leyes y normativas vigentes.

#### Directiva 92/85/CEE

Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el período de lactancia. Entre otras consideraciones, destacamos:

- Considera a estas trabajadoras un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles, se debe extremar las medidas de protección para la seguridad y la salud.
- Considera conveniente adoptar disposiciones para que estas trabajadoras no estén obligadas a realizar un trabajo nocturno.
- Que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales para su salud física y psíquica, y que es conveniente establecer una prohibición de despido.

#### Estatuto de los trabajadores

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria remunerada a elegir por ellas y que se podrá dividir en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

El comité de Madrid y la empresa, firmaron un acuerdo que mejora las condiciones del estatuto. Se dan dos opciones:

- Derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividido en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho será efectivo hasta que el hijo cumpla nueve meses y cuarenta días.
- Acumulación de las horas establecidas como permiso de lactancia mediante disfrute ininterrumpido de 4 semanas de permiso retribuido, a contar desde el periodo de alta de la madre, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses, sin que se excluyan, a efectos de cómputo, los fines de semana, festivos, festivos de empresa (Navidad y Semana Santa) y/o vacaciones anuales. Para más información podéis consultarlo en nuestra página, en la sección de acuerdos.

Tendrán derecho a reducción de jornada, entre un tercio (en el convenio de consultoras se amplía el margen desde un octavo) y máximo la mitad de ella, tanto el padre como la madre, por cuidado de un menor de 6 años.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Derecho a permiso remunerado por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### Real Decreto 486/97 Seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Desde CGT ya hemos realizado propuestas a la empresa sobre conciliación de la vida laboral y familiar, que todavía están sin respuesta (podéis verlas en nuestra página, sección de propuestas).

A estas vamos a añadir, basándonos en el incumplimiento del Real Decreto 486/97 la petición de sillones abatibles a disposición de las trabajadoras que estén en alguna de las situaciones descritas y que deseen hacer uso de ellos. En algunas empresas del sector, como Atos Origin, ya han sido habilitados sillones en la sala de botiquín. Ya os contaremos la respuesta de nuestra empresa.

**DURANTE ESTE AÑO YA HAY MÁS DE 350 COMPAÑEROS HAN REALIZADO MÁS DE 80 HORAS EXTRAS (MÁXIMO PERMITIDO POR LEY, SI NO SE DISFRUTAN EN LOS 4 MESES SIGUIENTES)**

**SÓLO QUEDAN 3 MESES PARA SU DISFRUTE**

**A ESTOS Y AL RESTO QUE TENEIS HORAS EXTRAS ACUMULADAS, QUE NO OS PILLE EL TORO Y EXIGID EL DISFRUTE YA**

**PORQUE LA VIDA PUEDE SER MARAVILLOSA  
ROMPE TUS CADENAS - A LAS 7 A CASA**

## OPINIÓN Y 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.

### Especial Subidas

Después de 4 subidas 0, este año me dan el sobrecito y con una B categoría AP, una subida de 200 euros anuales. El variable como a todos, pero la subida... Hace dos años ya tuve una B con subida 0. Eso que la subida va por porcentajes y categoría. No me quieren dar el rango salarial para AP, aunque el año pasado lo vi y el máximo estaba en 33.000. Puesto que mi sueldo no está en el máximo no entiendo como me han subido menos de 1% cuando debería haber sido mínimo un 5% por medias de AP que he calculado en el mismo cliente y la misma categoría. Puesto que cobraremos 1000 euros de variable y los 200 euros de subida creo que me aumentará el IRPF un 1% y mi aumento es del 0,7% cobrará un 0,3% menos. Es de risa. ¿Quién me dará los 5 eurillos que pierdo al mes?

Anónimo

Llego con tranquilidad a la entrega del sobrecito. La verdad es que me preocupa bien poco. Me cuentan que soy bueno, que me iban a dar una A pero, como me he quejado mucho por la incompetencia llevada en cierto proyecto, me rebajan a una B+. Pero, como alguien ha oído que me quería ir (supongo que en alguna de mis quejas por lo poco que cobro) ha decidido que lo mejor para la empresa y para mí es darme una hermosa C. Supongo que no quieren buenos trabajadores, sólo quieren pelotas. Da igual si por meritos te lo mereces o no. Sólo no te quejes y no expreses tu disgusto (aunque sea en la cafetería, que hay espías) con el salario. Y más cuando se de buena tinta que están buscando gente y ofrecen con 6 meses de experiencia, 22.000 euros. En fin, me "invitan" a que abandone la empresa.

Anónimo

¡Este año he recibido una "magnífica" promoción a Analista de Sistemas! ¡Joder, que contento me puse!, ¡por fin mi esfuerzo es reconocido! Grosso error. Mi aumento salarial fue del 5%, y me puedo sentir afortunado pues un amigo mío en la misma situación (también promocionado a AS) ha tenido un 2%, por no hablar de los compañeros que no han tenido nada de subida. Sinceramente me dan ganas de contestar a "Juan" y decirle: "Muy agradecido por la promoción, pero NO la quiero". Espero el correo, el del señor Juan, en el que me digan que este año CORITEL ha vuelto a tener un crecimiento del 20%.

Todo esto me hace ser más "receptivo" de cara a un mercado, el informático, que está en franca recuperación...

Anónimo

Mi subida ha sido malísima, casi nula, vamos, lo que me da la impresión que lo que han hecho es un encuadre de los sueldos para las distintas categorías, porque como siempre, 'soy de los más caros' y no tengo derecho a una subida mejor. Por supuesto, de categoría olvídate, porque hasta que la madre de no se quien se ponga de parto y el hijo del hermano del gerente no deje la empresa, aquí no sube nada más que los cuatro de siempre. Si tengo suerte y no viene un externo antes que entre directamente por encima.

Anónimo

Llevo un par de años con reducción de jornada por cuidado de mi hijo, y en los respectivos banding me pusieron una 'C' o 'SI' con su subida cero correspondientes. ¿Es casualidad, o mala suerte como dice mi mentor? No es el único caso que conozco estando en estas condiciones. ¿Esta es la conciliación vida personal y carrera profesional que predica la política de Coritel (o de Accenture)? Podría entender que se ralentizará la carrera profesional, pero de ahí a que pierdas año tras año poder adquisitivo. Pues no se si lo saben que la reducción de jornada también implica una importante reducción de sueldo.

Por otro lado, sea cual sea la situación dentro de la empresa, la subida cero es vejatoria. No creo que haya esas diferencias productivas entre las personas de un mismo proyecto, pues de ser así no saldría adelante dicho proyecto. Recordar que el sistema de banding es lo más SUBJETIVO que hay. Si con tu evaluador te llevas bien tendrás una subida buena, independiente de tu trabajo. Y lo se por experiencia, he visto como personas que trabajan muy bien, pero que son introvertidas o se relacionan poco, o llevan poco tiempo en el proyecto se las asigna la subida cero. Si no me creéis, ¿cuántos "excellent" profesionales de Coritel se han ido de la empresa, es decir, gente que sabía de informática? Animo y haber si damos

este gran paso de eliminar la subida cero, que como mínimo sea el IPC.

Anónimo

Os mando mi opinión sobre las subidas de esta empresa. Para empezar deben de creer que somos bobos o algo así, porque cualquier currillo que haya ido a las comuntyies y después haya tenido una subida 0, se tiraría de los pelos, cada seis meses nos reúnen, para pagarnos una comida y decirnos cuanto dinero están ganando, mientras tu estas trabajando 10 horas al día para ganar un sueldo con el que no puedes ni vivir. Y lo de las subidas es otra manera de hacernos entrar por el aro. Coritel tiene un perfil sobre las personas que quieren en su poderosa empresa, quieren gente que no proteste si tiene que hacer horas extras, que trabaje a diestro y siniestro sin importarles si les van a pagar las horas o no, y claro como tu, tu trabajo lo haces bien ,no te pueden echar, pero si te niegas a hacer horas extras sin cobrar estarás ganando 15.000 euros anuales hasta que te canses de la empresa, porque para eso están las subidas para recompensar a los que se dejan machacar por los omnipotentes gerentes ,y desprestigiar a los que piden un salario justo, conciliación con la vida laboral o que se les paguen las horas extras. Se supone que cuando hay un proyecto fuera te dejan elegir en cierta manera si quieres ir o no: Mentira si no vas Subida 0. Se supone que las horas extras son voluntarias: Mentira si no las haces tendrás Subida 0, aunque hayas estado sacando el trabajo adelante sin poder tomar un café.

Que las horas extras hay que pagarlas: Juas me se de un par de compañeros a los que les dijeron cargáis las horas y el día de hacer el TR y habiendo hecho muchísimas horas decirles que no, o claro, a lo mejor te dicen que no puedes cobrarlas porque el proyecto bla bla bla, que si te niegas no pasara nada.... hasta el día de la subida.

Saludos desde el oscuro mundo de la consultaría.

Anónimo

En mi proyecto ha habido dos ceros. Somos 22 personas de las cuales Coritelitos somos 10. Es decir un 20% de las personas obtuvieron un Cero. Yo no me puedo quejar de mi subida. Precisamente estas dos personas llevan aquí mucho tiempo, una 7 años y la otra 5. Una de ellas estuvo un largo periodo de baja, así que es de suponer que ha sido "castigad@" por esa razón. En fin, supongo que el año que viene me tocará a mí, que he tenido una buena subida, pero que le vamos a hacer, esto es ir rotando para tener a todo el mundo (des)contento.

Anónimo

Imaginaros la siguiente historia, que demuestra la extraña política de esta empresa:

Están la cigarra y la hormiga trabajando de PS en Coritel el año pasado, cobrando ambas el mismo sueldo X + 3000 € de bonus. La hormiguita trabajaba y trabajaba duro durante todo el año para poder subir de categoría a AP. En cambio la cigarra, trabajaba menos, pues decía que para los sueldos que le pagaban ya hacia lo suficiente.

En eso que llega el momento de los bandings, y por una vez a la hormiguita se le reconoce el trabajo hecho, sabiéndola a Analista Programador. Como era de esperar la cigarra se queda como PS, pues se lo tenía bien merecido.

Al llegar la carta de subida, están hablando la cigarra y la hormiga y ven que:

Subida de la hormiguita: 3000 €(subida) + Variable 9,5%(máximo) = 3000 € mínimo - 4300 €(máximo)

Subida de la cigarra: 2000€(subida)+ 2000€(Bonus de permanencia) = 4000€ seguro

Moraleja: "Si Coritel quiere ser una empresa de cigarras, este es el buen camino. Las hormiguitas se irán a otro lado"

Con lo cual solo me queda dar mi sincero pésame a los que como yo hemos subido de categoría. Y dar mi más sincera felicitación a los que habiendo trabajo peor van a cobrar más que yo.

La Hormiguita frustrada.

Mi opinión sobre las subidas, subidas para quienes quieren. Yo 200 euros de subida y con el variable, 5 euros menos al mes, así que me voy a otra empresa que si valoran lo que haces y no quien eres.

Anónimo

Yo os voy a comentar la subida mía y la de otra persona de mi misma categoría, AS, que han sido de un 1 y pico % y un 2 y poco % con un banding S2 (no me acuerdo si es éste, es el que corresponde a un B bajo).

Quisiera que comentarais también este tipo de subidas, es decir, que no son cero-patatero, pero son menores que el IPC, con lo cual a efectos de la vida real es como una bajada de sueldo. Tanto yo como la otra persona llevamos varios años con estos tipos de subidas. Sé que es más sangrante en la gente de categorías más bajas cuyo sueldo es especialmente bajo, pero también es sangrante que gente con 8 y 9 años en la empresa, tenga sueldos como los nuestros, y no sólo eso, sino que nos los 'bajen' año tras año.

Anónimo

#### Los Tickets Restaurante

En los años que llevo trabajando en Coritel he sido testigo de muchos agravios comparativos entre Coritel y Accenture o mejor dicho entre Solutions y Consulting, pero quizá y dejando a parte el más feo y más sangrante de todos, y es que a igual trabajo peor sueldo (y todos sabemos donde), el otro es que sin saber porque las personas con Jornada Reducida en Accenture sí tienen Tickets para comer, con subida y todo, pero además desde hace tiempo, y las personas con Jornada Reducida de Coritel ni Tickets y probablemente después de esto tampoco subida. Este quizá sea uno de esos grandes enigmas de la humanidad, ¿por qué si somos todos una gran familia?, ¿por qué, si como decía ese gran libro procedemos todos del mismo origen luego no somos todos tratados del mismo modo?, quizá tenga la respuesta, pero es muy fea y no se puede decir aquí.

Anónimo

## 12 Meses 12 Causas

### MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

### ¿DÓNDE ESTÁN MIS TICKETS RESTAURANT?

Esta es la pregunta que todos nos hicimos el 15 de septiembre.

A principios de septiembre la Sección Sindical de CGT fuimos a hacer la misma pregunta a Recursos Humanos. La respuesta fueron un montón de excusas, que no les daba tiempo con el verano, que era muy difícil controlar las bajas, que era muy difícil localizar a las personas, que era un trabajo muy costoso, etc. Nos dijeron que el 1 de octubre iban a estar todos repartidos y nosotros nos preguntamos ¿es que esos 15 días no comemos? Además esto no les pillaba de nuevas, el año pasado ocurrió lo mismo y nos dijeron que para este año estaría solucionado.

A nosotros cuando la empresa nos pide un esfuerzo tenemos que hacerlo, a cuantos nos sonará "es que hay que entregarlo esta semana" pues bien, cuando le toca a la empresa a hacer lo mismo no hace nada más que excusarse. Ojo, no decimos que Recursos Humanos haga horas extras, siempre estamos en contra de eso, pero si con la gente que tienen no pueden pues que contraten más.

Si no tienen los tickets hasta el 1 de octubre, podrían ampliar la jornada intensiva hasta esas fechas ¿no? A día de hoy no hemos recibido los tickets, sólo un correo de la directora de Recursos Humanos con buenas palabras, pero con eso no comemos. Esperamos que sea el último año en el que haya retraso.

## En clave de humor

### SUCEDIÓ EN CORITEL

*Aviso: Estas historias junto a sus personajes son totalmente ficticios o casi...*

#### Gerente tiroteado en plena reunión

Un "pejota" con cara de bueno y de no haber borrado nunca una tabla dispara a su gerente.

Palabras textuales del "pejota" detenido: "Me lo pidió él, ilo juro!, y no pude contenerme. Le dije... ¿señor gerente, puedo hacerle una pregunta? Y el me respondió: "Por supuesto, dispara".

#### Los empleados de Coritel comienzan una dieta adelgazante

La dirección de la empresa, ha decidido retrasar la entrega de los tickets restaurante.

En una entrevista uno de los socios declaró: "Se trata de una medida preventiva contra la obesidad de nuestros empleados. En vacaciones engordan y esto repercute negativamente en su rendimiento y por lo tanto en la productividad. Como con su sueldo no les llega para comer, adelgazarán y cantarán el 'amo a accenture'".

#### Acceituno despierta de su aceiteñez y provoca un accidente

Sin causas aparentes, un aceiteño despierta de su aceiteñez al darse cuenta de que ha hecho el jilipollas al tomarse una única semana de vacaciones, echar horas extras a saco y quedarse hasta las tantas por imagen. El despertado aceiteño, tras analizar su desgraciada vida, comenzó a llorar de tal manera que hizo un charco de aceite que logró alcanzar el pasillo, por el que circulaba un coritelino, Luis Ricardo Borriquero, destacado Analista Programador.

Y desgraciadamente, Luis Ricardo Borriquero, resbaló con tan mala suerte que se dio un golpe en la cabeza y sufre de Alzheimer desde entonces. Circunstancia que la empresa ha aprovechado para hacerle un contrato como PJ.