



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 52

#

Septiembre 2008

## ¡NO A LAS 65 HORAS SEMANALES!

El Comité Confederal de la CGT reunido en Plenaria Confederal, ante la aprobación por parte de los ministros de Trabajo de la Unión Europea (UE) de la directiva sobre ampliación de la jornada laboral semanal hasta las 65 horas, manifiesta:

1. La oposición frontal de la CGT a esta medida que pretende acabar con los frutos obtenidos por las luchas y reivindicaciones de la clase trabajadora durante los últimos 300 años y que, a comienzos del siglo XX, llevó a la conquista y regulación de las 40 horas semanales de trabajo.

2. Tal agresión supone un ataque gravísimo a las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora y una regresión de la sociedad que nos conduce a situaciones propias del siglo XIX.

3. Esta directiva atenta directamente contra la posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral.

4. La aprobación de esta directiva permite generar los mecanismos necesarios para que la patronal pueda eliminar los Convenios y derechos laborales Colectivos, de tal manera que sean los trabajadores y trabajadoras, de manera individualizada, quienes negocien sus propias condiciones de trabajo partiendo de la base de la más absoluta indefensión.

5. Desde la CGT seguimos reivindicando la jornada laboral de 35 horas semanales como iniciativa que conduzca hacia medidas de reparto de la riqueza y del trabajo con un horizonte final de justicia social.

6. Como Comité Confederal de la CGT hacemos un llamamiento efectivo al conjunto de la clase trabajadora, a sus organizaciones y a la Sociedad, para confluir en la lucha y la movilización contra esta directiva y cualquier otra medida similar de la UE que demuestre estar al servicio de las multinacionales y el capital.

7. El conjunto de la CGT trabajará con toda su capacidad para oponerse a esta directiva incluyendo la posibilidad de una convocatoria de Huelga General si así se considerara necesario.



### PRIMERAS MOVILIZACIONES 7 DE OCTUBRE DE 2008

**VALENCIA:** A las 19h Plaça de Sant Agustí de Valencia

**MADRID:** A las 18,30 h "Plaza Mayor"

**BARCELONA:** A las 19h en la sede de la UE (Passeig de Gracia con Provença Metro Diagonal)

# ¿ ERROR O CONSPIRACIÓN ?

Este verano de 2008 han acaecido algunos acontecimientos cuanto menos sospechosos para los miembros de la CGT.



Como todos sabéis, tenemos a vuestra disposición un teléfono (915966286) donde todos los empleados podéis consultar cualquier duda, o resolver cualquier problema que os pueda surgir a lo largo de vuestra estancia en esta empresa. Nuestra sospecha aparece cuando este verano después de varios intentos de llamada a dicho número, nos dimos cuenta de que este teléfono no recibía las llamadas, sólo permitía hacerlas. Acto seguido nos pusimos en contacto con recepción para que nos pasase con nuestra extensión. Para sorpresa nos dice que esa extensión está bloqueada, con el consiguiente perjuicio a los empleados que se hayan querido poner en contacto con nosotros. Hasta aquí todo parece un error telefónico, pero no contento con ello, nos dispusimos a profundizar un poco más. Uno de nuestros delegados llamó a recepción solicitando que por favor le pasasen con el comité de empresa, y para nuestro asombro nos pidieron nuestro nombre (esta práctica es algo raro ya que cualquier persona que llame al comité de empresa no se tiene por qué identificar a no ser que por el motivo de su llamada sea necesario saber su datos). Pero no contentos con eso, nos enteramos de que este teléfono que tenemos a vuestra disposición lo controla una de las representantes de la empresa, por lo que si alguien llamaba con algún problema y preguntaba por

el comité de empresa, sus datos automáticamente los sabría la representante de la empresa.

Por supuesto ya hemos tomado cartas en el asunto y nuestro teléfono vuelve a funcionar de manera normal. Que cada uno saque sus propias conclusiones pero... ¿ habrá sido un error ? ¿ un intento de controlar quién y para qué llaman al comité de empresa ? Sólo las altas esferas de la empresa tienen la respuesta.

Por último, informaros de que tenéis el teléfono disponible para cualquier cosa y que las consultas son completamente anónimas, salvo que por motivos de vuestra consulta necesitemos saber vuestros datos.



## ii The truth is out there !!

## RECORDATORIO DIETAS NACIONALES

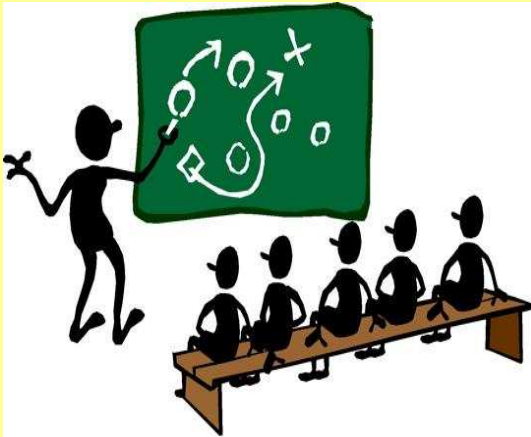
Gracias a los mails que mandáis diariamente con vuestras quejas y observaciones a nuestra dirección [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com), hemos podido observar, que en el apartado de dietas de Artes no está actualizada la dieta nacional de tránsito o media dieta, la cual pone que son 22 euros y realmente según convenio es 26,03 Euros. Queremos dejar bien claro, que esto NO es una crítica a los trabajadores destinados en Artes, los cuales realizan una gran labor, sino una nota informativa para todos los trabajadores que por motivos de proyecto, cursos etc tengan que desplazarse fuera de sus ciudades tienen derecho a:

**Dieta Nacional Completa = 45 Euros**

**Dieta Nacional tránsito = 26,03 Euros. NO 22 Euros como pone en Artes**



## MEJORAS EN LA FORMACIÓN DE CORITEL



Desde la sección sindical de CGT pensamos que es necesario mejorar el actual programa de formación en Coritel. Creemos que muchos cursos se dan cuando ya no son necesarios o que no van orientados al trabajo que se esté realizando en ese momento. Además, la mayoría de los cursos los dan empleados de Coritel que carecen de la experiencia y formación necesaria para impartir los mismos.

Para intentar solucionar estas deficiencias, hemos elaborado un documento, que ya hemos entregado a la empresa, compuesto de cinco puntos donde quedan reflejadas las diferentes materias de mejora. Los puntos son estos:

- **Instructores:** Exponemos la necesidad de formar un equipo de instructores preparado y formado que se dedique sólo a la formación y que sea de carácter voluntario.
- **Manuales:** Los manuales deben estar siempre en castellano o en la lengua oficial de la comunidad autónoma donde este situada la oficina y tener siempre índice y ejemplos claros.
- **Temarios y contenidos:** Actualizar los contenidos de todos los cursos cada semestre, adaptarlos al tiempo real del mismo y que, en la medida de lo posible, sean eminentemente prácticos.
- **Horarios:** Los cursos deberán darse en jornada continua y en un máximo de 7 horas diarias dentro de nuestro horario laboral, estableciendo los descansos pertinentes para una formación adecuada.
- **Programación y calendario:** En este punto sugerimos entre otras cosas, que los cursos programados para cada trabajador estén orientados al trabajo que esté realizando en ese momento, siempre con el fin de ampliar conocimientos y que en los cambios de proyecto se estudiará siempre, si el trabajador necesita una formación previa.

El documento íntegro, lo podéis encontrar en nuestra web. Esta propuesta se hace con el fin de mejorar la formación, ya que Coritel dedica bastantes recursos y le da mucha importancia a la formación de sus empleados. Por todo ello, esperemos que la empresa tome nota de nuestras propuestas y mejore de una vez por todas la formación en Coritel.

**¡¡POR UNA FORMACIÓN DE CALIDAD EN CORITEL!!**

## ¿Te han dado tu kit o te han propuesto para recibirlo?

Coritel tiene a disposición de los empleados un Kit de Aceituno que distingue a los que son fieles a sus directrices, mejor dicho, a su directriz, que no es sino la gestión económica sin más y de manera exclusiva, obviando, si es necesario, los otros aspectos de las relaciones empresario-trabajador tales como el humano, el legal o el ético.

En tu Kit vendrá un manual de cómo 'motivar' a la gente. En él la máxima maquiavélica 'El fin justifica los medios' hace las veces de Biblia. Quien manda ha de tener el control absoluto de la situación sin importar 'estupideces' como la ética o la moral, la ley, o los daños colaterales que se puedan ocasionar como enfermedades, pérdidas de autoestimas o enfrentamiento entre personas (referenciados en el manual con la palabra recursos). El objetivo es ganar dinero o, en su defecto, sembrar las bases para que en el futuro se pueda ganar. Nunca será suficiente, nunca se aprovechan al máximo los recursos y siempre habrá algo que te permita ganar más. Hay maneras y maneras de hacer las cosas e indudablemente podremos encontrar unas mejores que otras sin que el resultado sea siempre el mismo, esto es, el trabajador está jodido sea cuales fueren los motivos, pero eso se aleja de la finalidad.

El Kit no es sólo un manual, viene también con una serie de accesorios que consiste en un buen par de cuernos, unas patas de cabra, un tridente a modo de bastón de mando y un rabo de toro. No nos olvidemos de la crema de color rojo a untar por todo el cuerpo a modo de efectos especiales para imponer cuanto más mejor. También se adjunta un espejo para ensayar expresiones delante de él para parecer convincentes, un mimetizador para que los más incautos no nos vean como un ser despiadado sino como un compañero de trabajo más (de ahí la importancia durante años de ir todos bien vestidos con chaqueta y corbata: todos somos 'iguales'), manteniendo las distancias evidentemente, y un mp3 lleno de frases útiles. A modo de ejemplo enumeramos algunas:

Hay que hacer un esfuerzo porque esto tiene que estar para ayer.

Cargad las horas en una hoja excel y luego ya las pasaremos por TR.

Seguro que podéis dar más de lo que actualmente hacéis.

Esa actitud se verá reflejada en la evaluación.

Si queréis ir al médico o cualquier otra cosa tenéis que pedirlo con 3 semanas de adelanto.

Estamos en verano pero no haremos jornada intensiva.

El fin de semana haremos (tiempo verbal en primera persona incorrecto pero se dice así) guardias.

La práctica lleva a la perfección y los ensayos merecen la pena. Algunos ya han adquirido el status de Maestro y han obtenido pingües beneficios. Be a tiger.

Recibir el Kit no es estar a salvo a menos que seas un Ser Supremo o tengas su bendición directa (hablamos de un número muy bajo, si los pudiéramos contar seguramente nos sobrarían dedos de las manos). Si llevas, pongamos por ejemplo, 17 años en la empresa y te invitan a abandonar el barco, ha sido decisión de otros que tenían las mismas herramientas que tú pero con cuernos más grandes, rabo más largo o puntas de Tridente más afiladas (esto se consigue generando pasta, pasta y más pasta y no hablo de Macarrones). Cuando hay demasiados lobos la manada tiende a disminuir porque considera que no pueden sobrevivir todos y prefieren mantener a unos cuantos con un nivel adecuado, eliminando a otros, que mantenerse todos juntos con un nivel más bajo. Además siempre hay lobos nuevos que sustituyan a los que flaquean. Ejemplos de esta última clase son: los que entablan demasiada amistad con alguno de los 'recursos' y éstos no eran aspirante al Kit, los que no son capaces de apretar las tuercas tal como relata la Biblia o los que han sido a su vez sobreapretados por un ser superior y han acabado quemados maldiciendo lo que otros cuando estaban bajo su poder.



CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

El Kit recomienda estar preparado para casi cualquier cosa, no es lo mismo el ordeno y mando con los subalternos que el trato con el cliente. Se adjuntan instrucciones con fotos incluidas de cómo se debe hacer una buena bajada de pantalones cuando la ocasión lo requiera u otra serie de prácticas que no entramos a detallar, porque eso puede salvar la situación. Ya sabemos realmente quién hará el trabajo y el orgullo no puede ser impedimento para seguir con nuestro cometido, recordad la máxima bíblica 'El fin justifica los medios'.

Conseguir el Kit es relativamente fácil dado los numerosos ejemplos que tenemos en los que fijarnos y sacar lo peor de cada uno para algunos está chupado. Pero los sacrificios no son pocos y tu vida y de paso las de los que te rodean se puede ir, nunca mejor dicho, al infierno. ¿Estás dispuest@ a pagar el precio?

## PROYECTOS BROWN

### (LOS PEORES PROYECTOS DE CORITEL)

**O2 y Vodafone:** Muchas horas extras, guardias, cambios de horario, estos proyectos siguen a la cabeza respecto al resto. Es una clara demostración de la mala gestión que se lleva en ellos.

**CAM:** Es el proyecto por excelencia de Alicante, sin duda, uno de los peores proyectos que han existido en Coritel.

**UNILEVER:** Este proyecto saltó a la palestra con un cambio de horario y empieza a saltar también por el número de horas que se están haciendo.

**OM Usability:** Muchas horas y guardias obligatorias. Continúa...

**BBVA:** Un proyecto que lleva un cierto tiempo en silencio pero existen varios subproyectos como **Renovación de canales - OPE's Prisma** donde se están haciendo muchas horas extras, eso sí, ¿se cargan todas la horas? Parece ser que NO.

## NO TE DEJES ENGAÑAR

Nos ha llegado a través de diversos canales de comunicación la noticia de que, en algunos proyectos se está obligando a cargar los días de vacaciones como días de compensación por exceso de horas extras.

Queremos recordar, tanto a los trabajadores como a los encargados de proyecto, que tanto las vacaciones como el disfrute en descanso de las horas extras se tiene que pactar entre trabajador y empresa... ¿Dónde está la trampa de esta acción?... pues bien, si cargamos en vez de a vacaciones a compensación horas extras, puede que también disfrutemos de nuestro mes de vacaciones, pero el truco está en que una vez

que finalice el año, las vacaciones se pierden, mientras que las horas extras no se pierden, por tanto si hubiésemos cargado a vacaciones, habríamos disfrutado de éstas y aún nos seguirían quedando todas las horas extras intactas para disfrutarlas en descanso o ser cobradas en los casos que corresponda.



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Vuelve la depresión post-vacacional.

La rutina diaria de trabajo puede ser tan deprimente como inevitable. Pero, ¿qué hay de cierto sobre la famosa depresión post-vacacional? ¿Se trata de una preocupación real, o es simplemente pereza?

#### Depresión post-vacacional: el hastío de la vuelta

En primer lugar, es conveniente destacar que **no se trata de una enfermedad**, sino de un proceso emocional más o menos negativo que depende de la satisfacción que se obtiene del trabajo. El trabajador no está a gusto consigo mismo, ni con la tarea que realiza, y no tiene ganas de emprender ninguna actividad.

Para el doctor en psiquiatría Enrique Rojas, sin embargo, sí se trata de una enfermedad, cuyo cuadro clínico se caracterizaría por:

- **Apatía y cansancio**
- **Empeoramiento del estado de ánimo**
- **Hostilidad e irritabilidad**
- **Melancolía y nostalgia** por lo que se ha dejado atrás.



Una disforia suele durar unos 15 días, afirma Rojas. No obstante, si la situación de hastío persiste pasado un mes (como le ocurre a un **7%** de los trabajadores), el problema tiene un serio riesgo de derivar de una leve depresión transitoria a una estado de "**burn out**" ("quemado del trabajo"), en el que pueden darse **jaquecas, malestar digestivo, taquicardias, cefaleas, angustia y ansiedad**.

#### ¿Tiene cura? ¿Qué hacer para prevenirlo?

**No requiere ningún tratamiento** ya que, normalmente, la depresión suele desaparecer por sí sola. De todas formas, existen varios consejos para evitar caer en ella.

En primer lugar, es imprescindible **afrentar la vuelta con optimismo** y **no dramatizar**. Es cuestión de afrontar la realidad, no de ir al médico.

También es fundamental **un mínimo de voluntad** por parte del afectado. La psicóloga clínica y educativa Elena Borges opina que es necesario entender que la vuelta al trabajo como "**un mal necesario**".

Extraer lo **positivo** del trabajo y "**dignificar la situación**". La clave está en reinterpretar el trabajo como **el medio** que te garantiza el poder viajar en vacaciones.

Considerar el primer día de trabajo como un día más.

**Alejarse** todo lo posible de "**mártires**", "**cenizos**" y demás **pesimistas**.

También es útil reincorporarse al trabajo de forma escalonada, y, por supuesto, **no llevarse trabajo a casa**.

Si nada de esto es suficiente, los expertos recomiendan practicar alguna **técnica reductora de ansiedad**, como la meditación, el yoga o la auto-hipnosis.

#### ¿Quién tiene más posibilidades de sufrir depresión post-vacacional?

Los factores clave que determinan la aparición de la depresión post-vacacional son **el entorno y las condiciones de trabajo**. El perfil de trabajador más proclive a padecer este mal está claramente definido:

Sufre o ha sufrido con anterioridad **mobbing** u **hostigamiento laboral**.

Vive una situación laboral **inestable** y **poco satisfactoria**.

Trabaja en un entorno **hostil**, donde la relación interpersonal **es nula, fría, tensa y/o distante**.

Ateniéndonos a profesiones, **las más afectadas** por este mal son aquellas en las que es vital **estar en contacto con otras personas**: medicina, servicios sociales, educación, periodismo, etc.

## 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.*

Quería exponeros mi experiencia con mi subida del sueldo del 0%. Voy a intentar ser breve y conciso para ver si lo publicáis en el picador.

Tengo 22 años y llevo un año y dos meses más o menos en la empresa, por lo tanto llevo también una evaluación y un banding, que por cierto no se corresponden en nada, pero esa es otra historia.

Entré en un proyecto nuevo, desde cero, y al principio fue un infierno, no tenía experiencia laboral alguna y el lenguaje con el que programaba era nuevo para mí, pero pasé esa época y me adecué bastante. Y así hasta la evaluación, que la tuve positiva. Me quedaba más horas si se me requería (un día me quedé 22h seguidas), y si no, me piraba a casa. Y el trabajo diario lo tenía, lo realizaba, me dijeron que estaban contentos con mi labor y yo me sentía a gusto allí. Así casi un año.

Me destinaron a otro cliente, pero el día del comunicado de la subida de sueldo cual fue mi sorpresa cuando vi que tenía un 0% y de Banding S1.

Mi mentora disgustada fue a preguntar a los responsables, y la dijeron que no sintieron que en su momento me involucrara en el proyecto y que hice mi trabajo y punto... Yo me sentí sucio, traicionado, desilusionado, y que no se tenía en absoluto en cuenta el trabajo que hice. Llegué a deprimirme una temporada.

Yo no se si fue por no hacer horas sin pasarlas, por ser joven, o por caer mal, pero se que me la han jugado. Otro año con 14000€ y con mas IPC, y más historias que hacen que al mes me llegue menos que el año pasado.

No es justo, y lo único que me queda es irme de la empresa. Mi situación económica no es terrible, porque apenas tengo gastos, pero no me quiero imaginar a alguien en mi situación y con hipoteca.

¿Qué se les pasará por la cabeza en el momento de hacer las subidas? ¿Tendrán maldad o es que son tontos?

Será que siguen la premisa de que la esclavitud del SXXI es la informática...

Un saludo y ánimo a los ceroporcientos...en serio, de corazón.

Anónimo

Feliz vuelta de vacaciones y vuelta a la cruda realidad

¿Se os habrá pasado ya el cabreo de las subidas? Bueno pues os lo voy a recordar...

Hace ya pocos meses salió a la luz la noticia que x socios de accenture (¿100?) habían "engañado" a hacienda. Noticia que en su día se encargaron de desmentir... Ahora tienen lugar las subidas y ¿que ha sucedido? Bueno pues que no han sido lo suficientemente buenas que digamos, al menos no para algunos claro está. Mas de uno no deja de preguntarse donde habrá ido a parar ese dinero... Y ya no voy a hablar de que este año hayan tardado más en darnoslas.

¿Es normal que haya gente en una misma categoría 4 años mientras otros suben a razón de 1 año? Señores

1 AÑO.... No ya el año y medio que se debe estar en una categoría, ino! 1 AÑO... Pero claro, no se te

ocurra sacarlo a mención porque ya se encargarán de darle la vuelta a la tortilla (española en nuestro caso) para hacerte ver que tu estas equivocado y ellos, como siempre tienen razón...

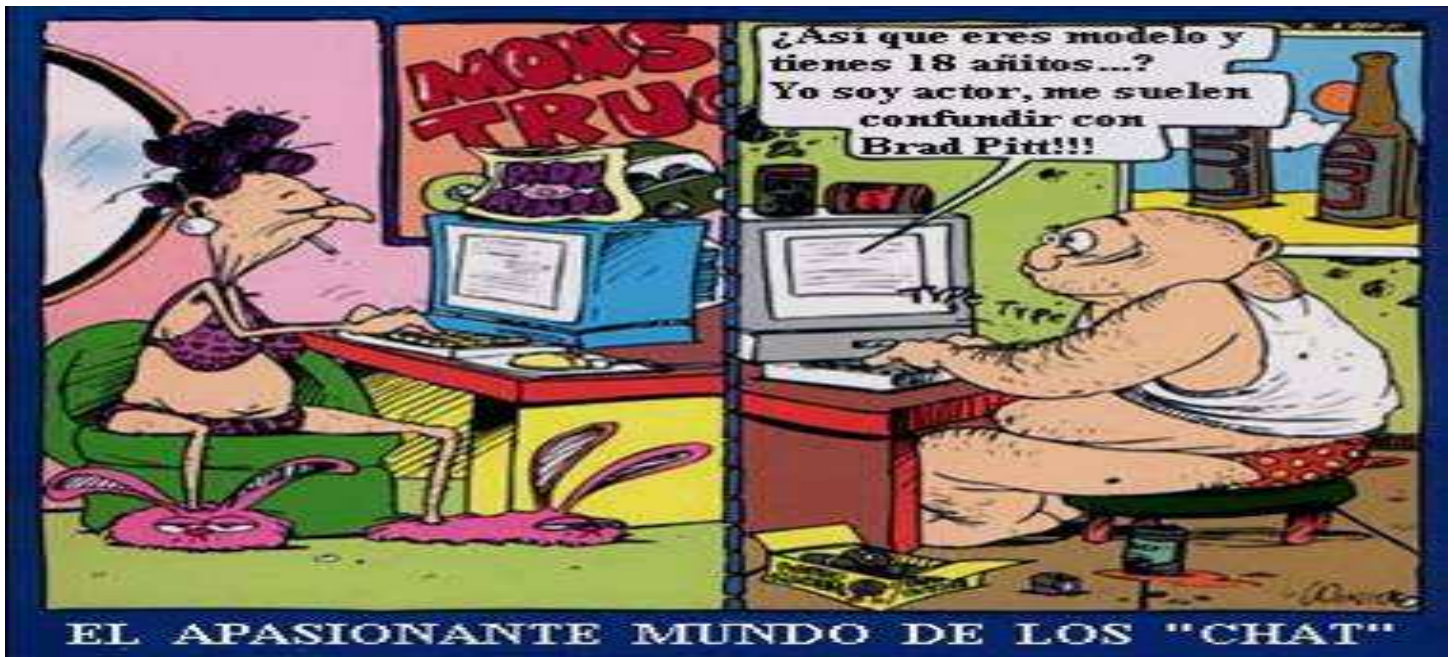
Gente que con 6 años en Coritel y entrado en la beca ya son Jefe de equipo... ¿Cómo se come esto? Gente que al año pasado les subieron a programador y este año les han vuelto a subir a Analista programador. ¿Con que cara miras y explicas a una persona que lleva 3/4 años en una categoría llevando 6 en la firma que ve como a otros les suben en uno o dos años y llevan 3?... Eso a quién se lo cuentas se echa a reír o a llorar, según se mire.

Y luego todavía te encuentras a gente que lleva 2 años en Coritel y ya quieren ser PS o AP. O gente que siendo PS de primer año, quiere ser AP o ganar como ellos (sin comentarios lo que tardé yo en ganar algo). ¡Normal! Habiendo el cachondeo que hay, viendo como sus compañeros suben que te suben lógico que se cree cierto desconcierto pero bueno con hablar con el gerente y que te cuente su cuento, salimos del despacho tan felices y contentos que es como si nos hubiesen subido y a celebrarlo con los amigotes...

Que estas aquí antes de tu hora y luego te quedas un poco mas eso no se tiene en cuenta. Que te involucras y sacas no solo tu trabajo sino el de los demás, eso no se tiene en cuenta. Que el cliente para el que trabajas, te tiene en cuenta, esta contento contigo, eso no se tiene en cuenta. Para todo lo demás unas mastercard o ser coleguita de alguien. Yo ya lo tengo muy claro, si ellos no me han visto este año para subir porque no estoy cualificado no se que mas hacer bueno si, haré menos porque para lo que me va a servir, si luego todo esto es una lotería.

Anónimo

# 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) o de nuestro teléfono 915966286

\* Intentad no utilizar el correo de Accenture ya que la empresa tiene capado el envío de correos a todas las direcciones con este dominio.

