



# EL PICADOR



Lee, Critica, Divulga...

Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 83 #

Septiembre 2011

## ELECCIONES SINDICALES 27 DE OCTUBRE

Este 27 de Octubre, estáis todos llamados a votar. Nuestra asignatura pendiente, es que haya un alto nivel de participación, y para ello no sólo tienen que votar los empleados destinados en la Finca, sino todos los que estéis en proyecto fuera de ella. La empresa pone a vuestra disposición una cuenta de cargo especial para ello y tenéis el tiempo indispensable para votar (según la empresa 3 horas, según la ley, el necesario). Por lo tanto no hay excusas para no acudir a las urnas. Podéis hacerlo desde las 9:00 hasta las 19:00.

¿Por qué levantarme de la silla e ir a votar?

Son muchas las razones que os pondríamos contar, pero hemos escogido las siguientes, especialmente una:

**ELECCIONES  
SINDICALES**

**Coritel-Madrid**



**27  
OCTUBRE  
2011**



### ¡CUIDADO! CORITEL QUIERE VOTAR POR TI.

La ley especifica que no podrán aparecer en el censo, NI IR A VOTAR, cargos directivos, así como numerosas sentencias acotan aún más y prohíben la aparición de representantes de las empresas, directores de RRHH, en fin, toda persona con una capacidad de mando estratégica (despidos, firma clientes, etc). El censo electoral es el listado de empleados que tiene derecho a voto y a ser elegido en unas elecciones sindicales.



Para nuestra sorpresa, aparecen todas las personas que forman el equipo ejecutivo de la empresa (incluidos los puestos más altos e incluido uno de los directores generales de la empresa), RRHH, y todas las personas ligadas a la empresa con la capacidad de mando antes mencionada.

Por supuesto hemos reclamado y solicitado que desaparezcan dichas personas del censo electoral, o lo que es lo mismo, que no puedan votar, y mucho menos ser elegidas (os imagináis un sindicato formado por estos miembros...estaríamos apañados!!) La mesa ha rechazado nuestra reclamación e insiste en que pueden votar (al menos han sacado al director general de la empresa), normal, la presidenta de la mesa es también un alto cargo en Coritel, ¿Qué podríamos esperar? Lo tienen bien atado.

Lo que realmente nos enfada es que las demás fuerzas sindicales que hay en esta empresa no hayan dicho absolutamente nada sobre este tema, y no hayan puesto ninguna reclamación para que las elecciones se realicen de una manera limpia y legal. En fin, quizá ya sabemos a quién van a votar en el equipo ejecutivo... Que cada uno saque sus propias conclusiones.

**¡NO DEJES QUE ELIJAN POR TI!**

- Es un derecho que nuestros abuelos consiguieron en su día. Gracias a él, podéis elegir libremente quien queréis que os ayude en momentos difíciles, quién queréis que os informe de lo que sucede en la empresa desde un punto de vista humano y no empresario. En resumen, en quien depositáis vuestra confianza para que el día que tengáis un problema, se vuelquen con vosotros. Coritel siempre ha querido sustituir esa figura con la del "mentor", pero el "mentor" no lo elegís vosotros, os lo asigna la empresa.
- Tener representación sindical hoy en día en muchas empresas es un privilegio, ya que la mayoría de empleados, no se lanzan a montarlo por diversos motivos (miedo, desconocimiento). Podéis ver el caso de AOS y Accenture, las cuales son nuestro padre y hermano y sin embargo carecen de representación sindical. Aunque nosotros intentamos asesorarles en todo lo que podemos, legalmente no podemos nunca hacer nada por ellos, y ya sabéis la forma de trabajar en Accenture (uno sabe cuando llega pero no cuando se va).
- Otro ejemplo claro son las políticas. Si os fijáis, las políticas de Accenture difieren de las de Coritel, ya que las nuestras, salvo que se nos escape alguna, se ajustan a la ley, ya que nos hemos molestado en incordiar a la empresa para que las corrijan. Sin embargo las de Accenture, unas cuantas, están incumpliendo la ley, y al carecer de representación sindical debe ser el propio empleado el que se enfrente a la empresa para reclamar sus derechos. Por tanto creemos que tenemos motivos para que todos los empleados sin excepción acudan a las urnas el día 27.

## LAS CUENTAS DE ACCENTURE



Tal y como suponíamos este año las subidas salariales han sido imperceptibles para la mayoría de nosotros como habéis podido comprobar la mayoría de vosotros. Estamos en crisis y las empresas aprovechan para recortar gastos y sobre todo sueldos. Pero ¿está Coritel en crisis realmente? Echemos un vistazo a sus cuentas y las del resto del grupo Accenture.

Aún no sabemos cómo han ido las cuentas de este año fiscal 2011 recientemente acabado, pero sí que conocemos las del año fiscal 2010 y no es de extrañar que ambas sean muy parecidas. Recordamos que estas cuentas son públicas y se pueden comprobar en el registro mercantil central.

Estos son los datos más significativos que podemos extraer de las principales empresas del Grupo Accenture en España (las cifras aparecen en euros).

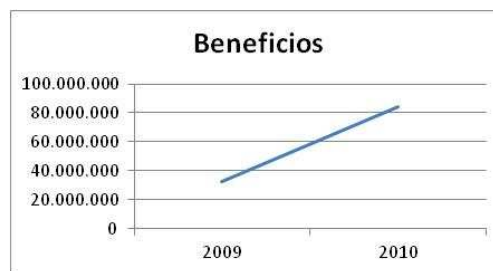
### Facturación

	2008	2009	2010
ACCENTURE	831.218.983	758.541.482	703.507.695
CORITEL	335.058.207	330.039.090	288.462.411
AOS	258.634.464	279.469.427	295.777.718
ALNOVA	24.644.386	13.674.480	19.463.065
TOTAL	1.449.556.040	1.381.724.479	1.307.210.889



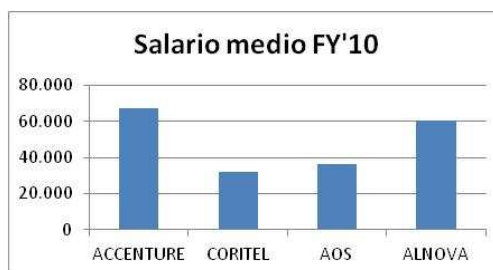
### Beneficios

	2009	2010
ACCENTURE	22.669.092	42.097.766
CORITEL	-313.626	12.157.092
AOS	11.066.194	20.769.934
ALNOVA	-1.715.111	8.708.503
ACCENTURE HUMAN CAPITAL	-130.244	646.728
NET PERSONAS	1.155.112	
TOTAL	32.731.417	84.380.023



### Salarios medios por empleado

	2009	2010
ACCENTURE	64.355	67.281
CORITEL	31.243	31.992
AOS	36.381	36.660
ALNOVA	67.445	60.737
TOTAL	43.852	44.851



*\*Este cálculo se hace mediante la división de la partida de gastos en sueldos, salarios y asimilados entre el número medio de trabajadores. Esto da como resultado el coste medio por empleado, para saber el sueldo bruto medio por empleado hay que dividir esta cantidad por 1,3 ya que la empresa paga un 30 % más de tu sueldo para la seguridad social.*

### Retribución al Consejo de Administración y alta Dirección

El importe devengado por los miembros del Consejo de Administración y personal de alta dirección más los saldos por las obligaciones en materia de remuneraciones y pagos basados en acciones que mantiene la Sociedad con dichos miembros son los siguientes:

	2009	2010
ACCENTURE	6.030.242	6.494.869
CORITEL	1.528.783	1.376.985
AOS	1.078.241	1.059.260
ALNOVA	0	0
TOTAL	8.637.266	8.931.114

Otro dato a tener en cuenta son los gastos por indemnizaciones que en 2009 fueron 81.073.083 de euros por 1.733.016 de euros en 2010.

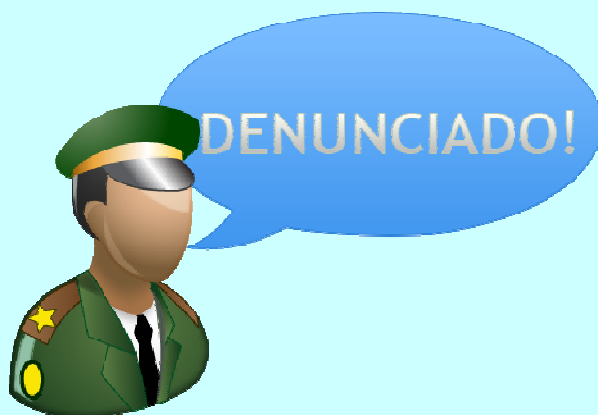
En resumen:

- Baja la facturación y los empleados, pero suben los beneficios.
- Prácticamente se mantienen los mismos salarios.
- Los empleados de Coritel tenemos los sueldos más bajos del grupo Accenture. Somos los "primos" pobres.
- Los miembros del consejo de administración están muy bien retribuidos. Estamos estudiando si pasan apuros para llegar a fin de mes.

Ahora os dejamos a vosotros que saquéis vuestras propias conclusiones.

# DENUNCIA DE LA MEDIA DIETA

Desde CGT llevamos varios meses estudiando si se debería cobrar media dieta por estar desplazados en cliente, siempre y cuando esté fuera de Pozuelo de Alarcón que es donde está nuestra oficina, en la que hemos sido contratados (En las demás oficinas nacionales pasaría lo mismo). Esto es lo que dice nuestro convenio sobre las dietas y desplazamientos:



## Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores, y Entrevistadores: 36,56 euros/día.

Subalternos y aspirantes: 33,85 euros/día.

Resto del personal: 52,06 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la empresa abonará 0,17 euros (28 pesetas) por kilómetro.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas trabajadoras tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Hemos estado consultando con nuestros asesores y entienden que sí que deberíamos estar cobrando la media dieta. Se lo comunicamos a la empresa y su respuesta fue que ya había un acuerdo desplazamientos que no decía esto y que no teníamos derecho a cobrarlas.

Este acuerdo sólo hace referencia a las ayudas por transporte y no a las dietas, además es sólo un acuerdo de mínimos y no puede ser inferior a lo que dice el convenio.

Así que hemos decidido denunciar la situación, os informaremos de cómo va el proceso, ya que es algo que nos afecta a muchos de los que estamos en clientes. Al mes supondría mucho dinero que nos están tangando, sólo tenéis que hacer las cuentas. Hay que tener en cuenta también que este dinero no tendría retención de IRPF.

## ABSORCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD. LOS TRAMPOSOS O LA LEYENDA DEL TESORO PERDIDO.

Si revisamos la nómina veremos que nuestro salario está dividido en varios conceptos:

1. **Salario base:** Retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función a la categoría que se tenga en la empresa. Está marcado por el Convenio Colectivo que nos corresponda, en nuestro caso el '**Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**', antiguamente '**Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública**' del que actualmente estamos en el texto XVI.
2. **Complementos Salariales:** Retribuye circunstancias específicas del trabajo.
  - a. **Antigüedad:** Importe marcado por el número de trienios que tengamos acumulados de servicio en la empresa.
  - b. **Plus Convenio:** es un sobresueldo o complemento de aparición más frecuente en la negociación colectiva. Es un concepto salarial y entra a formar parte de la base de cotización como base para cualquier cálculo salarial.
  - c. **Mejora voluntaria** (también llamado complemento de empresa): Es un ajuste del salario estipulado en función de la categoría, el rendimiento etc., que estipula la empresa sobre los salarios mínimos de convenio. Es también un concepto salarial que forma parte de la base de cotización y es un salario **consolidado**. Que aunque, y éste es el tema que nos ocupa, hay un caso en el que es **absorbible**, existen otros dos casos en los que **no** lo es para nada.

La historia comienza, como habréis observado, cuando toca aumento del salario base y el plus de convenio por actualización de las tablas salariales del Convenio (aumentando consecuentemente la antigüedad, ya que ésta depende directamente del salario base), o cuando subimos de una categoría a otra que está recogida en Convenio, o al aumentar la antigüedad en sí misma por haber cumplido un nuevo trienio. Es ahí cuando vemos cómo la mejora voluntaria que tanto apreciábamos como una gratificación "altruista" por parte de la empresa, se ve mermada en igual cantidad quedando el salario bruto total sin inmutarse ni lo más mínimo.

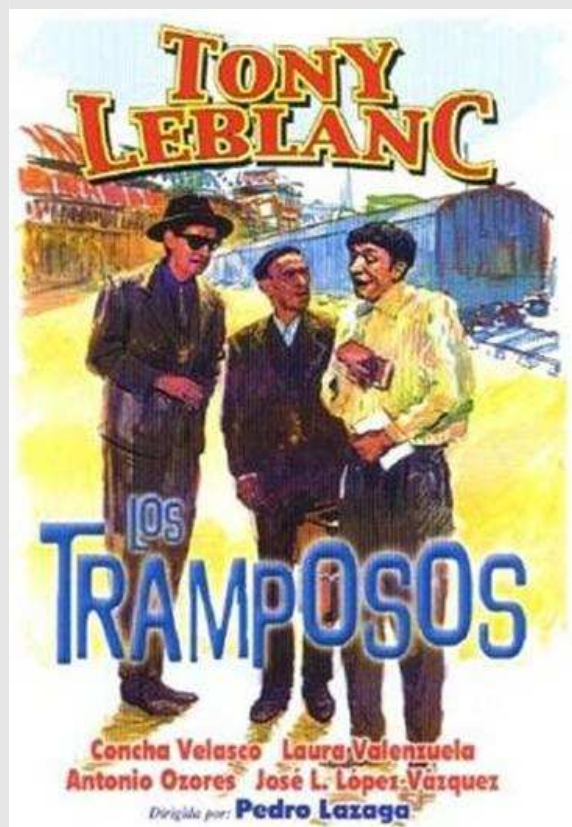
El artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores aclara al respecto que:

'5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.'

Por otro lado la misma jurisprudencia (conjunto de sentencias de los tribunales que constituyen un precedente judicial para casos futuros) contempla este artículo con el único fin de evitar la superposición de distintos incrementos salariales sobre un mismo concepto salarial (carácter homogéneo de los conceptos salariales objeto del incremento: Salario Base+Plus de Convenio y Mejora Voluntaria serían homogéneos), superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos. Es decir, para el caso de una actualización de tablas salariales sí estaría permitida la absorción al tratarse de dos conceptos homogéneos, al ser el cómputo anual más favorable para el trabajador (existencia de esa mejora voluntaria).

Sin embargo, distinto es, cuando se produce un aumento salarial por antigüedad o subida de categoría, pues en general los jueces lo han venido entendiendo como conceptos no homogéneos ya que antigüedad y promoción de categoría no valoran directamente el esfuerzo laboral o resultado alguno.

Aparte de esto y dejando a un lado el farragoso tema de la homogeneidad, ha habido sentencia favorable a la no absorción de la mejora voluntaria por el simple hecho de ser considerada esta por el juez como un **derecho adquirido** individual de carácter plural desde antes de la firma del convenio.



La forma en la que se puede exigir la no absorción pasa por la vía judicial. De dos maneras: mediante conflicto colectivo interpuesto por una sección sindical (como la nuestra, CGT, donde no se van a poner trabas si es el deseo de l@s trabajador@s). O como demanda individual o reclamación de cantidades del trabajador afectado, con las consiguientes y consabidas represalias por parte de las empresas... qué os vamos a contar que no sepáis... Aunque no podemos impedir que nos intenten explotar o no nos paguen lo acordado, sí que podemos decidir plantarle cara a las injusticias, luchar y, a menudo, ganar.

En todo caso no se podrá negar el talante deshonesto y poco ético que lleva implícita esta absorción, socavando una mejora salarial que ha sido otorgada y consolidada por la empresa al trabajador por su buen desempeño y que, como su propio nombre indica, por voluntaria, debería permanecer en nómina independientemente de las subidas que por ley nos correspondan de pleno derecho: cada trienio, cada subida de categoría, o cuando se revisan las tablas salariales, que es supuestamente cada dos años, debido a la inflación (medida por el IPC) (y si no, comparemos facturas de hace unos años con las de ahora). Por el contrario, nos la presentan como un caramelo para dejarnos después con la miel en los labios.

# CLAUSULA DE EXCLUSIVIDAD EN EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Queremos informar a todos los empleados de la nueva estrategia de la empresa, para negar la readmisión de trabajadores que finalizan su excedencia voluntaria.

Cuando solicitamos una excedencia voluntaria, la empresa nos obliga a firmar una cláusula, la cual nos prohíbe trabajar durante nuestro periodo de excedencia en otra empresa competidora del grupo Accenture (cualquier empresa de informática para ser exactos)

La ley es clara al respecto sobre las cláusulas de no concurrencia (así se llaman). Art 21 ET

## **Artículo 21.** Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.
2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:
  - a. Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
  - b. Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.
4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

La recomendación de nuestros abogados cuando queramos solicitar una excedencia voluntaria es la siguiente:

- 1- A la hora de solicitar una excedencia voluntaria entregar escrito a la empresa (que os lo firme la empresa como recibido) solicitando la rescisión del pacto de no concurrencia con 30 días de antelación, e indicar también que lo consideráis nulo debido a que incumple el art 21.2.b del ET ya que no se percibe compensación económica alguna.
- 2- Cuando queden 30 días para el final de la excedencia, solicitar el reingreso mediante burofax tal y como se viene haciendo hasta ahora. Si os ponen alguna pega para el reingreso ponerlos en contacto con nosotros inmediatamente para preparar una demanda. Hasta la fecha contamos con un 100% de victorias al respecto.

**¡¡YA ESTÁ BIEN DE TANTA TOMADURA DE PELO A LOS EMPLEADOS!!**

# PROYECTO BROWN CAMPOFRÍO

Nos hemos enterado hace poco de las siguientes irregularidades que se están cometiendo en el proyecto Campofrío.

- No cargan horas extras en TR ni a diario ni en festivos
- Cambian días festivos del calendario laboral por otros días diferentes. Hay que dejar claro que si se trabaja un festivo VOLUNTARIAMENTE, se debe anotar como horas extras, por lo que 9 horas extras de un día equivalen a  $9 \times 1,75 = 15,75$  horas libres, por lo que cambiar un festivo por un día libre es perjudicial para los empleados ya que os corresponde aproximadamente día y medio.
- Suspensión de la jornada de verano de 2011. Para hacer este cambio se tienen que cumplir una serie de requisitos y plazos de comunicación que explicamos en anteriores picadores

Desde CGT instamos a los gerentes del proyecto a cumplir la ley vigente, y a los trabajadores a negarse a realizar horas extras siempre que no lo hagan de manera voluntaria y acorde a la ley (anotadas en TR)

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### REUNIÓN DEL COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD DE CORITEL MADRID

El 20 de Julio de 2011 se celebró la tercera reunión trimestral del año 2011 del Comité de Seguridad y Salud. A continuación os hacemos un resumen de los temas de más interés tratados en dicha reunión.

#### 1. Evolución de los índices de accidentalidad en el último trimestre.

El índice de incidencia acumulado hasta el 31 de Mayo del 2011 es 0,57%, comparativamente la evolución del Índice es positiva con respecto a Mayo 2010 ( 1,15%).

Aunque se haya mejorado, seguimos por encima de la media de consultorías, cuyo índice de incidencia es 0,44%, probablemente esta diferencia sea debida a una menor notificación del empleado al no tener el Servicio Médico en la propia oficina.

#### Simulacro de Emergencia en la Finca

Las actuaciones derivadas del simulacro son:

- Previo al simulacro, se actualizan las brigadas de emergencias del Edificio 2 y 10, y se les informa de las obligaciones que conlleva su cargo tal y como aparecen en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (29 de Junio de 2011). Se hace un repaso del personal especialmente sensible de los dos edificios.
- El Simulacro tuvo lugar el 30 de Junio de 2011 a las 10:00 am, el simulacro lo organiza la Finca y en este caso se decidió que se iba a evacuar todos los edificios de la Finca (alrededor de 13.000 personas), por esta razón se decidió cambiar el punto de encuentro. La notificación de este nuevo punto de encuentro junto con el plano de evacuación de la Finca, se produjo mediante envío de mailer el 29 de Junio de 2011 a todo el personal de Madrid.



- Reunión posterior del ejercicio de simulacro, con las brigadas de cada uno de los dos edificios.
  - 666 personas evacuadas en el Edificio 10 en 4 minutos y 22 segundos
  - 880 personas evacuadas en el Edificio 2 en 2 minutos y 42 segundos

En el edificio 2 se evacuaron a más personas en prácticamente la mitad de tiempo, esto es debido a que en el Edificio 10 no sonó la alarma y la megafonía se oía muy baja, además de tener menos experiencia en las evacuaciones.

- El tiempo empleado en llegar los Servicios externos fue elevado (excepto la policía) al saber que era un simulacro y tener servicios reales en esos momentos.
- Tiempo de evacuación de todos los edificios 23 minutos
- Vuelta a la normalidad 57 minutos

Puntos a mejorar:

- Alarma en el edificio 10
- Chalecos con logotipo Accenture
- Mejorar punto de encuentro, manteniendo siempre abierta la verja
- Problemas con los portones del parking
- Evacuación por las escaleras centrales y exteriores
- Solicitar ascensor en modo de bombero (ya se ha requerido otros años a la propiedad)
- Envío de mailer el 1 de Julio de 2011a todo el personal de Madrid agradeciendo la colaboración prestada y en especial a las brigadas de emergencia.

## **2. Edificio 2 de la Finca**

Como ya os hemos contado en numerosas ocasiones, los niveles de CO2 en los edificios de la Finca son elevados, a continuación os explicamos las actuaciones que se están llevando a cabo para solucionar este problema:

- Actualmente se ha modificado la entrada y salida de aire, para no mezclar el aire de impulsión con el de expulsión.
- Se ha solicitado a la Finca cambiar la programación, para separar la impulsión de la extracción, está aprobado por la propiedad y pendiente de hacer, ya que falta la visita de un técnico.
- Se ha realizado estudio de CO2 con distintas mediciones y se ha llegado a la conclusión, de que los conductos pudieran estar obturados.
- Se ha reportado la incidencia a la propiedad
- La empresa de la propiedad (PROCISA) ha tomado mediciones y ha verificado que la información pasada por Coritel es correcta.
- La propiedad es la responsable de los conductos, así que nos quedamos a la espera del estudio y reparación que hagan, para ver si con las medidas que adopten se arregla el problema del CO2

## **3. Traslado de Ramírez de Arellano**

Actualmente ya se ha realizado el traslado total, de las instalaciones de Ramírez de Arellano a la Finca. El Servicio de Fisioterapia se va a instalar en el antiguo despacho del Servicio Médico en el Edificio2, cuando ya esté todo preparado se mandará mailer a todos los empleados de Madrid, para informar del funcionamiento y ubicación del mismo.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ESTRÉS POSVACACIONAL



Al reincorporarnos a nuestra vida habitual tras las **vacaciones**, nos readaptamos al trabajo y a un estilo de vida más agitado, y con ello, experimentamos cambios mentales, emocionales y cognitivos. El **estrés posvacacional** puede ser el desencadenante de enfermedades y dolencias neurológicas. Según la Sociedad Española de Neurología, SEN, cerca del **35 por ciento de los trabajadores** de entre 25 y 40 años sufren de este tipo de estrés.

Como resume el doctor Carlos Tejero Juste, Vocal de la Junta Directiva de la SEN, "existen diversos estudios que muestran la incidencia del estrés en

el origen o empeoramiento de ciertas enfermedades y dolencias neurológicas tales como cefaleas, epilepsia o trastornos del sueño". Él mismo resalta también que, aunque el estrés posvacacional se relaciona más directamente con aspectos emocionales, puede desencadenar en **dolencias neurológicas**: "nuestro cerebro también sufre, por lo que es importante llevar a cabo medidas de prevención".

**Preocupación, ansiedad, cansancio o excitación** son algunas de las emociones asociadas al estrés. Estas producen un aumento de la tensión muscular que puede generar cefaleas tensionales, las más comunes, o desencadenar en crisis de **migraña**. Los trastornos del sueño causados por el estrés son cada vez más habituales, afectando a cerca del 30 por ciento de la población. De entre estos últimos, las afecciones más comunes son el **insomnio** y la hipersomnia, donde se incluyen las personas que sufren apneas del sueño o narcolepsias. "**La somnolencia diurna** puede llegar a ser muy incapacitante, afecta a las relaciones sociales y personales, y en los últimos años estamos viendo como **el estrés ha incrementado considerablemente el número de pacientes con trastornos del sueño**", explica el doctor Tejero Juste. Aunque en menor medida, la tensión emocional también puede facilitar en algunos casos la crisis de epilepsia y es un factor de riesgo de los accidentes cardiovasculares.

#### Prevenir el estrés

En todo caso, es habitual que los pacientes vean agravadas sus dolencias o incrementadas sus crisis debido al estrés que sigue a la **reincorporación a la rutina**. Las recomendaciones que los expertos proponen son tales como regular los horarios antes de incorporarnos al trabajo, dormir más horas de lo habitual durante los primeros días o mantener una actitud positiva. Intentar volver del destino vacacional con uno o más días de margen para recuperar los hábitos también puede contribuir a reincorporarse de forma menos traumática. Otra opción puede ser la de planificar **nuevos periodos de descanso a lo largo del año**, aunque sean más breves.

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 troncoi, no tienes buena cara, ¿Te pasa algo?

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

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

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

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.



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), llamando al 915966286 o en la sala Griñón, planta baja de la Finca.

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

