



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 14

#

Abril 2005

1 DE MAYO - DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO JORNADA DE LUCHA POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



En noviembre de 1884 se celebró en Chicago el IV Congreso de la American Federation of Labor, en el que se propuso que a partir del 1º de mayo de 1886 se obligaría a los patronos a respetar la jornada de 8 horas y, si no, se iría a la huelga.

En 1886, el Presidente de los Estados Unidos, Andrew Johnson, promulgó la llamada Ley Ingersoll, estableciendo las 8 horas de trabajo diarias. Como esta ley no se cumplió las organizaciones laborales y sindicales de Estados Unidos se movilizaron. Llegada la fecha, los obreros se organizaron y paralizaron el país productivo con más de cinco mil huelgas.

El 1º de Mayo de 1886 los trabajadores de las ciudades industrializadas de Estados Unidos iniciaron una Huelga General por la jornada de 8 horas, siguiendo la convocatoria de la Federación Norteamericana del Trabajo. Pararon más de 5.000 fábricas y 340.000 obreros salieron a la calle.

En Chicago las condiciones de trabajo eran especialmente duras, con jornadas laborales de 12 a 18 horas. Como recogía la prensa anarquista y socialista de la época: "Los obreros jamás veían a sus hijos y mujeres a la luz del día". Frente a esa situación la reivindicación obrera de "8 horas de trabajo, 8 de reposo, 8 de recreación". En la ciudad, los capitalistas dueños de las fábricas ejercían la explotación y represión más salvaje, apoyados por la policía y los pistoleros a sueldo de la agencia de los Hermanos Pirketon. Su periódico el Chicago Tribune llamaba a la represión: "El plomo es la mejor alimentación para los huelguistas.

La prisión y los trabajos forzados la única solución".

La Huelga en Chicago, con un movimiento obrero especialmente sensibilizado y organizado por los anarquistas y socialistas, continuó en los días siguientes. El 2 de Mayo la policía disolvía violentamente una concentración de 50.000 trabajadores. El 3 los disparos de la policía mataban a 6 trabajadores y herían a varias decenas. El 4, cuando disolvían un mitin al que asistían 15.000 personas, una bomba mató a 7 policías; la represión de la policía y los pistoleros de la patronal se cobró la vida de 36 obreros y 115 heridos. Se decretó el estado de sitio, se detuvieron a 300 obreros, entre ellos los 8 dirigentes anarquistas y socialistas que serían acusados, sin pruebas y con falsos testimonios preparados por la agencia Pirketon, del asesinato de los policías. Todos ellos se declararon inocentes pero fueron condenados: 5 a la pena de muerte y 3 a cadena perpetua.

Cuatro años después se reabrió el caso y se demostraría la inocencia de "los Mártires de Chicago". El Iº Congreso de la Internacional Socialista de 1889 decidió convertir el 1º de Mayo en el "día mundial de la lucha obrera". Esta reivindicación fue emprendida por obreros norteamericanos e, inmediatamente, adoptada y promovida por la Asociación Internacional de los Trabajadores, que la convirtió en demanda común de la clase obrera de todo el mundo.

El Congreso de París de la Segunda Internacional acordó celebrar el "Día del Trabajador" el primero de mayo de cada año.

Desde 1890, los partidos políticos y los sindicatos integrados en la Internacional han dirigido manifestaciones de trabajadores en diversos países en petición de la jornada de 8 horas y como muestra de fraternidad del proletariado internacional.

Este origen reivindicativo y de lucha del movimiento obrero se asocia con el 1º de mayo, cuya celebración ha pasado por diversos avatares según el país y su régimen político. En la actualidad, casi todos los países democráticos lo festejan, mientras que los sindicatos convocan a manifestaciones y realizan muestras de hermandad.

En 1954, la Iglesia católica, bajo el mandato de Pío XII, apoyó tácitamente esta jornada proletaria, al declarar ese día como festividad de San José obrero.

Durante el siglo XX, los progresos laborales se fueron acrecentando con leyes para los trabajadores, para otorgarles derechos de respeto, retribución y amparo social.

Fuera de la oficina hay vida, compruébalo - NO A LAS HORAS EXTRAS

SE ACERCAN LAS VACACIONES

EN MAYO SE TIENEN QUE CONFIRMAR LAS VACACIONES

Las empresas están obligadas a confirmar las fechas de disfrute de las vacaciones con dos meses de antelación, lo que supone que si un empleado se va a ir de vacaciones en julio se las tienen que confirmar como muy tarde en mayo.

¿Qué se puede hacer si nuestro responsable de proyecto no nos quiere confirmar las vacaciones con la antelación de los dos meses?

Paso 1: Comunicárselo a Recursos Humanos para que se ponga en contacto con el responsable.

Paso 2: Si no se soluciona con el anterior paso, comunicarlo al Comité de Empresa.
Teléfono 91- 596 62 86
Mail: coriugt@fes.ugt.org

Paso 3: En el caso de que fallen los dos pasos anteriores se podrá solicitar una mediación para resolver el conflicto individual.

Paso 4: Si falla todo lo anterior, se podrá acudir al juzgado de lo social.

La fijación de fechas para el disfrute se tiene que realizar de mutuo acuerdo entre responsable del proyecto y el empleado.

¿Qué pasa si el responsable del proyecto obliga a cogerse las vacaciones en unas fechas que no quiere el empleado?

Se seguirán los mismos pasos que en el caso anterior, lo más probable es que se llegue al acuerdo de que la mitad de los días de vacaciones los elige el empleado y la otra mitad el responsable del proyecto.

VACACIONES Y MATERNIDAD

¿Qué pasa cuando las vacaciones de una trabajadora coinciden con el permiso que disfruta por haber sido mamá? ¿Las pierde o las podrá disfrutar después? Cada vez más los tribunales fallan a favor de la trabajadora, incluso cuando el año ha finalizado, a pesar de que legalmente las vacaciones han de disfrutarse en el año natural, si no, se pierden.

Tampoco se tiene derecho a vacaciones cuando se ha estado en situaciones de inactividad que computan como de trabajo efectivo a efectos de vacaciones, pero éstas se ha prolongado durante todo el año natural. Por ejemplo, en casos de baja por enfermedad que se alarga durante el año hasta que termina, las vacaciones se pierden. Más aún, cuando se pactan y quedan fijadas previamente o cuando la empresa cierra durante un mes por vacaciones para todos los empleados; si uno de ellos está de baja médica, pierde ese mes.

Algunos convenios, no obstante, permiten en ciertos supuestos que el periodo de disfrute se extienda más allá del año natural. Por ejemplo, el del personal laboral de la Administración del Estado permite que los trabajadores en incapacidad temporal tengan vacaciones, terminada la incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Anteriormente se aplicaba la misma fórmula de la baja médica para los descansos por maternidad, pero ahora se diferencian ambas situaciones. Así, se reconoce a una trabajadora el derecho a hacer efectivas las vacaciones en el año siguiente al que correspondían, al no haberlas podido disfrutar dentro del año natural por encontrarse en descanso por maternidad.

Si una trabajadora no ha podido hacer efectivos los 15 días de vacaciones que le quedaban por disfrutar por encontrarse de baja maternal, se ha de aplicar lo que viene diciendo el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, que considera que «el límite temporal que se atribuye al ejercicio del derecho al disfrute de vacaciones» debe ceder ante supuestos como el planteado «por la especial protección que la normativa comunitaria otorga a las trabajadoras que se encuentran en situación de embarazo, parto, puerperio y lactancia al atribuir a las mismas una garantía de mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo, entre los que se encuentra el de las vacaciones, el cual es un principio del derecho social comunitario de especial importancia...». Así, la trabajadora no podrá perder nunca sus vacaciones por baja maternal.

RANKING DE PROYECTOS BROWN Y GREEN

Hasta ahora, en el Comité hemos intentado reflejar la realidad de nuestros proyectos, a través del picador y de nuestra web, y aunque sabemos que nunca llueve a gusto de todos, intentamos ser objetivos a la hora de comunicar.

Quizás ha habido ediciones del Picador en las que el balance haya podido ser negativo, pero prácticamente lo único que recibimos son quejas y dudas, y aún así sabemos que no todo el mundo que se encuentra en situaciones parecidas nos escribe.

Por eso, queremos aprovechar una vez más, para dar las gracias a aquellos que están confiando en nosotros, que se mueven ante situaciones adversas, que promueven la justicia en los proyectos, que dan la cara por sus compañeros.

Tenéis a vuestra disposición dos cuentas de correo y un foro, donde podéis expresar vuestras dudas, quejas, críticas y todo aquello que nos compete. Estamos totalmente receptivos a cualquier crítica y lo único que queremos es mejorar cada día y luchar por los intereses y derechos de los trabajadores.

Por eso, este mes abrimos una nueva sección: Los proyectos Green. No sólo queremos reflejar aquellos proyectos en los que las cosas no van como deberían. Por iniciativa de algunos de vosotros, nos ha parecido una buena idea reflejar también aquellos proyectos donde las cosas van bien, en líneas generales. Es decir, no se hacen apenas horas, hay buen ambiente de trabajo, se respetan los horarios, las vacaciones, etc. Aquellos proyectos que se acercan a lo que se podría llamar un proyecto ejemplar a donde todo el mundo le gustaría trabajar

PROYECTOS BROWN

Estos son los proyectos "marrones" del mes, por el escandaloso número de horas extras:

1. Heineken
2. Infocaja
3. BBVA (Sinfo y Valores)

PROYECTOS GREEN

Estos son los proyectos "verdes" del mes, por su buena planificación y ambiente de trabajo:

1. Carrefour (Factoría Pozuelo)
2. MFP (AMS)
3. Caja España (Factoría Pozuelo)

Prevención de Riesgos Laborales

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Posteriormente a la elección del Comité de Empresa, se eligieron los Delegados de Prevención entre los miembros del Comité que representan a los trabajadores dentro Comité de Seguridad y Salud. La mayoría de los trabajadores de Coritel desconocen la existencia de dicho comité y la figura del Delegado de Prevención. A continuación lo explicamos en detalle.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Se reunirá como mínimo trimestralmente.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Manejar cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Analizar y conocer los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Los **Delegados de Prevención** son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, sobre la adopción de medidas relativas a: planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección de salud y prevención de riesgos, designación de los trabajadores encargados de medidas de emergencia, procedimientos de información y documentación exigidos por la ley 31/95, el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva y cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante un riesgo grave e inminente, o adoptar dicho acuerdo caso de no poder reunir a los componentes del órgano de representación del personal, comunicándolo inmediatamente a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral.

En la actualidad los Delegados de Prevención en la oficina de Madrid son:

Cayetano Ayllón Benito
Emilio Robles César
Julia Moreno Moroño

David Ortiz Pérez
Ignacio García Coca

Ante cualquier situación que comporte algún riesgo para la salud o la seguridad dentro de tu puesto de trabajo, si queréis proponer mejoras en materia de prevención o para cualquier información sobre prevención de riesgos no dudéis en poneros en contacto con cualquiera de los Delegados de Prevención o bien con el Comité de Empresa.

OPINION

Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. El comité de empresa sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.

Asignaciones

Bueno después de varios años en la empresa y viendo la poca delicadeza y atención a la hora de las asignaciones, se me plantea la duda de si el proceso de asignaciones a proyectos es el adecuado o simplemente se basan en el aquí te pilló aquí te mató (suele ser lo normal). Es evidente que mi histórico en "esta nuestra querida empresa" (ja) no ha sido de mi agrado, debido que esta empresa se dedica a tecnología y hasta la fecha no he visto ni por asomo proyectos de este tipo, a parte te venden continuamente que si la carrera profesional y tu continua evolución. ¿Por qué se envía a personas a proyectos muy por debajo de su categoría profesional y de las funciones que debería realizar?

Creo que sería recomendable que a la hora de asignar a personas a proyectos se tuviera en cuenta a que se dedica esta empresa y que funciones van a desempeñar las personas y no enviar a la gente sin ton ni son (que no sólo somos números que generen beneficios y tenemos ganas de hacer cosas, siempre y cuando nos dejen hacerlas). Por lo menos que no nos engañen con la progresión y carrera, etc... Hasta la fecha todo mentira.

Me gustaría saber ¿si hay manera de controlar las asignaciones y si se puede revisar este aspecto para intentar tener a todos más contentos con lo que hacemos?

Anónimo.

'Up or Out'

En primer lugar decir que esta opinión no está dirigida sólo a Coritel, sino a todas las empresas del sector.

La política referida a la carrera profesional de los empleados de esta empresa está basada en el principio 'Up or Out', es decir, o vas ascendiendo

a un ritmo establecido, o estás fuera, ya sabes, Los Lunes al sol.

He de reconocer que a medio-largo plazo, mi futuro en Coritel es bastante negro, puesto que mi verdadera profesión es informático y no gestor/comercial, que parece ser que es a lo que se dedican las categorías superiores. El desarrollo laboral en las empresas del sector tiende a esto, algo asumido por todos nosotros. Creo que este cambio no consiste en el hecho de asumir responsabilidades, sino que, en lo que deriva esta metamorfosis es en un cambio de profesión, sí, un cambio de profesión, puesto que no es lo mismo desarrollar aplicaciones que vender productos.

Creo que podría competir en un mercado en el que se valoren los conocimientos técnicos ó la gestión de equipos, pero creo que duraría poco donde se valoren las gestiones económicas, de recursos ó las relaciones comerciales con clientes. Cuando decidí dedicarme a la informática, no pensaba en esto.

Cierto es, que en una empresa alguien debe dedicarse a estas labores, pero creo que no debería ser el objetivo común, además de no ser el roll mejor reconocido.

También puedes ascender a Jefe de equipo/Jefe de proyecto, categorías peligrosas en las que mucha gente se estanca bastantes años hasta que la acumulación de 'jefes' es tal, que no hay más remedio que 'rehacer' la pirámide.

Me podrán acusar de falta de ambición profesional, algo muy mal visto en estos días, pero en ningún momento de mi vida he aspirado a 'eso', es decir, prefiero ser buen informático que mal gestor. Mi ambición y motivación personal, es aprender informática, no ir olvidándola con el paso de los años.

Por cierto, ¿alguien se ve jubilandose en esta empresa?

Anónimo.

En clave de humor

Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Aviso: Esta historia junto con sus personajes es totalmente ficticia. Cualquier parecido con la realidad será mera coincidencia.

Cor y Tel han terminado en sus proyectos y ahora, mientras les buscan asignación, les mandan a staff, en Pozuelo.

Cor y Tel: Buenas, estamos pendientes de asignación, ¿qué tenemos que hacer?

Asignaciones: Hola, actualizad vuestros curriculums y dejadnos un teléfono de contacto para localizaros. Mirad si hay alguna sala libre en formación.

Cor: Hola, ¿hay alguna sala libre?

Formación: No, están todas ocupadas con cursos.

Cor y Tel: Hola, somos los de antes. No hay ninguna sala libre. ¿Qué hacemos?

Asignaciones: Pues nada, id a tomar un café y ya os avisaremos.

Al día siguiente...

Cor y Tel: Hola, somos los de ayer. No hay ninguna sala libre. ¿Qué hac...?

Asignaciones: Pues nada, id a tomar un café y ya os avisaremos.

Al día siguiente...

Cor y Tel: Hola, somos los de ayer. No hay ...

Asignaciones: Pues nada, id a tomar un café y ya os avisaremos.

Al día siguiente...

Cor y Tel: Hola, somos los de ay...

Asignaciones: Pues nada, id a tomar un café y ya os avisaremos.

Al día siguiente...

Cor y Tel: Hola, somos los

Asignaciones: Pues nada, id a tomar un café y ya os avisaremos.

Cor: Tel, me he convertido en un cafeinómano. Como me tome otro café me voy a ir de varetas.

Tel: Tronco, ¿de qué te quejas? Tienes todo el café que quieras gratis.

Cor: Pues nada, píllate un mini.

Tel: Jajajaja. Venga, de botellón.

2 días después...

Cor: Oye Tel, no nos llaman y estoy hasta las narices de venir aquí a no hacer nada.

Tel: De verdad, Cor, te quejas por nada. Yo estoy aprovechando para leer 100 Años de Soledad, Los Pilares de la Tierra y el Señor de los anillos.

Cor: Pero bueno, ¿por qué no nos dejan ir a casa si estamos localizables?

Tel: Pregúntalo, pero como en el anuncio... "va a ser que no".