



# EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel Madrid #

Número 5

#

Julio 2004

Carrefour-Alcobendas 1er acuerdo de compensación por pérdida de jornada intensiva

## ACUERDO EN CARREFOUR

*Los compañeros de Carrefour se unen para conseguir una compensación debido a la pérdida de la jornada intensiva en verano. Firmado el primer acuerdo, ¿puede ser este el principio de una larga amistad?... enhorabuena por haber dado un paso adelante.*

Hace dos meses dos compañeros de Coritel asignados al proyecto de Carrefour en Alcobendas (Madrid) pusieron en conocimiento al Comité de empresa de Coritel S.A.U. Madrid y Sección sindical de UGT el cambio que sufrían respecto a la jornada laboral y distribución de horas estándar.

El horario que realizaban es el siguiente :

Del 16 de septiembre al 30 de Junio de lunes a viernes de 9 a 19 horas.

Ampliando en 30 minutos de lunes a jueves con el fin de acumular lo necesario para poder disfrutar de los festivos de empresa (Semana santa y Navidades)

Un inconveniente más es que todos los días tienen 2 horas para comer, por exigencia del cliente.

Carrefour tiene sus oficinas en un polígono a 15 Km de Madrid, y ya conocemos este tipo de polígonos... 2 horas para comer es un tiempo excesivo teniendo en cuenta que tampoco te da tiempo a irte a casa y disfrutar de la verdadera comida casera.

De nuevo por exigencias del cliente las 36 personas de Coritel allí asignadas tampoco podrían disfrutar de la jornada intensiva de verano de 8 a 15h;

tendrían que seguir con el horario de invierno de 9 a 19h con dos horas para comer.

Pues bien, Comité de empresa, Sección sindical y empresa estudiaron este caso; tras reunirse con el gerente, varias visitas al proyecto (con y sin socio), y con la aprobación de los compañeros de Carrefour se llegó al siguiente acuerdo con el fin de regular la modificación del horario de verano.

- Abono de la cantidad bruta de 490€.

- Ticket restaurante por el importe de 5 €/día.

- Concesión de 1 hora de descanso por cada día trabajado durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio y 15 de Septiembre, ambos inclusive.

También se recoge en el mismo acuerdo que las personas asignadas al cliente Carrefour en Alcobendas, tendrán derecho a percibir un ticket restaurante de 5 € por cada viernes trabajado en el periodo que no sea de verano.

Cualquier empleado de Coritel que con posterioridad a la firma de este acuerdo fuera asignado a este proyecto en Alcobendas, podrá adherirse al mismo.

**Modificaciones Sustanciales de las condiciones de trabajo.**

**ART 41 del Estatuto de los Trabajadores.**

Tienen consideración de modificaciones sustanciales las que afectan a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones del trabajador.

La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores de los cambios sustanciales así como del origen de los mismos.

Las partes deben negociar para llegar a un posible acuerdo, que compense estas modificaciones.

Actualmente la empresa pone en nuestro conocimiento algunos de los proyectos que sufren alguna modificación.

Desde aquí queremos pedir la colaboración de todos los proyectos de Coritel, para que nos indiquéis que tipo de jornada realizáis, si cumplís el horario estándar o si por el contrario estáis sujetos a horarios de cliente, horarios "especiales" como trabajos a turnos, etc.

Recuerda que tienes unos derechos y que la empresa debe respetarlos. Con la colaboración de todos, mejoraremos nuestras condiciones de trabajo.

### CONTRA EL PIRATEO DE HORAS

Nos están llegando casos de proyectos donde se siguen haciendo horas extras y no se cargan en el TR, en el mejor de los casos se reflejan en un hoja Excel o directamente no aparecen reflejadas en ningún sitio.

Recuerda que si no quedan reflejadas en el TR no se podrán disfrutar al 1,75, además del gran perjuicio que esto te genera a ti y al resto de los compañeros.

**SI ESTÁS EN ESTE CASO COMUNÍCATE CON EL COMITÉ**

**¡¡LUCHA CONTRA LAS HORAS EXTRAS ILEGALES!!**

# PERMISOS

Son las **autorizaciones** para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos establecidos legalmente, con derecho o no a remuneración.

El empresario debe ser avisado (aunque no se establece plazo legalmente) de la ausencia al trabajo con antelación suficiente y debe justificarse su causa, antes o después, de disfrutar del permiso.

Si se cumplen estos requisitos, el empresario debe aceptar, no pudiendo descontárselo del sueldo, en el caso de ser permiso retribuido, ni de las vacaciones.

Están ligadas al momento en que se produce un determinado hecho por lo que no pueden acumularse (si nace un hijo el viernes, el lunes debe acudir a trabajar ya que ya se han disfrutado de los días de permiso).

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Matrimonio**, 15 días naturales.
- **Traslado de domicilio**, un día.
- **Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- **Fallecimiento de cónyuge, padres o hijos**, cuatro días naturales, incluyéndose en este caso los posibles desplazamientos
- Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por **lactancia de un hijo menor de nueve meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- **En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- **El desempeño de la función de jurado** tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

## PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- **En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Tendrá derecho a una **reducción de la jornada** de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por **razones de guarda legal tenga a su cuidado directo**:
  - algún menor de seis años
  - un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida
  - un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán **derecho a disfrutar permiso sin sueldo** por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año

## PERMISO PARA ESTUDIOS

Los estudiantes **tienen derecho sin retribución** a:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes
- Preferencia para elegir turno
- Adaptación de la jornada ordinaria, para asistir a cursos de formación profesional
- Concesión de permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo

## EL GRADO DE PARENTESCO

El parentesco es el vínculo existente entre personas que pertenecen a la misma familia y conviene conocer su significado desde el punto de vista jurídico. En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco.

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	----	----	----

## Prevención de Riesgos Laborales - Mobbing

“Mobbing” es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. En castellano, podríamos traducirlo como “acoso moral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”.

### ¿Cuándo se da?

Los psicólogos del trabajo hablan de “mobbing” cuando se dan detectan tres condiciones:

- 1.- Una o más personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra en el puesto de trabajo.
- 2.- Lo hacen de forma sistemática: Al menos, una vez por semana.
- 3.- La situación se prolonga en el tiempo: En general, durante más de seis meses.

Es importante dejar claro que han de darse las condiciones de frecuencia y de duración establecidas para poder hablar de “mobbing”.

En el trabajo existen ataques muy usuales con este fenómeno social:

- **Acciones contra la reputación o dignidad de la persona:** Intentar ridiculizarla con comentarios sobre su físico, sus gestos y su vida privada, o atacar su reputación profesional con comentarios injuriosos o rumores negativos.
- **Directos contra el ejercicio de su trabajo:** Encomendarle funciones muy por debajo de su cualificación, darle órdenes contradictorias, negarle sistemáticamente los medios necesarios para trabajar, etc.
- **Manipulaciones de la comunicación o de la información:** Pueden ser actitudes explícitas, como amenazas y críticas, o más sutiles, como ignorar la presencia de la persona y no dirigirle la palabra en absoluto.
- **Situaciones de desigualdad:** En el salario, en el reparto del trabajo, en el trato personal.

Lo más habitual en un proceso de “mobbing” es que la víctima padezca varias de estas situaciones a la vez.

### Motivos

Puede haber muchos motivos, desde conflictos personales o profesionales hasta una simple voluntad de diversión por parte de los hostigadores.

Las favorecen ciertas creencias de la dirección de que un estilo de mando autoritario que presiona sistemáticamente a los subordinados, permite una rentabilidad máxima. También lo propician nuevas formas de trabajo que persiguen optimizar los resultados sin tener en cuenta el factor humano.

### Desarrollo

- 1.-**Fase de aparición del conflicto:** Ataques suaves.
- 2.-**El “mobbing” establecido:** Se intensifican las conductas violentas o agresivas.
- 3.-**Intervención de la empresa:** Después de un período de tiempo, la empresa (Recursos Humanos) interviene. Normalmente demasiado tarde.
- 4.-**Marginación o exclusión de la vida laboral.** La víctima abandona la vida laboral después de sucesivas bajas (quizás disfrazadas de depresiones).

### Consecuencias

Las consecuencias psicológicas del “mobbing” para la persona que lo padece pueden ser muy graves: Depresiones, ansiedad, pérdida de autoestima, retraimiento social. Todo ello va acompañado de una fuerte desmotivación hacia el trabajo y un descenso del rendimiento laboral.

Las consecuencias para la empresa son importantes: Una disminución del rendimiento. El enrarecimiento del clima laboral. Mayor siniestralidad laboral.

### Solución

Los expertos indican que existen soluciones viables efectivas:

**Actuación correctiva:** Tratar de aminorar los efectos negativos cuando ya han aparecido los síntomas de “mobbing”.

**Actuación preventiva:** Actuar antes de que aparezca, atenuar los factores que incitan el fenómeno. Se debería formar a los directivos y mandos de las empresas a través de formación específica en los cursos de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

### RECUERDA:

**Si te has sentido acosado/da en tu proyecto ponte en contacto con nosotros.**

**El mobbing es una enfermedad derivada del trabajo. Si te dan de baja por enfermedad común, denúncialo.**

## RANKING DE PROYECTOS BROWN

Consideramos que todos los proyectos que a 1 de Julio no estén disfrutando de la jornada intensiva con horario de 8 A.M. a 15 P.M. pueden considerarse proyectos brown.

Este mes el primer puesto del Ranking es compartido por todos ellos.

¿Estás en un proyecto brown?, ¿tienes algún tipo de compensación?, ¿lo has puesto en conocimiento del comité y sección?

## GLOBAL PEOPLE SURVEY

Sabemos que existen proyectos en los que el acceso a Internet es restringido durante todo el año, pero ¿por qué cuando llega el momento de realizar la encuesta resulta que hay acceso?

¿A caso el porcentaje de encuestas realizadas así como las valoraciones pueden influir en algún tipo de variable para los responsables de los proyectos?

**Vestuario**

Soy empleado de la empresa desde hace 3 años y medio.

Me ha gustado el artículo "Cuando la mujer pierde el perfil", pero creo que las quejas sobre discriminación sexual siempre se marcan desde el lado feminista, y eso en sí, ya es discriminación, no se puede conseguir una igualdad si ésta es buscada por un extremo.

Bueno a lo que iba que me lío.

Quiero presentar una queja por una discriminación que se está produciendo desde siempre en la empresa y es el vestuario, no pretendo que las mujeres tengan que ir con traje, sino, que a los hombres se nos permita la misma "libertad" de vestuario.

Esta queja llevo presentándola tres años a mis gerentes, la petición, siempre ha ido encaminada a permitirnos trabajar en verano sin corbata, por el excesivo calor, aunque nunca han tenido en cuenta la petición, y han achacado que hay que vender imagen. Me gustaría que se hiciera una reflexión, se da más imagen, con un pantalón de vestir y una camisa de manga corta en verano, o con corbata y una camisa de manga larga con manchas de sudor.

Anónimo

**¿A qué estamos esperando?**

Llevo 3 años en Coritel y el año pasado estuve en un proyecto bastante "puteada" echando horas y resignada a seguir aguantando la misma situación cada día. Pero por fin, algo cambió. Algo, impensable pero necesario, ocurrió. Varios compañeros dieron el gran paso de intentar crear un Comité y nosotros les apoyamos votándoles.

Ahora tenemos gente que nos representa, que se mueve por nosotros, que da la cara, pero que no hacen milagros. Y con esto quiero decir que seguimos siendo nosotros los que decidimos lo que queremos, pero tenemos que estar un poco unidos en los proyectos, aunque esto suene a risa, pero creo que es la solución, eso nos hace más fuertes frente a las adversidades y la precariedad que podamos sufrir.

¿Es que los informáticos no tenemos dignidad? ¿Vamos a desaprovechar

esta oportunidad y a seguir tragando? Creo que todos tenemos ganas de que esto cambie y es un buen momento para seguir dando pasos hacia delante y defender unos derechos que otras generaciones han defendido durante años.

¿A qué estamos esperando?

Anónimo

**Sin verano, por un Ticket Restaurant**

Como bien nos tienen dicho en esta empresa, durante el invierno, 16 - Septiembre al 1- Julio, trabajamos 9 horas diarias, para que así con esa hora que hacemos todos los días de más en nuestra jornada laboral (no todos), podamos tener nuestras vacaciones de invierno, semana santa, e incluso jornada de verano del 1 julio al 16 septiembre.

Pues bien, durante el invierno el cliente, "la excusa perfecta", siempre esta contento. Y como para no estarlo, mientras que sus trabajadores se van, los chiquitos de Coritel se quedan un ratito más y así cuando ellos vienen por la mañana hasta has sacado parte de su trabajo y ellos mientras a la cafetería a desayunar tranquilitos, no importa que el cliente no esté y no te pueda decir lo que tienes o no tienes que hacer.

El problema llega, cuando llega la 'cajo', mira tú que cosa, y llega también tu tan ansiada jornada de verano, esa de 7 horas diarias de 8:00 a 15:00, es en este momento donde aparece "la excusa perfecta", el cliente, o eso nos dicen. Llega tu responsable de proyecto el 1 Julio por la mañana y te suelta que el cliente ha dicho que no nos podemos ir a las 15:00, que como ellos se quedan otro ratito por la tarde que también tenemos que estar nosotros, que si no estamos los chiquitos de Coritel ellos no pueden trabajar, con lo que te da la mala noticia que de te vas a quedar todos los días del verano hasta las 17:00, más que nada por la imagen, no nos vamos a ir nosotros y ellos se van a quedar trabajando.

Menos mal que mi responsable tiene la gentileza de obsequiarme por quedarme por las tardes con un ticket restaurante de 5 Euros. Parece la época franquista, en la que te recompensaban tu trabajo por comida.

Gracias Coritel.

Anónimo

**En clave de humor****Las nuevas aventuras de Cor y Tel**

*Esta historia junto con sus personajes son casi totalmente ficticios.*

Se acercan las vacaciones. Cor y Tel se aseguraron de que se las confirmasen con 2 meses de antelación y en Agosto se piran. Pero Aceituno tiene otros planes.

**Aceituno:** ¡¡¡Hola recursos!!!

**Tel:** (piensa) ¡joer! después de *esfuerzo* y *proactivo* es la palabra que más odio.

**Aceituno:** Uno de los dos tiene que venir este fin de semana, tenéis que hacer un esfuerzo y ser proactivos.

**Tel:** ¡¡¡Diosssssss!!!

Cor y Tel se miran y deciden hablar a solas para ponerse de acuerdo.

**Tel:** ¿Qué te parece, Cor?

**Cor:** Como siempre, imponiendo, sin preguntar si podemos o no.

**Tel:** Podemos hacer una cosa, Cor. Vamos a proponerle que cada hora extra nos valga como 3 horas en disfrute y si acepta, luego decidimos quien va a venir. ¿Te parece?

**Aceituno:** Me parece, Tel.

Cor y Tel se lo comunican al Aceituno, al cual le sube su pulso a 200 y se queda atónito.

**Aceituno:** Lo siento pero en *fin de semana la hora vale 1,75 tanto en disfrute como pagada*.

**Tel:** Ya, eso es lo que marca el convenio como mínimo, pero nuestros findes valen más que eso. Si quieres que vengamos es lo que hay, si no, nada.

El Aceituno se levanta echando humo por las orejas y maldiciendo.

**Cor:** Tel, como te pasas, eres un recurso maligno. Jajajaja.

**Tel:** Que deje de imponer y aprenda a pedir las cosas, y a lo mejor me lo pienso. Cambiando de tema, Cor... ¡el culo me huele a playa!

**Cor:** Sí, nos merecemos unas vacaciones. Y en la subida, prefiero no pensar. Este año, como mucho me subirá el azúcar.

**Tel:** Jajajaja... A mi ni eso.

**EL PICADOR SE VA DE VACACIONES (por fin).**

Después de 5 meses de noticias buenas, malas y regulares, reportajes de investigación, muchas opiniones y algo de culturilla general, la redacción del Picador, Cor, Tel y hasta el Aceituno se largan de vacaciones en el mes de Agosto a descansar.

Esperamos que aguantéis este mes sin nosotros y a la vuelta tengamos el mail *petao* de correos con opiniones, sugerencias, críticas, etc.

**¡¡HASTA SEPTIEMBRE!!**