



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 68 #

Marzo 2010

EL FEUDALISMO Y LAS HORAS EXTRAS

Desde que formamos la sección sindical, uno de nuestras mayores luchas ha sido la reducción de horas extras. Como sabéis la cultura accenture está bien enraizada y uno de sus máximos mandamientos es "sabes cuando entras, pero no cuando sales". Esto desde siempre lo han querido aplicar tanto a los empleados de Accenture, como a los de sus empresas matrices, entre ellas Coritel. Resultado, barra libre de horas extras, muchas de ellas por la cara. Negocio redondo.

De tres años para acá, hemos denunciado ante la inspección de trabajo el exceso de horas que supera el legalmente permitido, 80 horas al año, que un gran número de empleados realiza durante el año, y como hemos ido informando, diversos inspectores ya han sancionado a Coritel. Las oficinas de Málaga, Barcelona, Sevilla y Zaragoza ya han sido multadas por exceso de horas, y la de Madrid está a la espera. Parece que este hecho y la progresiva concienciación de los trabajadores, han hecho que la empresa se replantee su estrategia e intente rebajar el número de horas extras o al menos que no se note. El año pasado ya se produjo una reducción notable.

Pero esta reducción de horas es ficticia. Aún, sigue existiendo un cáncer en este tema. Como sabéis, la organización de Accenture-Coritel es de tipo feudal. Como en la Edad Media, cada proyecto tiene sus leyes y es el conde o gerente responsable quien decide como dirigir a sus vasallos, también llamados recursos y la dirección de la empresa le da mano libre en la gestión de las horas extras. Unos cumplen y, además de intentar que sus empleados no realicen horas, las que se hacen son cargadas en TR, como dios manda. Otros dicen que no se cargan, que las apunten en una Excel y que ya se pagarán en negro (al menos, estos siguen una tradición hispana, enraizada durante generaciones). También los hay quienes dicen que no, que no se carga ni una hora y ya se verá como se compensan, perdiéndose las horas en la memoria. Y hay otros quienes dicen, que a partir de la segunda hora no se carga, ni se cobra, vamos, que se trabaja por la jeta. Y así tantas situaciones como gerentes hay en Accenture.

Pues bien, creemos que ya no estamos en la Edad Media y que los trabajadores debemos comportarnos como tal y exigir nuestros derechos. Las horas extras las hacemos si queremos y si son necesarias y por supuesto se incurren en el TR. La dirección de la empresa siempre va a mirar para otro lado y, a menos que protestes y nosotros tomemos cartas en el asunto, no va a mover un dedo. ¿Alguna vez hemos recibido un correo de Vicente Moreno informando de la obligación de incurrir en TR todas las horas extras? Pues eso.



Si no te permiten cargar las horas extras, es muy importante que nos lo comuniqués para intentar acabar con esta situación.

Si no lo haces, la empresa no lo hará.

Como dice Esperanza Aguirre: "Revélate"

¿Cuándo existe mobbing?

La inexistencia de una definición legal de mobbing provocó en un primer momento un cierto desconcierto ante la disparidad de definiciones y términos utilizados por la doctrina para referirse a esta figura.

Actualmente se puede decir que existe un cierto consenso. Muestra de ello es una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Santander que establece un "concepto uniforme de mobbing", siguiendo los criterios aceptados ya en múltiples sentencias. De acuerdo con esta resolución, por mobbing debe entenderse **"aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración"**. De esta definición podemos extraer los requisitos que comportan tales conductas.

En primer lugar, se exige la existencia de una "presión", que la víctima debe percibir como un "ataque". La presión deberá ser "severa", descartándose así los meros roces. Es irrelevante, a estos efectos, que esta presión **genere o no bajas laborales**, con independencia de la importancia que éstas puedan tener en materia de prueba.

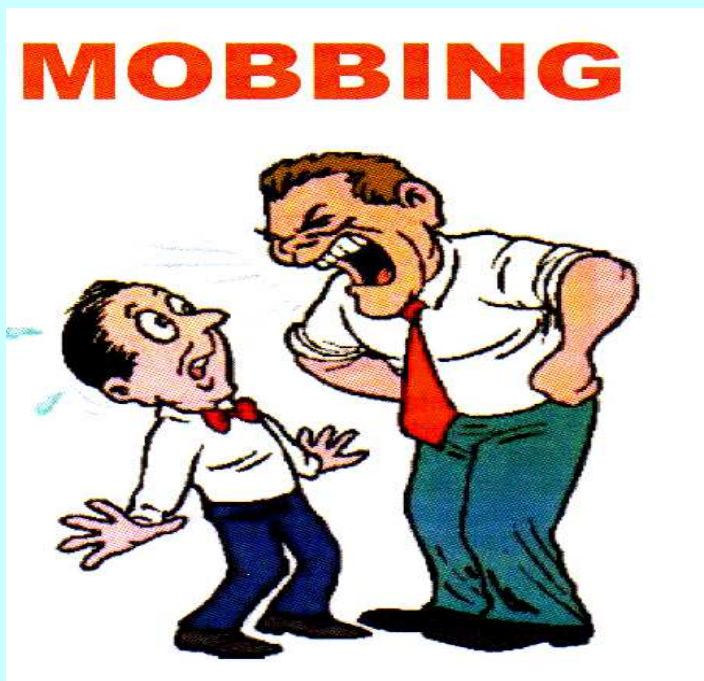
En segundo lugar, la presión debe ser consecuencia de la actividad laboral y producirse en el lugar de trabajo. Esto implica que tiene que ser cometida por miembros de la empresa, entendidos en un "sentido amplio": que se trate de personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente formen parte de otra entidad. La presión debe ser además "tendenciosa". Este es el requisito más importante. Significa que la presión debe "obedecer a un plan", plan que debe mantenerse en el tiempo. Este dato va a servir para diferenciar el conflicto laboral simple, del mobbing; el primero es puntual, el segundo, reiterado.

La existencia de un plan evidencia que el mobbing es "doloso". El sujeto activo lleva a cabo su comportamiento consciente y voluntariamente. Es posible que crea que no está haciendo nada "ilegal", que está ejerciendo su trabajo de forma diligente, pero esta creencia (muy frecuente) no sirve para exonerarle.

La finalidad del mobbing es la **"autoeliminación del trabajador"** (sea mediante su abandono de la empresa, su baja laboral...). Suscitado un conflicto, en lugar de plantearse su resolución conforme a las reglas laborales (indemnización, extinción pactada...), se busca su conclusión forzando un acto unilateral del trabajador, sorteando así su amparo legal. El objetivo es, por tanto, que la persona se auto elimine laboralmente, y el mecanismo para alcanzarlo es su denigración laboral. Es este último aspecto, su fin, lo que resulta en opinión de los tribunales más repugnante desde el punto de vista social, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía.

(Artículo publicado en el "El País")

La empresa debe evitar por todos los medios situaciones de mobbing, para ello debe actuar tajantemente desde el primer síntoma. No hacerlo sería una negligencia por su parte y muy perjudicial para la víctima.



COMEDORES EN EL CENTRO DE TRABAJO

Según la legislación vigente, las empresas deben habilitar un comedor para los empleados que tengan unos servicios mínimos, sillas, mesas, agua y microondas. Los trabajadores que están desplazados, la mayoría de los trabajadores de Coritel, como trabajadores subcontratados también tienen derecho al uso del comedor de las empresas en las que están prestando servicios. Si en tu lugar de trabajo no tienes comedor o no te dejan utilizar el que tengan, ponte en contacto con nosotros e intentaremos solucionarlo.



Vs

Dos formas de entender los negocios

Según un artículo publicado en El Mundo y titulado "El paraíso de Google", parece ser que esta empresa es una de las mejores respecto al trato con el empleado. Según dicho artículo Google (sede de Zurich) ofrece al empleado las siguientes mejoras para mejorar la productividad (por su puesto gratis):

- 1- Salas de recreo y de relax dentro de la propia empresa
- 2- Masajista
- 3- Bebidas y aperitivos durante toda la jornada laboral
- 4- Gimnasio
- 5- Biblioteca
- 6- Guardería

Pero lo que sin duda nos llama más la atención es la manera de organizar el trabajo. En Google parece ser que no tienen la manía accenturiana de hacer horas por hacerlas ni vestir de traje para dar imagen. La filosofía de Google es que el trabajo debe planificarlo cada uno como quiera, eso sí, cumpliendo los plazos de entrega.

Sin embargo vamos a enumerar las cosas que hace Coritel por nosotros para que seamos más productivos:

- 1- Horas extras habituales (sin duda se gana en productividad, sobre todo si no las cargas en TR)
- 2- Vestuario moña (Consiguen que nos veamos todos iguales como parte de un todo...lavado de cerebro)
- 3- Salas para tomar el café (Aquí empatamos con Google, si no fuera porque te miran mal si vas mucho)
- 4- Biblioteca (no es necesaria, ya te mandarán leer algún manual en chino para tenerte ocupado)

En fin, señores de Accenture. Dado que ustedes sólo piensan en el dinero, que mejor ejemplo que Google, uno de los gigantes en beneficios a nivel mundial. Si a ellos les funciona cuidar a sus empleados, ¿por qué diablos ustedes no lo hacen?, si al fin y al cabo todos salimos ganando, ustedes con sus yates y mansiones, y nosotros sin enfermedades causadas por ansiedad... Piénsenlo...El trabajador contento produce más.

PROYECTOS BROWN

- Telefónica ION:** Horas Extras sin cargar en TR, guardias imprevistas que se avisan el mismo día de su realización, planificación de vacaciones fuera de plazo.
- **Telefónica GALA:** Horas extras habituales y sin dejarlas cargar en TR. Guardias desde hace meses sin que las dejen cargar en TR y por tanto no pagadas.
- CASA (Getafe):** Se supera el número máximo de horas laborales marcada por Convenio. Lo estamos tratando con la empresa y esperamos su resolución con la mayor brevedad posible.
- CARREFOUR:** Modificaciones de su jornada laboral, sin horario de verano, trabajo viernes tarde, acuerdo ilícito firmado sin los representantes de los trabajadores, un compendio de irregularidades.
- REPSOL GLP:** Horas Extras a "saco" sin cargarlas en TR. Parece que la situación se está solucionando. En caso contrario, por favor avisadnos.

Estar en una época de crisis no debe traducirse en una merma de tus derechos. Ha costado mucho esfuerzo y tiempo llegar a que la empresa cumpla simplemente lo que se firma por contrato. No volvamos a los comienzos de Coritel.

Conocer tus derechos, es la única forma de poder exigirlos. Para ello visita nuestra Web.

<http://www.fesibac.com/cgtcoritel/> .

Allí encontrarás la legislación laboral, las preguntas más frecuentes, y los acuerdos firmados con la empresa. Si no quieres que te tomen el pelo, conoce tus derechos, exige su cumplimiento y si tienes problemas no dudes en contactar con nosotros, con absoluta confidencialidad.

¡¡Anímate y haz valer tus derechos!! ¡¡ Porque yo no soy Tonto!!...

Las Políticas de la empresa

La empresa tiene una serie de "políticas" o procedimientos, colgadas en una página Web, donde establece las formas de actuación (normas) en una serie de situaciones tales como, abandonar la empresa, permisos retribuidos, baja laboral, tickets restaurante, dietas, etc.

El problema es que Coritel no quiere reconocer la veracidad de estas políticas ante los representantes de los trabajadores, lo cual es gravísimo. Las hemos impreso una a una para ratificarlas y no las quieren firmar, ni avisarnos cuando sean modificadas, reservándose, así, la posibilidad de modificarlas cuando le venga en gana.

En varias reuniones se comprometieron a ello pero está claro que las palabras se las lleva el viento y por lo tanto su palabra no vale un pimiento.

Ante esta situación, desde la CGT, os recomendamos que os ciñáis a la legislación vigente, puesto que muchas veces no coinciden.

¿Que pensáis de esta noticia?

¿Dónde merece la pena trabajar? Los empleados se mojan: Eroski, Accenture, Renfe, IBM y IberCaja cuentan con los asalariados más felices

Los empleados ya pueden 'poner nota a sus jefes' y puntuar el funcionamiento de su empresa. Según los datos extraídos de una red social de trabajadores, la empresa española obtiene un 'aprobado alto' y Eroski, Accenture, Coritel, IBM y RENFE encabezan la lista de las empresas mejor valoradas.

La red laboral Kombook (www.kombook.com) es un portal Web donde los empleados de diferentes empresas pueden valorar y puntuar diferentes aspectos de las compañías donde trabajan. Fuentes oficiales de esta red a las que *El Confidencial Digital* ha tenido acceso afirman que, según los datos más recientes, las compañías mejor valoradas por sus trabajadores son Eroski, Accenture, Coritel e IBM en el sector privado y RENFE en el público.

Este portal es una página abierta, en la que los trabajadores votan y pueden dar constantemente su opinión sobre diferentes empresas según sus experiencias laborales. Las valoraciones se actualizan constantemente.

Noticia sacada de <http://www.elconfidencialdigital.com/Articulo.aspx?IdObjeto=22067>

Estas son las valoraciones que se dan a Coritel en esa página:

Valoración media

Por categorías, 16 Opiniones

Condiciones de trabajo:	6.4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Satisfacción en el trabajo:	5.4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Evaluación de la Dirección:	6.0	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Remuneración:	6.0	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Autonomía:	5.8	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Comunicación y Cooperación:	7.4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Valoración media:	6.2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



No sabemos si quien ha votado trabaja aquí realmente o que sólo han votado los socios, pero todos sabemos que no es de las mejores empresas ni de coña, incluso se puede decir claramente que es de las peores. ¿En remuneración un 6? ¿Condiciones de trabajo un 6,4? ¿Estamos hablando en serio de nuestro Coritel?. Nos suena a intento de lavado de cara de la empresa.

Entra y vota en www.kombook.com para que se sepa la verdad. Que no se salgan con la suya.

Cien años de la mujer en la Universidad

Hace cien años, el 8 de marzo de 1910, la Gaceta de Madrid publicó una Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública, que dirigía entonces el Conde de Romanones, permitiendo por primera vez la matriculación de alumnas en todos los establecimientos docentes. Esta orden derogaba otra Real Orden, del 11 de junio de 1888, que admitía la entrada de mujeres en la universidad como estudiantes privados, pero requería la autorización del Consejo de Ministros para su inscripción como alumnas oficiales. Este importante hito en el avance hacia la igualdad, cuyo centenario celebramos este año, fue posible por la tenacidad y decisión de algunas mujeres que decidieron rebelarse contra regulaciones injustas que impedían su acceso al conocimiento y su pleno desarrollo como seres humanos. Entre ellas hay que recordar especialmente a tres: Concepción Arenal, María Elena Maseras y Dolores Aleu.

Concepción Arenal estudió Derecho en la Universidad de Madrid entre 1841 y 1846 como oyente, asistiendo a las clases disfrazada de hombre. Fue una mujer admirable, luchadora infatigable por los derechos de la mujer y la igualdad durante toda su vida.

María Elena Maseras fue la primera mujer que consiguió en 1872 matricularse en una universidad española, con un permiso especial del rey Amadeo de Saboya para cursar estudios en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona. Este permiso abría la posibilidad de cursar la carrera en régimen privado, pero no la facultaba para asistir a clase. No fue hasta 1875, por una valiente iniciativa del catedrático de Terapéutica Dr. Carbó, que María Elena fue admitida oficialmente a una clase universitaria, ocupando un asiento especial en la tarima junto al profesor. Al finalizar sus estudios en 1878 su título no la habilitaba para ejercer la Medicina. El Ministerio de Instrucción Pública tardó cuatro años en responder a sus alegaciones y, después de un encendido debate, el Consejo de Instrucción Pública accedió en 1882 a los requerimientos de María Elena Maseras y Dolores Aleu, que había finalizado sus estudios un año después, también en la Universidad de Barcelona, para expedirles los títulos que les facultaban para ejercer la profesión de Licenciado en Medicina.

Entre 1882 y 1910 sólo 36 mujeres finalizaron licenciaturas universitarias en España y sólo ocho, la primera Dolores Aleu en 1882, consiguieron defender su tesis y obtener el título de Doctor.

La incorporación de la mujer en nuestras universidades ha sido más lenta que en otros países de Europa, donde las mujeres adquieren este derecho entre 1850 y 1890. Las universidades de París y Zurich fueron pioneras en aceptar mujeres en todos los estudios universitarios con igualdad de derechos con los varones, seguidas de otras universidades en Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Italia y Alemania.

La incorporación masiva de la mujer a la universidad es el factor más importante para explicar el gran crecimiento de la economía española en la segunda parte del siglo XX, aspecto que ha sido poco reconocido en nuestra sociedad. Desde 1910 el número de mujeres en las universidades españolas ha aumentado rápidamente: representaban el 12,6% de los estudiantes en 1940, el 31% en 1970, el 53% en 2000 y el 54% en 2010. Su tasa de éxito es, además, mayor que la de los varones, y, por ejemplo, en el curso 2007/8 el 61% de los diplomados y licenciados fueron mujeres.

Se reconoce actualmente que el activo más valioso de una sociedad es su conocimiento y que este factor es el que mejor explica su grado de desarrollo. Este conocimiento depende decisivamente del grado de educación y de la inversión en investigación en el país, que, en el 50%, viene determinado por la educación universitaria de las mujeres y su participación en el desarrollo de la ciencia. Quedan indudablemente muchas barreras que destruir en nuestro país para estimular y favorecer la presencia de las mujeres en todos los estamentos universitarios y ámbitos de la ciencia. Es imprescindible avanzar en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y los poderes públicos, y las universidades debemos poner los medios para que la maternidad no se convierta en una limitación para la carrera profesional de las mujeres.

La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es un componente fundamental en el progreso de los derechos humanos y en el avance hacia una sociedad más justa y solidaria. En este camino, el trabajo conjunto de hombres y mujeres es imprescindible, porque el avance de los derechos de la mujer es la garantía de un mundo mejor. Hace cien años dimos un paso fundamental en esta dirección que todos, y las universidades de manera muy especial, celebran hoy. Quizás en otros cien años más, hablemos de una igualdad total en el mundo laboral...

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Y tú ¿chupas?



Es una pregunta muy extendida en nuestro trabajo, cuando hablamos entre los compañeros siempre se comenta quién está dispuesto a todo incluso a "chupar" y la verdad es que cada vez aparecen más noticias relacionadas con lo bueno o malo que tiene este acto.

El sexo oral puede provocar cáncer de boca

Un estudio de la Facultad de Odontología de la Universidad de Malmo en Suecia indica que cuando se practica el sexo oral somos más propensos a contraer una variedad del VPH (Virus del Papiloma Humano) que hace que aumenten las posibilidades de contraer cáncer de boca.

Por eso mismo, el dentista e investigador Kerstin Rosenquist, responsable del estudio, recomienda que el *cunnilingus* y la felación sean desterrados de nuestra vida sexual.

La relación del VPH con el cáncer de boca se comprobó tras comparar dos grupos de personas. El grupo que padecía cáncer era portador en el 37% de los casos de este virus frente al 1% de los pacientes que sin tener cáncer estaban infectados con el VPH.

Los principales factores que contribuyen a provocar el cáncer de boca son normalmente el tabaco y el alcohol y está más extendido en hombres de avanzada edad.

Pero recientemente se ha producido un aumento del cáncer de boca entre la gente joven, por lo que se podría relacionar al "virus de las felaciones" con este rejuvenecimiento de los pacientes.

El sexo oral frena el cáncer de mama

Un estudio de la Universidad de Carolina del Norte de Estados Unidos, llegó a esta conclusión (el sexo oral frena el cáncer de mama) tras realizar un estudio a quince mil mujeres, quienes declararon haber tenido sexo oral en los últimos diez años. Los investigadores encontraron que las que habían experimentado el acto regularmente -una o dos veces a la semana- presentaban una menor tasa de cáncer a las mamas que las que no lo habían hecho.

Esto remueve el último vestigio de duda acerca de que "*el fellatio es un acto saludable*", dijo el doctor B.J. Sooner del Hospital John Hopkins el cuál ya había llevado a cabo varios estudios.

Hagamos lo que hagamos siempre nos podemos excusar por motivos de salud, pero, y ¿por motivos labores?

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

NOTICIAS BREVES

- Medio Ambiente. Las empresas de ingeniería facturan 6.000 millones de euros en el sector energético en 2009. - 22/03/2010
- Laboral. La crisis no afecta a los 10.844 discapacitados que trabajan. - 22/03/2010
- RSC. Una norma internacional evaluará los compromisos de las empresas con sus grupos de interés. - 21/03/2010
- Laboral. España es el tercer país de la UE donde más descendió el empleo en el cuarto trimestre de 2009. - 21/03/2010
- Laboral. El 40% de los trabajadores, desmotivados pero sin intención de marcharse. - 20/03/2010
- Salud. Reducir el horario laboral mejora la calidad de vida y el medio ambiente. - 20/03/2010



Laboral. Principio del fin de los tópicos profesionales. - 11/03/2010

Un 30% de hombres conforman los aspirantes a ser secretarios, mientras cada vez más mujeres quieren ser técnicas informáticas.

La consultora sobre formación Global Estrategias / Demos Group ha estudiado las preferencias laborales sobre una muestra de 20.000 personas y ha observado cómo se empiezan a desvanecer los tópicos laborales. Un 30% de los aspirantes a ser secretarios son hombres, mientras que las mujeres que estudian informática ya suponen una proporción de una a tres en relación a los hombres.

Fuente de Datos: Barcelona activa

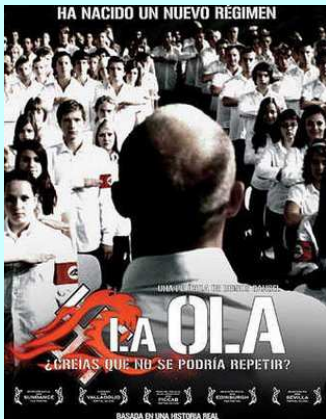
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ES TAREA DE TODOS. SI TIENES CUALQUIER DUDA O PROBLEMA NO DUDES EN ESCRIBIRNOS A coricgt@gmail.com O LLAMARNOS AL 915966286.

¡¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!!

CULTURA SOCIAL

Novedad...!

Abrimos una nueva sección para dar a conocer películas y documentales de carácter social. Compartir cultura es un derecho fundamental. La creatividad se defiende compartiéndola. Apoyamos las licencias libres para la difusión del arte y la cultura.



"LA OLA" (Die welle).

Alemania hoy. Durante la semana de proyectos, al profesor de instituto Rainer Wenger se le ocurre la idea de un experimento que explique a sus alumnos cuál es el funcionamiento de los gobiernos totalitarios. Comienza así un experimento que acabará con resultados trágicos. En apenas unos días, lo que comienza con una serie de ideas inocuas como la disciplina y el sentimiento de comunidad se va convirtiendo en un movimiento real: La Ola.

La Ola, de Morton Rhue, ha sido una de las novelas clásicas leídas por la juventud de los últimos 20 años, y sigue siendo lectura obligatoria en muchos colegios alemanes. Se trata de una obra de ficción, pero esta basada en hechos reales: El experimento original ([La tercera ola](#)) lo realizó el profesor de historia [Ron Jones](#) en el Instituto Cubberley de Palo Alto, California, en 1967.

Dirección Dennis Gansel **Intérpretes** Jürgen Vogel, Frederick Lau.

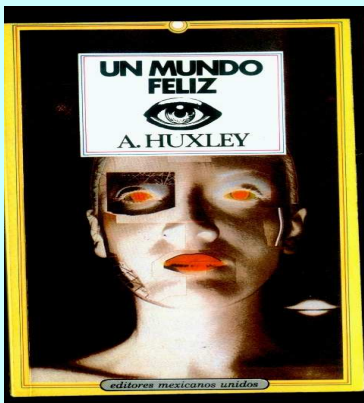


"La Toma" (The Take).

Esto es "La Toma" (The Take), un documental canadiense con subtítulos en castellano. Inspirador e imprescindible, trata sobre el proceso de recuperación de empresas por parte de los trabajadores en la Argentina posterior al corralito, unidos bajo el slogan "Ocupar, Resistir, Producir".

Sin ellos.

http://www.youtube.com/watch?playnext=1&playnext_from=TL&videos=_QakjKJnYzq&v=oOQ2UnJMGx4



Un Mundo Feliz- Aldous Huxley.

En este libro visionario escrito en 1932, Aldous Huxley imagina una sociedad que utilizaría la genética y la clonación para el condicionamiento y el control de los individuos.

"El mundo feliz" describe también lo que sería una dictadura perfecta que tendría la apariencia de una democracia, una cárcel sin muros en el cual los prisioneros no sonarían en evadirse. Un sistema de esclavitud donde, gracias al sistema de consumo y el entretenimiento, los esclavos "tendrían el amor de su servitud".



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, 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.

