



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...

Boletín del Comité de Empresa de Coritel

#

Número 3

#

Mayo 2004

Más de 2400 horas extras en un trimestre en sólo un proyecto de INFOCAJA

Proyecto de INFOCAJA denunciado

Después de reiterados avisos por parte del Comité de Empresa a la dirección de Coritel exponiendo la situación ilegal en la que los compañeros del proyecto de Cuentas Personales - INFOCAJA se encontraban, y viendo que la actitud por mejorar esta situación por parte de la empresa era prácticamente nula, el Comité de Empresa tomo la decisión el pasado mes de Marzo de denunciar el caso ante la Inspección de Trabajo

Desde primeros de año, el Comité de Empresa ha estado recibiendo quejas continuadas de la situación que estaba aconteciendo dentro del cliente de INFOCAJA y en particular en el proyecto de Cuentas Personales.

Los problemas eran los típicos de este tipo de proyectos, horarios de trabajo diario de más de 12 horas incluidos sábados y domingos, presión psicológica por parte de los responsables del proyecto (broncas por no acudir al trabajo por enfermedad o el "esto tiene que estar para ayer"). Esto unido a la siempre caótica planificación de las tareas que suele acompañar a este tipo de proyectos, hacían un entorno de trabajo insoportable.

Esta situación ha conllevado a que, en un proyecto de 17 personas se hayan realizado más de 2400 horas extraordinarias en un sólo trimestre, en los que la mayoría de los trabajadores

han sobrepasado las 80 horas (máximo anual permitido según el Estatuto de los Trabajadores) y en algunos casos, hay quien supera 200 horas extras.

Ante el conocimiento de esta crítica situación, el Comité de Empresa la puso en conocimiento a la dirección de la empresa en previsión de que solucionase el tema lo antes posible. Como era de esperar el tiempo pasó y la situación no cambió.

Esta actitud hizo que el Comité de Empresa tomara una medida más contundente y denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo.

Esta denuncia conllevó la visita de un inspector de trabajo al edificio ACCENTURE de Ramírez de Arellano, en el que se encuentra el proyecto de INFOCAJA y una reunión posterior con la empresa en la que el inspector solicitó documentación relacionada con la denuncia.

Tras esta reunión, el Comité de Empresa se reunió con el inspector de trabajo para contrastar lo dicho por la empresa. Nuestra sorpresa fue grande al comprobar que la dirección de la empresa le negó la existencia de empleados que hubieran superado el límite máximo de horas extraordinarias legalmente permitidas.

En la actualidad estamos a la espera del dictamen de la inspección de trabajo, que esperemos sea favorable y haga recapacitar a la dirección de la empresa que tales procedimientos de trabajo no son los adecuados en el desarrollo normal de los proyectos.

Desde el Comité de Empresa no dudaremos en denunciar todos los casos de abusos laborales a los trabajadores de Coritel y que no se ajusten a la legalidad vigente, animando a los trabajadores que se encuentren en esta situación a comunicarla y trabajar en una solución.

E
F
E
M
E
R
I
D
E
S

El año 2004 fue proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas "Año de conmemoración de la lucha contra la esclavitud y de su abolición". Los objetivos de esta celebración son:

- Suscitar conciencia entre los Estados Miembros de la Organización de las consecuencias de la esclavitud y dar a conocer la lucha por la liberación de los pueblos afectados.
- Movilizar a la comunidad internacional en favor de una cultura de paz, para que contribuyan a promoverla reparando las secuelas de esta tragedia, con objeto de cerrar el paso a las nuevas formas de la esclavitud.

Los miembros del Comité de Empresa de Coritel así como la Sección Sindical de UGT en Coritel, nos adherimos a la conmemoración de estas efemérides. Por ello solicitamos a la dirección de Coritel su particular contribución a esta causa con las acciones siguientes:

- Erradicación de los contratos con salarios por debajo del establecido en el convenio vigente.
- Erradicación de las horas extraordinarias, no puntuales, que se están realizando en múltiples proyectos de sobra conocidos por todos: Infocaja, Bawag, etc.
- Mejora de las condiciones de trabajo en los proyectos: Barclays, Defensa, Vodafone, etc.

MATERNIDAD

La baja por maternidad: derechos y remuneraciones

Las trabajadoras españolas tienen derecho a 16 semanas de baja remuneradas al 100%, muy lejos aun de las mujeres noruegas que pueden llegar a disfrutar de 52 semanas y no digamos de las suecas que están de baja 96 semanas.

¿Vas a tener problemas cuando solicites la baja por maternidad?

La ley contempla que de estas 16 semanas las seis primeras son de reposo obligatorio para la madre; el resto del permiso, es decir las 10 semanas restantes, se pueden convertir en 20 semanas a media jornada. Este derecho sólo se puede ejercer si la trabajadora llega un acuerdo con la empresa.

También se contempla que tanto la madre como el padre puedan acogerse a este régimen, estableciendo turnos de mañana o tarde para atender al bebé.

¿Cuál es el importe de la prestación?

La Seguridad Social abona una prestación económica durante la baja por maternidad. Para eso la mujer debe haber estado afiliada, en alta o situación asimilada al alta, a la seguridad social, así como haber cotizado un mínimo de 180 días en los cinco años anteriores al parto.

El importe de esta prestación se calcula siempre según la base reguladora de cotización a la Seguridad Social, que suele ser del 100%.

El padre puede percibir esta prestación durante la totalidad del permiso de descanso (a excepción de las seis primeras semanas) en el supuesto de que la madre no reúna el requisito de cotización mínima exigible.

Partos múltiples

Las 16 semanas son ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. En este supuesto, la trabajadora tiene derecho a percibir un subsidio especial de 6 semanas de duración por cada hijo a partir del segundo. El importe de este subsidio será el mismo que el de la prestación principal.

Hijos prematuros

En el caso de que el bebé sea prematuro o requiera hospitalización tras el parto, una vez transcurridas las seis primeras semanas posteriores al alumbramiento, si el pequeño sigue en la maternidad los padres pueden suspender el resto del disfrute de esta prestación (10 semanas) y reanudarla a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor.

Si hay riesgos en el embarazo...

Si las condiciones de trabajo implican un riesgo para la salud de la madre o para el feto la trabajadora puede pedir a la empresa que la situé en otro puesto más adecuado. Si esto no fuera posible, la futura madre tiene derecho a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

El padre podrá tener baja por "maternidad"

Recientemente la Seguridad Social ha reconocido el derecho de los padres a acceder a la prestación por maternidad en caso de fallecimiento de la madre. Con la nueva resolución se dispone que "en caso de muerte de la madre durante el parto o en momento posterior, con independencia de que aquélla se encuentre o no incluida en el ámbito de la Seguridad Social, el padre podrá acceder a la prestación económica por maternidad durante la totalidad del periodo reglamentario, siempre que el trabajador acredite los requisitos exigidos".

Acumulación del permiso de lactancia

La Audiencia Nacional ha dictaminado que existe la posibilidad de acumular, con carácter voluntario, las horas de lactancia previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el disfrute de un mes de permiso retribuido, que se añadiría al permiso de maternidad.

El fallo, que desestima una impugnación interpuesto por la Dirección General de Trabajo, significa que se podrá contar con al menos 20 semanas de permiso retribuido.

Éste declara conforme a derecho el artículo 41.d del convenio colectivo de Aldeasa, el operador español de retail aeroportuario.

Este precepto supone la ampliación de las posibilidades de los padres para optar a un mejor cuidado de sus hijos, ya que les permite acumular permisos y obtener el disfrute de un mes retribuido, sin que eso impida que los padres que lo deseen puedan acogerse a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde el Comité se va a trabajar para lograr esta nueva mejora y que quede reflejado en un acuerdo de empresa.

Creemos que esta iniciativa reconoce como una mejora de derecho la posibilidad de acumularse las horas de lactancia en periodos continuados de permiso retribuido, y supone un mayor y mejor desarrollo de la conciliación de la vida familiar con la laboral.

Y después de la baja ¿qué?: Derechos después de la baja

-1 hora de lactancia

La madre puede ausentarse una hora diaria del trabajo, bien dividiendo este tiempo en dos fracciones de media hora, bien reduciendo la jornada laboral en media hora al inicio o al final. El Estatuto de los Trabajadores establece que corresponde a la trabajadora concretar el horario de este permiso. Únicamente, debe avisar a la empresa quince días antes de que reanude su jornada normal.

-Excedencia

Se puede solicitar la excedencia en el trabajo como máximo hasta que el niño cumpla 3 años.

El tiempo que dure la excedencia se computa a efectos de antigüedad y durante el primer año la madre tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. En algunos convenios colectivos este plazo se amplía hasta los 3 años.

-Reducción de jornada

Si el niño es menor de 6 años se puede solicitar la reducción de la jornada laboral que lleva aparejada una reducción proporcional en el salario que oscila entre un tercio y la mitad.

Prevención de Riesgos Laborales

Desde el Comité de Empresa hemos notado que los riesgos psicosociales no se contemplan en las evaluaciones de riesgos ni en la gestión de la prevención de dichos riesgos laborales, ya que se tiende a considerar que son riesgos externos al trabajo y en todo caso no generan accidentes graves con repercusiones inmediatas.

Estos riesgos psicosociales que tienen su origen en las condiciones organizativas en las que se desarrolla el trabajo, son cada vez más frecuentes, amparados por una determinada cultura de empresa como la nuestra que da la cobertura a este tipo de comportamientos abusivos y merecen especial atención dentro de la prevención de riesgos laborales por las graves repercusiones que puede tener para la salud de los trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo obligación de las empresas garantizar esta protección en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Esto incluye evitar una serie de situaciones que pueden ocasionar problemas sobre la salud física, psíquica y social o bienestar de los trabajadores, como son el conjunto de factores de origen psicosocial que se encuentran en el medio ambiente de trabajo y que merecen una especial atención por la gravedad de sus consecuencias y la frecuencia con que se producen.

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas situaciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto a la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los factores psicosociales en el entorno de trabajo y que influyen en la salud de los trabajadores y repercuten negativamente en su rendimiento y satisfacción son:

- **Estructura de la empresa:** Comunicación, estilo de mando y participación en la toma de decisiones
- **Tarea:** Ritmo de trabajo, monotonía/repetitividad, iniciativa/autonomía, calificación y responsabilidad
- **Organización del tiempo de trabajo:** pausas, horario y trabajo a turnos.

Los principales problemas o enfermedades derivados de un entorno psicosocialmente nocivo son:

- **Estrés:** el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.
- **Burnout o Síndrome de desgaste profesional:** Su traducción es "estar quemado" y tiene su origen en una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son agotamiento físico y/o psicológico, actitud fija y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a la tarea que se ha de realizar.
- **Mobbing o Acoso Psicológico:** Se produce cuando una o varias personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- **Workaholism:** La enfermedad consiste en desear trabajar a todas horas, cuantas más mejor, en todas partes. Algo así como emborracharse de trabajo compulsivamente.

En los próximos meses veremos con más detalle las distintas enfermedades psicosociales y cómo combatirlas y denunciarlas.

RANKING DE PROYECTOS BROWN

Este mes iniciamos una nueva sección en *El Picador* donde vamos a hacer un ranking de los llamados proyectos marrones o "da un beso a tus padres y amigos que no los vas a ver en una buena temporada". También podrán aparecer proyectos situados en "zulos" o con jornadas laborales "especiales", en fin, esos proyectos con los que todos soñamos y hacen despertarnos a media noche entre sudores.

Ahí va nuestro primer Ranking

1. **Infocaja.** Record absoluto en horas de dedicación especial. Enhorabuena
2. **BBVA Valores.** Lucha por llegar al primer puesto, pero tendrá que 'esforzarse'
3. **Bawag PSK(Austria).** Líderes en Europa
4. **Carrefour.** Horario de 9 a 19 durante todo el año, ¡para qué complicarse!
5. **Barclays Bank.** Ejemplo de cómo trabajar codo con codo

Desde aquí damos las gracias a los gerentes y demás responsables de estos proyectos, ya que sin ellos esta sección no existiría y los animamos a seguir trabajando duro para llegar a liderar este ranking.

Diccionario Laboral

SALARIO.

1. *m.* Paga o remuneración regular.
2. *m.* En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

~ **mínimo.**

1. *m.* El que establece la ley como retribución mínima para cualquier trabajador.

"Limpia, brilla y da esplendor"

Real Academia de la Lengua
www.rae.es

OPINION

Thanks Joe!

Hoy, como todos los días al llegar al trabajo realizo la tarea de encender el PC del que dispongo; soy un privilegiado, lo sé. Me conecto al correo corporativo. Como suele ser habitual me encuentro con un "emilio" tuyo, Joe. Mientras lo abro, como siempre antes de proceder a su archivo definitivo, me pregunto cual es el tema del que nos hablarás, me pregunto qué es lo que te pudo preocupar esta vez a lo largo de la noche. Noto una sensación rara, presiento que hay algo diferente en este "emilio". Comienzo a leerlo y.... ¡Me quedo consternado...! ¡De piedra...! ¡Nos comunicas que tienes la intención de dimitir de tu cargo! ¡No puede ser...! Seguro que me equivoqué al leer, será mi TOEIC de 0,5 que no alcanza a traducir correctamente tus líneas. Justo a mi lado está mi compañero Pablo, él tiene un TOEIC de 1, y le pido que lea tu "emilio". Al cabo de unos segundos me contesta que la noticia es tal y como yo la había leído en un primer momento. ¡No me lo puedo creer! De forma casi instantánea afloran en mi mente todos y cada uno de los "emilios" que me enviaste en los últimos años. ¡Cuántas cosas me decías...! ¡Cuánto aprendí de ti...! Estos, y no otros, son algunos de los motivos por los que quiero expresarte mis más sinceras "Thanks".

"Thanks" por expandir la firma; ¡Hasta a la China hemos llegado!, allí no hay problemas de contratos irregulares. "Thanks" por darme a conocer el spanglish; mis colegas se quedan alucinados al escucharme palabras como "noujau". "Thanks" por decirle a Christy Bass que me informe diariamente de los proyectos que ganamos a lo largo y ancho del mundo. "Thanks" por hacer transparente la organización mundial de la firma; por fin ya sé quién es mi superior en Chicago. "Thanks" por esas clases de economía que nos dabas cada trimestre; balances globales... balances por unidades de mercado... balances comparativos con el FY anterior. "Thanks" por propiciar el conocimiento de otros países y culturas; ya me cercioré que efectivamente los Pirineos separan a España de Francia, lo sé porque los veo cuando me desplazo en avión, eso sí, de Viena solamente conozco el trayecto entre el hotel y el proyecto. "Thanks" por fomentar en mí la lectura; el Ministerio de Cultura Español también te lo agradece, ya que las dos horas de transporte hasta/desde Pozuelo de Alarcón me han permitido descubrir a Walt Whitman, Galdós, Muñoz Molina y tantos otros. "Thanks" por recordarme que la lucha de clases todavía está latente; gerente Coritel vs gerente Accenture, Sr. System Coritel vs consultant Accenture, analist y programador Coritel vs analist Accenture. "Thanks" por sentirme participe de la buena marcha económica de la firma; se mantienen / aumentan los beneficios de los "pana" y mi salario permanece inalterable. "Thanks" por fomentar la conciliación de mi vida profesional con la personal; mi churri me

dice que no tiene de mí el "feedback" suficiente y por eso debemos separarnos. "Thanks" por enseñarme a cuidar de mi salud; cada vez me gusta más "lonchar fafú". "Thanks" por la formación que estoy recibiendo día a día; el curso "Punteros en C" llega en el momento más adecuado de mi carrera profesional justo cuando promociono a analista programador. "Thanks" por acercarme más a mis compañeros de trabajo; comparto con Pablo y dos PC's la misma mesa, eso sí trabajamos codo con codo, formado "tim". "Thanks" por hacerme ver que por más colonia que me eche seguiré oliendo a tabaco; la verdad es que soy incapaz de abrir la ventana de la sala de fumadores.

Joe, Joe..., tendría que darte las "Thanks" por muchísimas cosas más pero seguramente te sentirías abrumado y no es mi intención sonrojarte. Acabaré estas líneas haciendo más unas palabras de un "cherman" de la competencia: "I love my company", Coritel por supuesto. "Thanks" for ever Joe.

Diccionario Spanglish

Cherman: Presidente (de chairman).

Emilio: Correo electrónico (de e-mail).

Fafú: Comida rápida (de fast food).

Lonchar: Almorzar (de lunch).

Noujau: Habilidad (procede de know how).

Pana: Socio (de partner).

Tim: Equipo (de team).

16-04-2004 AMG

Gracias por ampliar las cafeterías

A principios del mes de abril, empezaron a desmontar las cafeterías de la primera y segunda planta del edificio de pozuelo, para llevar a cabo su ampliación, esto parecía lógico ya que últimamente se formaban grandes aglomeraciones a la hora de la comida. En esos momentos colocar un cartel en dichas cafeterías pidiendo disculpas por el trastorno que pudieran ocasionar a las personas que tienen como costumbre comer en dichas cafeterías y que en breve estaría solucionado dicho problema.

Pues ya va camino de dos meses y lo que ha ocurrido es que ahora al quitar el poco espacio que había para comer y reducirlo a la mitad, las aglomeraciones se han duplicado, y el trastorno es mucho mayor. Esto es tan solo un reflejo de lo que es esta empresa, y de lo que mira por sus empleados. Si para ampliar una cafetería se van a llevar mas de dos meses, ahora me explico también la tardanza en adaptarse a realizar contratos con la cantidad mínima legal, la manera de remunerar las horas extras, etc, etc..

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.

10:00 de la mañana. Cor y Tel están en la cafetería. Arturito todavía no ha llegado. Los aceitunos son una raza especial, llevan un horario especial, visten de una manera especial, hablan de una manera especial y algunos desayunan Special K.

Tel: ¡Hola Cor;

Cor: ¡Qué pasa Tel;

Tel: He llamado para ver las horas extras que tengo porque quiero cogermelo un día y que me paguen el resto. Me han dicho que no me pagan nada, que quieren potenciar el disfrute, y todo gracias al comité.

Cor: Bueno, yo he hablado con uno del Comité y me ha dicho que la empresa no quiere dar a elegir como antes el disfrute o el cobro. Pretenden poner contra el comité a la gente que quiera cobrar las horas. Estos aceitunos son así, Tel, no tienen ni hueso, ni cerebro, ni na de na. Sólo tienes que ver a nuestro Arturito.

Tel: Pero si antes daban a elegir, ¿por qué ahora no?

Cor: Está claro, así habría gente que se sentiría mucho mejor, al poder elegir, y eso no es política de empresa. Aquí si eres feliz penalizan al proyecto.

Tel: Jajajajaja, ya te digo.

Son las 10:05 y Arturito el aceituno ha decidido madrugar y aparece en la cafetería.

Arturito: ¿Cor, qué tal va el informe que te pedí?

Cor: Buenos días Arturito, porque has dicho buenos días, ¿no?

Arturito: Sí, bueno..., no os entretengáis mucho que necesito ese informe con urgencia.

Cor: Si, ya lo tengo terminado y ésta mañana a primera hora te lo he mandado por correo.

Arturito el aceituno coge su café y se va a su sitio "especial". Cor y Tel se miran y sonríen.

Cor: Bueno Tel, vamos a ver si levantamos España.

Tel: Sí, vamos.