



## CORITEL PIERDE EL PROYECTO DE LA CAM ALICANTE

### TRASPASO DE TRABAJADORES DE CORITEL ALICANTE A AOS

El pasado 18 de Enero, la CGT mantuvimos una reunión con la empresa tras haber recibido varias consultas de trabajadores de Coritel-Alicante a los que se les había comunicado su traspaso a otra empresa del grupo (AOS).

A priori, todo parece legal y se trata de una decisión empresarial sin ninguna consecuencia negativa para los trabajadores. Nos han confirmado que:

- La sucesión de empresas se hace efectiva a 1 de febrero de este año.
- Que los motivos son organizativos, internos y que es Accenture quien lo ha decidido.
- Que se mantendrán todas vuestras condiciones (antigüedad, salarios, categoría profesional, convenio, etc.) y que no se ha previsto despedir a nadie en el cambio de empresas.



Decimos "a priori" porque la experiencia nos dice que no podemos fiarnos de nada ni de nadie (y menos de Coritel&Company).

De hecho, de momento se han quedado sin representantes al dejar de pertenecer a Coritel. Con lo que eso significa, y más en un proyecto donde ya intercedimos en su momento ante varias "irregularidades" y problemas que surgieron.

Por eso nuestro consejo es que se organicen colectivamente para formar una sección sindical y/o un comité de empresa para garantizar sus derechos, porque nadie puede saber si sufrirán cambios a futuro.

**SI OS DECIDIS A MONTAR UN COMITÉ DE EMPRESA EN AOS NOSOTROS  
PODEMOS ASESORAROS.**

Podéis contactar con nosotros de las siguientes maneras:

[coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com) tlf: 915966286

## CALENDARIOS LABORALES DE 2011

Como ya sabréis, al comenzar el año ya nos está afectando el calendario laboral de 2011.

En el calendario laboral se debe indicar el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

Los trabajadores tenemos el derecho de saber desde el 1 de enero cual es nuestro calendario laboral para todo el año, por lo cual, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo. Si no están en los tablones u otro lugar visible, debemos ser informados de nuestro calendario de alguna manera, o bien que nos lo entreguen en papel o bien por correo electrónico. Si aún no os lo han entregado, debéis exigir que lo hagan.

El calendario que nos afecta, si no nos dicen lo contrario, es el estándar de Coritel que afecte en vuestra oficina, aunque, como bien sabéis, podemos adaptarnos al horario del cliente.

Según nos ha informado la empresa, en Madrid (del resto de las oficinas no tenemos conocimiento), sólo hay 3 clientes donde los empleados desplazados en proyectos tienen un calendario laboral distinto al de Coritel, que son el ISBAN, CARREFOUR Y EADS en Getafe. El resto de los empleados se supone que tienen el calendario estándar de Coritel, con el mismo horario y la misma jornada laboral, de 9:00 a 19:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:30 los viernes.

Como no nos lo creemos, necesitamos que nos informéis de los proyectos donde no tenéis el horario estándar de Coritel, indicando el cliente y la dirección del proyecto.

**ES MUY IMPORTANTE QUE TODO LOS EMPLEADOS TENGAN CONOCIMIENTO DE SU CALENDARIO LABORAL, SI NO SABEIS, EXIGIRLO, Y SI NO OS LO ENTREGAN YA SABÉIS DONDE ESTAMOS.**



COMO NO PODÍA SER DE OTRA MANERA NO ESTAMOS DE ACUERDO CON EL CALENDARIO LABORAL DEL 2011 Y HEMOS PROCEDIDO A DENUNCIARLO.  
PODÉIS VERLO EN EL SIGUIENTE ARTÍCULO



## DENUNCIAS POR EL CALENDARIO LABORAL 2011



Hemos procedido a denunciar ante la inspección de trabajo a la empresa por varios temas referentes al calendario laboral de 2011 por varios motivos.

Os ponemos en antecedentes, en el mes de diciembre la empresa nos entrega los calendarios laborales de todas las oficinas de Coritel para que podamos dar nuestra conformidad. ¡Qué bien!, por una vez la empresa cumple y nos entrega los calendarios antes de que empiece el año. En años pasados nos los han llegado a entregar en febrero.

Después de estudiar los calendarios y de realizar un simple cálculo de horas, comprobamos que hay varias irregularidades y, como marca la ley, hacemos un

informe previo a la publicación definitiva de los calendarios y se lo entregamos a la empresa el 23 de diciembre. Hasta aquí bien. Lo malo es que a día de hoy, la empresa no se ha dignado a contestar a nuestro informe y como en otras muchas ocasiones pasan de nosotros y oficializan los calendarios por "decreto-ley".

Entre las irregularidades que observamos hay 2 muy notables:

- En las oficinas de Zaragoza y Valencia sobrepasan el máximo de horas anuales de trabajo permitido, que en nuestro convenio es de 1808. En concreto en Zaragoza se pasan 7 horas y en Valencia 0,5 horas (vale, es sólo media hora, pero no se pueden pasar).
- Por otro lado, en Madrid tendrán 9 festivos de empresa, mientras que en resto de oficinas tendrán 8. Esto lo harán por el centralismo, suponemos. A nosotros nos parece un claro agravio comparativo entre oficinas.

Estas irregularidades ya están denunciadas.

Así mismo, también hemos denunciado ante la inspección de trabajo la desinformación que tenemos los empleados respecto a nuestro calendario laboral. ¿Cuántos trabajadores conocen antes del 1 de enero el calendario laboral que les va a afectar durante el año? Nosotros pensamos que muy pocos. ¿Hay tanta dificultad para mandar un correo a todos los empleados adjuntando el calendario laboral que nos aplica antes del comienzo del año? Lo que en otras empresas es algo normal, en ésta parece que es de una dificultad suprema. ¿No será que no quieren que lo sepamos para cambiarnos el horario y la jornada cuando les dé la gana? Para la empresa, la desinformación es poder.

Como queremos que todos los empleados sepan desde el 1 de enero que calendario laboral les va a ser aplicado, estén en las oficinas de Coritel o desplazados en el cliente, tengan el horario estándar o uno adaptado al cliente, no nos queda otra que emprender las medidas legales que estén en nuestra mano.

Tenemos que tener claro que tenemos derecho a tener conocimiento de nuestro calendario laboral y si no lo sabemos debemos pedírselo a RRHH cuanto antes.

# RANKING DE PROYECTOS KUNTA KINTE

Tras los datos referentes a las horas extras de empleados, hemos decidido hacer un ranking de proyectos donde más concentración de horas extras hay. Hemos decidido darle un toque de humor para publicarlos, pero verdaderamente los datos son desoladores y vemos como año tras año se siguen saltando a la torera las leyes, haciendo trabajar a nuestros compañeros más horas de las permitidas por ley.

Proyecto	Cliente	SumOfHE
<b>HE por Proyecto</b>		
B. SAP AMS (AO) Center	SAP	3657,5
SAP Nuevo sistema SAP GLP España	REPSOL/YPF	2714
SAP UNILEVER PS-Project Services	ISC - CG&S (Accenture)	2174,5
C. Mnto. Infocaja (Arquitecturas e Integración)	INFOCAJA	2063,4
C. Spain Delivery Center (Chargable)	Accenture Technology Solutions	1605
B. FIM-BSS-AM	Orange	1221,5
AO Global: Testing	VODAFONE GROUP	1062,5
Core Project (BBVA Compass)	BBVA	939,5
B. AD Provisión	VODAFONE GROUP	922
Aln. Activos Fase II (INFOCAJA)	INFOCAJA	906,5
SAP Diageo	ISC - CG&S (Accenture)	881,6
AO Global: Corporativos	VODAFONE GROUP	873
B. ANS Seguros	BBVA	796,8
SAP- Proyecto BAT	ISC - CG&S (Accenture)	714,5
Business Warehouse (CIO)	ACCENTURE	691
SAP EVO (SAP)	VODAFONE GROUP	689
B.Bloque Aprovisionamiento	TELEFÓNICA ESPAÑA	613

Y sin más preámbulos, ladies and gentelman!! Los ganadores de la preciada estatuilla de Kunta kinte son:



## PROPUESTA COMPENSACIÓN Y REGULACIÓN DE GUARDIAS

En la reunión que mantuvimos la Sección Sindical de CGT con la empresa el pasado 1 de Diciembre, tratamos entre otras cosas el tema de las guardias (disponibilidad). Como resumen de lo hablado, la cuestión es que desde CGT no estamos dispuestos a aceptar cómo ha tratado la empresa este tema (obligando a ciertos empleados a realizar las guardias a través de sanciones y amenazas) y pasando a imponer como máxima regla del juego la de "ES UNA GUARDIA y VALE TODO", convirtiéndose así la realización de dichas guardias en claros ejemplos de ilegalidad (no se respetan las 12 horas de descanso mínimo entre jornadas, no se avisa a los empleados con antelación, múltiples guardias en un mismo mes y seguidas, etc).

Antes de comenzar a bombardear a la inspección de trabajo con denuncias por este motivo para aclarar el asunto, hemos acordado intentar una vez más resolver este problema por la vía del diálogo. Por ello, desde CGT, hemos entregado a la empresa una propuesta para buscar que se establezca un "PROCEDIMIENTO" consensuado entre empresa y representantes legales, para que, la realización de las guardias sea un proceso absolutamente claro y transparente y se asegure que en todo momento se respete la LEGALIDAD (entre otras cosas, debe quedar claro qué debe hacer un empleado para ofrecerse voluntario para la realización de las guardias y cómo puede indicar que desea dejar de hacerlas, asegurar que se respetan los descansos mínimos entre jornadas, además de incrementar los precios que paga la empresa por las guardias, etc, etc). Es decir, asegurar que cada máximo responsable de un proyecto, no pueda hacer lo que le venga en gana con este tema, decidiendo que puede "joder" a alguien poniéndole las guardias que quiera y con la antelación que desee, total, como la mayoría temen por sus puestos de trabajo no van a protestar hasta llegar a denunciar... bueno, pues **que tengan claro que desde la CGT actuaremos siempre contra estas prácticas** (siempre que nos enteremos, claro) y esto es algo muy serio... por ejemplo, no respetar los descansos mínimos entre jornadas es algo muy grave.

Estamos esperando a que la empresa revise nuestra propuesta y a que nos convoque a una reunión para su negociación. Confiamos en que esta vez la empresa cumpla con sus promesas y nos convoque a la negociación sin demora y con ánimo de llegar a un acuerdo y así nos evite tener que pasar al plan B.

De momento, para que vosotros también podáis dar vuestra opinión sobre la propuesta, podéis consultarla desde el link:

<http://www.elpicador.org/Archivos/General/Propuestas/PropuestaCompensaci%C3%B3nGuardias.pdf>

Cualquier comentario podéis hacerlo a la dirección de correo: [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com)



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado 18 de Enero, tuvo lugar la 1ª reunión de Comité de Seguridad y Salud del año 2011. A continuación os pasamos a hacer un resumen de los temas más destacados.

### ❖ Índices de Accidentabilidad:

El índice de accidentabilidad del año 2010 ha subido ligeramente con respecto al año 2009.

El número de accidentes ha sido mayor, pero las bajas han tenido una duración menor, parece que últimamente los empleados reportan más los accidentes de trabajo a FREMAP y a los Servicios médicos de la firma y FREMAP hace un seguimiento más exhaustivo de las bajas

#### ¿Será efecto de la crisis?

L@s Delegad@s de Prevención por CGT os animamos a seguir acudiendo a los servicios médicos de las oficinas y a FREMAP en caso de accidente durante la jornada laboral.

### ❖ Mediciones en Edificios 2 y 10 de la Finca.

Durante el primer trimestre del 2011 se va a proceder a realizar mediciones termo higrométricas (Temperatura, humedad, iluminación y niveles de CO2) en los edificios de la Finca, para ver cómo evolucionan los niveles de CO2 tras las reformas que se están llevando a cabo. Los Delegados de Prevención de CGT, participaremos en dichas mediciones por lo que os informaremos de los resultados próximamente

### ❖ Actividades preventivas para Trabajadores Discapacitados

Se nos comunica en la reunión que ya se han llevado a cabo las Evaluaciones de Riesgo al personal discapacitado de la empresa, y que se han llevado a cabo las medidas preventivas necesarias como información, formación, compra de material en algunos casos,...

### ❖ Procedimientos de Trabajo para Trabajadoras Embarazadas.

El procedimiento para Trabajadoras Embarazadas ya se está llevando a cabo, por lo que si estas embarazada, y no te importa comunicarlo, El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, pone a tu disposición:

- *Evaluación de puesto de trabajo, se evaluará tu puesto de trabajo si las condiciones son las adecuadas a tu situación o si se requiere algún cambio.*
- *Material Ergonómico (cojín lumbar, reposapiés,...)*
- *Seguimiento Médico por parte del Servicio Médico de la Firma y autorizaciones en caso de material ergonómico. Además de tener a tu disposición la posibilidad de hacerte los análisis, curva del azúcar, posibles vacunas,...*

L@s Delegad@s de Prevención por CGT os animamos a comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ([prevencion.riesgos@accenture.com](mailto:prevencion.riesgos@accenture.com) con copia a [coricgt@gmail.com](mailto:coricgt@gmail.com)), todas las deficiencias que encontréis en vuestro puesto y/o centro de trabajo tanto como en el acceso al mismo.

Recordamos a todas las embarazadas que podéis comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales vuestra nueva situación, para hacer uso del procedimiento arriba mencionado y conseguir facilitar todo lo posible vuestro día a día en el puesto de trabajo.

Para poneros en contacto con SPRL, indicar en el subject del mail que estáis embarazadas, para dar la prioridad que estos casos requieren.

# EL PICADOR

[www.elpicador.org](http://www.elpicador.org)

Aprovechamos para anunciaros el lanzamiento de nuestra nueva Web [www.elpicador.org](http://www.elpicador.org), la cual sustituirá a la antigua [www.fesibac.com/cgtcoritel](http://www.fesibac.com/cgtcoritel)







La nueva página contendrá los mismos elementos que la antigua, con una mayor accesibilidad a la información y adecuándonos a los tiempos modernos (el html a pelo era para los creadores mayorcitos). Entre otra muchas cosas podréis encontrar:





**BUSCADOR DE PICADORES:** Encuentra el Picador del mes que quieras para estar totalmente informado de tus derechos

**LEGISLACIÓN:** En este apartado podréis encontrar nuestro actual convenio, estatuto de los trabajadores, así como cualquier legislación vigente en materia laboral.





### Legislación Vigente - Descubre tus Derechos

-  Estatuto de los Trabajadores
-  XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría (Incluidas las tablas salariales del 2007, 2008 y 2009)
-  Reforma Laboral 2010
-  Ley del Procedimiento Laboral
-  Ley de Infracciones y Sanciones
-  Ley Organica de Libertad Sindical

### Acuerdos

-  Acuerdo de Lactancia
-  Acuerdo de Dietas y Desplazamientos

### Propuestas

-  Propuesta Compensación guardias
-  Propuesta Certificación FSC
-  Propuesta Promoción Transporte en Bicicleta
-  Propuesta Subvención Transporte Público

**ACUERDOS Y PROPUESTAS:** En este apartado podéis ver los acuerdos vigentes que tenemos en Coritel así como las propuestas que desde la CGT hacemos a la empresa (las cuales son ignoradas, no vaya a ser que lo empleados sean más felices)

VISITAR [WWW.ELPICADOR.ORG](http://WWW.ELPICADOR.ORG) TE AYUDARÁ A CONOCER TUS DERECHOS

**NO ESPERES MÁS!!**

# Comunicado de la Coordinadora Informática de CGT sobre el pensionazo

## CÓMO PUEDE AFECTAR EL PENSIONAZO A L@S

**TRABAJADOR@S INFORMÁTICOS** Estamos ante una nueva agresión de Bancos y poderosos contra la clase trabajadora (contra ti, contra tus amigos, contra tu familia). De la mano de políticos vendidos a sus intereses vuelven a atacar nuestros derechos para hacer negocio y eliminar cualquier rastro de 'gasto' social.

No perderemos el tiempo en explicar la falsedad de sus mentiras y soluciones. Para cada agresión tienen un catálogo de explicaciones creado para manipularnos y mantenernos quietos, tratándonos como la masa de idiotas que creen somos. Es sólo marketing basura, no merece mayor atención.

Si a estas alturas de la película todavía queda alguien que piensa que cada Reforma no guarda relación con las otras tiene, ciertamente, un problema de percepción.

Los trabajadores y trabajadoras informáticos estamos en el mismo punto de mira que el resto: hacernos trabajar más y más cobrando menos y menos, el mayor tiempo posible. Si es posible que coincida con la fecha de nuestra muerte.

Como contrapartida, esos siervos de las empresas y poderes financieros se aseguran la pensión vitalicia con 7 años de 'trabajo' en el congreso de diputados. Los 37 ultra-millonarios que se reunieron con ZP no tienen problemas de gasto corriente ni jubilación: cotizan al 1% en sus SICAV, desvían dinero a Luxemburgo libremente para pagar aún menos, sus empresas ganan más y más dinero incluso en tiempos de crisis.

¿Y cómo afecta un cambio así en nuestro sector? Sabida es la extrema codicia de nuestras empresas, el continuo proceso de despido de trabajadores 'caros' (no precarios) por otros (a veces los propios despedidos) en peores condiciones económicas y laborales. Ante este panorama, muchos de nosotros seremos despedidos a edad avanzada.

Ya sabemos lo que les gusta a las empresas consultoras contratar a personas mayores de 45 años. Nada. Siendo así, postergar la jubilación hará que suframos en peores condiciones más tiempo, que agotemos prestaciones por desempleo, que lo pasemos mal.

¿Y qué podemos hacer? Desde luego que perder en la tele lo que nuestros padres y abuelos ganaron en la calle no es la solución. Hay que pelear por nuestros derechos, participar en la próxima Huelga General pero no sólo eso: salir a la calle, acudir a cada manifestación, pensar qué hacer, hablar con amigos y compañeros.

Luchar juntos. Nuestra respuesta no es sólo contra la agresión concreta: Es contra todas ellas, es para poner punto y final a sus ataques y cambiar la dinámica ¡BASTA YA!

O salimos a luchar por nuestros derechos a la calle o nos aplastarán mientras se siguen riendo de nosotros. Tenemos un punto a favor: no nacimos para ser borregos.



**¡HUELGA GENERAL Y CONTINUIDAD CONTRA SUS AGRESIONES!  
¡A LA CALLE, QUE YA ES HORA!**

Fuente: <http://www.nodo50.org/coord-informatica/?q=node/214>



## CARTAS A LA DIRECCIÓN

Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. La sección sindical de CGT sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.

### UNA HISTORIA IRREAL

Yo trabajaba para una gran compañía, en el departamento de Informática...

Bueno, en realidad estaba subcontratado en una empresa de servicios. Compartíamos, yo y mis compañeros de empresa, una sala diáfana, de desnudas paredes de vidrio, con gente de otra empresa que trabajaba para la misma gran compañía. Y en otros edificios como aquel había más compañeros compartiendo otras desnudas salas diáfnas con personas de otras empresas de servicios. Todos llevábamos traje y corbata.

Un día, mi empresa perdió un trozo del pastel que tenía asignado, así que prescindieron de algunos compañeros, entre ellos de un buen amigo mío. No fue un drama, es algo a lo que todos los que trabajábamos en ese sector estábamos acostumbrados. Hacer caja y buscar otro trabajo, pensábamos. Dos semanas más tarde se sentaba en una de las mesas destinadas al personal de la otra compañía de servicios, tres filas más allá de donde me sentaba yo. Estaba muy contento porque ya tenía de nuevo trabajo, aunque ahora tenía que empezar de nuevo, cobraba algo menos que antes y había perdido toda la antigüedad.

-Me han contratado porque ya tengo conocimiento técnico y funcional de la aplicación -me dijo un día tomando un café-. ¿Sabes lo que eso significa? Que en realidad estamos trabajando para el cliente, no para la empresa que nos paga, aunque nos vendan un plan de carrera. Que lo que han conseguido es tener a las 400 o 500 personas que necesitan pero más baratas y con menos derechos que si nos hubieran contratado ellos.

Yo asentí en silencio, pero ese no era el *quid* de la cuestión, como veríamos posteriormente.

Meses más tarde un primer ministro japonés se quitó el traje y la corbata para dar ejemplo de que se podía ahorrar dinero bajando el aire acondicionado y el cliente, para poder hacer anuncios, decidió hacer lo mismo. Nuestros supervisores nos comunicaron que podíamos venir de *business casual*. Todos nos pusimos muy contentos de poder dejar los trajes y las corbatas en el armario, aunque algunos ahora tuviéramos que volver a invertir dinero en nueva ropa de trabajo. Al menos podíamos ir más cómodos.

Con el tiempo y la llegada del verano el *business* se fue relajando, convirtiéndose en más *casual* y, como siempre, no hay buena acción que quede impune. De dónde vino la idea, no lo sé, si del socio de nuestra empresa, que por supuesto no había cambiado su atuendo y buscaba, en su jerga, "diferenciarse de la competencia"; o quizás del gerente, para ganar puntos mostrándose más papista que el papa. Pero alguien decidió que ya estaba bien, que esa imagen de gente que venía a trabajar más o menos satisfecha, se tenía que acabar y, esgrimiendo la política de vestimenta de la empresa, tocaron a rebato y tuvimos que volver a quitar las bolas de naftalina a los trajes y corbatas.

Por supuesto que nos molestó. Protestamos en voz baja y nos enfadamos, hablamos en corrillos en tono airado y, finalmente, nos lamentamos de nuestra suerte. Y mientras que el gerente y el socio se paseaban ufanos exhibiendo su poderío, los más duros de los duros, los demás teníamos que hacer frente a la lástima y el pitorreo de nuestros enlaces en el cliente y con las demás empresas de servicio. Cada reunión era un desfile de veladas sonrisas, cuando no abierto recochineo, cada paseo por el pasillo una colección de miradas de conmisericordia.

Continúa...

## CARTAS A LA DIRECCIÓN

*Las opiniones que aparecen en esta sección son personales. La sección sindical de CGT sólo se limita a reflejar las distintas opiniones que le llegan por distintos canales.*

Parapetado tras un café, mi amigo, el de tres filas más allá, me preguntó si íbamos a hacer algo al respecto.

-¿Qué más podemos hacer?-contesté- Hemos discutido con nuestros supervisores y porfiado, pero nuestros jefes son de piedra, y tienen el apoyo de las normas y la directiva.

- Hacerles una huelga -dijo él.

-¿Por esta chorrada?-racionalicé- Como si no hubiera cosas más importantes, como la subida O o los despidos de todos los años. ¿Hiciste tú algo cuando estabas aquí?

-No, pero...

-Además-continué enfadado por el recuerdo de las medias sonrisas, dejando salir la gran amargura que tenía dentro en un ataque de corporativismo-, una huelga a quien beneficiaría sería a vosotros, a vuestra empresa, dañando nuestra imagen. Lo mismo luego el cliente nos larga y nos quedamos sin trabajo. Si nosotros hacemos huelga, ¿vosotros también la haríais, nos apoyaríais?

Guardó silencio y no volvió a sacar el tema.

Con el tiempo la lástima fue dejando paso a la hostilidad, vaga pero generalizada. Cada reunión era un desfile de caras largas, cada solicitud una pelea. Ya viene el engreído de turno, decían a nuestras espaldas, se creen que por llevar una corbata son más que nadie, que saben más, si no son más que la última mierda.

Una mañana mi amigo y sus compañeros se metieron en una sala de reuniones de las grandes. Diez minutos más tarde los vi salir a todos en silencio, pensativos y cabizbajos, alguno meneando la cabeza en una negación inconsciente. El día siguiente vinieron todos con traje y corbata.

-Que sepas que es por culpa vuestra-me dijo mi amigo-. Ahora a nuestro gerente le ha entrado el canguelo y quiere que vayamos como vosotros.

Dudó, como si quisiera decir algo más, pero se lo calló. Terminamos el café en silencio y volvimos a nuestros sitios. Desde aquel día mi amigo y yo estamos cada vez más distantes. Ya no tomamos café juntos, sino con nuestros compañeros de empresa. Y este es el *quid* de la cuestión: todos trabajamos para el mismo cliente, pero estamos divididos, no nos ayudamos unos a otros.

Sí que nos acordamos de las grandes derrotas, como las reformas laborales que nos quitan derechos a los que ya tenemos pocos, pero las que más duelen, las pequeñas derrotas diarias, son rápidamente almacenadas en lo más recóndito de nuestra mente de donde rara vez vuelven a salir.

Y todavía algunos días, al ajustarme la corbata frente al espejo, me pregunto qué hubiera pasado si ellos, o nosotros, hubiéramos decidido apoyar una acción conjunta. Quizás hubiéramos podido seguir viniendo sin traje y corbata. Y quién sabe si hubiéramos podido negociar cosas más importantes como las guardias o las horas extras o...

Pero esta no es una historia real, ¿verdad? O quizás sí, pero si lo fuera, merecería no serlo.

Anónimo



**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.

