



EL PICADOR



Lee, Critica, Divulga...

Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 78

#

Febrero 2011

ACCENTURE/CORITEL CELEBRA EL DÍA DE LA MUJER DESPIDIENDO A 7 TRABAJADORAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJ@. UNA DE ELLAS EMBARAZADA.

Todas las trabajadoras fueron despedidas el pasado viernes, 25 de febrero de 2011, mediante una carta en la que figuraba un despido objetivo alegando razones económicas y organizativas. Una de ellas se enteró por burofax, ya que estaba en excedencia por cuidado de hij@. Además, una de las trabajadoras afectadas se encuentra en avanzado estado de gestación.

De las siete trabajadoras despedidas, cuatro pertenecían a Coritel -filial de servicios de TI de la consultora- y las otras tres a Accenture.



Por un lado, desde la CGT entendemos que lo importante es preservar los puestos de trabajo, y que no se ha hecho el esfuerzo suficiente para recolocar a estas trabajadoras.

Por otro lado, la difusión mediática sobre este caso ha sido muy relevante y creemos que ha influido para que Accenture y Coritel planteasen una nueva oferta económica contra los 20 días por año (despido objetivo nueva reforma laboral) que propusieron inicialmente, puntualizando que todas las trabajadoras debían decidirse unánimemente y ninguna podía descolgarse para denunciar.

Al final, las trabajadoras han llegado a un acuerdo. Esto nos podrá contentar más o menos, pero es su decisión y es independiente del hecho en sí y de su gravedad: " Han sido despedidas con reducción de jornada por cuidado de hij@, una de ellas, embarazada".

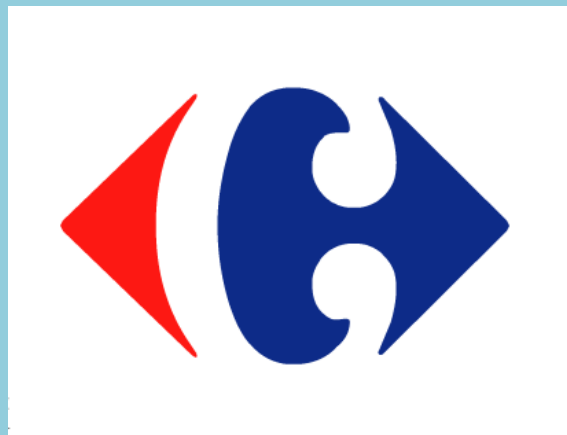
Coritel ya ha dejado claro, reduciendo en más de 1500 personas su plantilla desde 2008, lo que les importan sus trabajadores.

Por eso, desde la CGT seguiremos luchando contra los despidos y contra quienes juegan con nuestros derechos, con nuestros puestos de trabajo, con nuestras familias y con nuestra dignidad como trabajadores.

¡NO A LOS DESPIDOS!

JUICIO CARREFOUR---ACUERDO DE NEGOCIACIÓN

Como algunos ya sabéis (sobre todo los asignados al cliente Carrefour) en el año 2004, los que por aquél entonces formábamos el comité de empresa, negociamos con la empresa cuáles serían las compensaciones mínimas que recibirían los empleados de Coritel que trabajaban en los proyectos de Carrefour (desarrollados en las instalaciones de éste en San Sebastián de los Reyes), a cambio de ver modificada su jornada y horario (2 horas para comer, no disfrute de jornada intensiva, etc). Este acuerdo tendría validez anual y siempre poniendo como requisito indispensable, que aquel que fuese a trabajar en alguno de esos proyectos, fuese informado de estas condiciones (inconvenientes y compensación) y aceptase adherirse a las mismas y que, en caso de no aceptar, no fuese asignado al cliente y no hubiese ningún tipo de represalia por este motivo.



En el 2008, estas condiciones fueron revisadas bajo pacto Empresa - UGT. Sin embargo, desde la CGT entendimos que, además de que no nos habían convocado para su negociación (siendo el sindicato mayoritario en el comité de Madrid y siendo uno de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal en la empresa), el acuerdo al que se había llegado, no sólo no había mejorado, sino empeorado estas compensaciones. Entendiendo además, que cualquier acción por nuestra parte, no haría posible NUNCA empeorar la situación, sino todo lo contrario, ya que, en caso de no llegar a un acuerdo, las condiciones mínimas serían las marcadas por convenio (2 meses de jornada intensiva, horas extras compensadas a 1,75% de descanso, etc.), solicitamos a la empresa volver a negociar estas condiciones, y dada la negativa de la misma, pasamos a denunciar ante la autoridad competente.

El día 2 de Marzo, fuimos a juicio por este motivo y en los mismos juzgados, la empresa decidió que sí quería retomar las negociaciones si nosotros estábamos de acuerdo.... Y finalmente (aunque no entendemos por qué la empresa no quiso negociar antes, por ejemplo en el SMAC, que es el intento previo de conciliación, antes de tener que ir a juicio) eso es lo que hemos aceptado todas las partes (empresa, CGT y UGT), firmando un acto de conciliación ante la jueza. Veremos si la negociación llega a buen puerto, en cualquier caso, si se tratase de una estratagema de la empresa para paralizar la demanda y después no quisiese pactar la mejora de estas condiciones, siempre podríamos volver a demandarla, pero esperamos que esta vez las intenciones de la empresa sean legítimas y lleguemos a un acuerdo sin tener que perder tiempo en abogados, conciliación, tribunales, etc., etc.

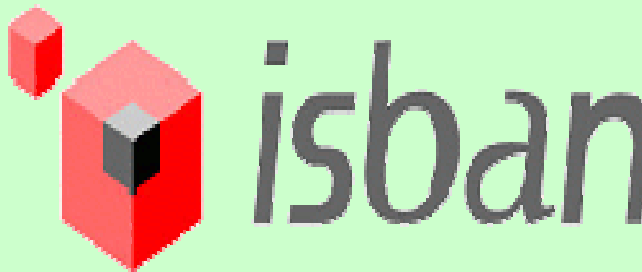
JUICIO ATRASOS SUBIDA TABLAS SALARIALES

Como recordaréis, hace unos años, salió el último convenio de nuestro sector, en el cual se actualizaban las tablas salariales hasta el 2009. Según el art 27.4 del convenio, la empresa disponía de 4 meses para la actualización de los salarios teniendo que pagar cada mes, como mínimo un cuarto de dicha subida.

El pasado 15 de Febrero tuvo lugar el juicio de 3 empleados de Coritel (pertenecientes al comité de empresa y sección sindical de CGT) contra la empresa, por los retrasos en las subidas de las tablas salariales. El juicio quedó visto para sentencia, ya que, ni quiso la empresa conciliar en el SMAC en Abril 2010, ni se ha llegado a ningún acuerdo en dicho juicio.

VISTO PARA SENTENCIA - MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CLIENTE ISBAN

El pasado 22 de Febrero se celebró el juicio sobre la demanda interpuesta desde la CGT contra la empresa, por las modificaciones sustanciales de horario y jornada (tiempos de descanso) que la empresa ha llevado a cabo en varios proyectos del cliente ISBAN. UGT nos apoyó en el juicio, con lo que la empresa se encontró SOLA para su defensa. Eso sí, aunque la empresa estuviese sola, no dudó ni un momento en sacarse unos cuantos ases de la manga y alegar cosas tales como (por poner algún ejemplo):



- que los empleados afectados estaban ENCANTADOS con las modificaciones (JA JA JA)
- que las jornadas reducidas no tenían festivos de empresa... ¡¡pero si hace tres meses en una reunión COMITÉ-EMPRESA reconocieron (firmado en ACTA) que no daban opción a las reducciones de jornada a elegir si disfrutar estos festivos!!... indicaron que así o sí se los descontarían de la nómina y que SÓLO "SE COMPROMETÍAN" A ESTUDIAR algún caso, muy, muy, puntual!!

Para ponerlos en antecedentes... el caso es que estos empleados de ISBAN, fueron SOMETIDOS a un cambio sustancial de sus condiciones de trabajo por la vía de ESTO SON LENTEJAS (cocinándolas con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores), y ni CHORIZO ni ná (que puede que le dé gustito al plato), aquí se echan los ingredientes que a la empresa le conviene, empezando por, ¿cómo os podéis quejar porque os quitamos 15 días de jornada intensiva, los festivos de empresa y TODOS los viernes tarde?... el horario de 9:00 a 18:00 de L a V es perfecto, ¿para qué voy a pensar en aquello de hacer turnos o buscar otras soluciones?, si yo creo que la LEY está para que yo la interprete y haga lo que me salga del mismísimo CORE VALUE. Y además, lo que más me gusta es interpretarlo siempre a mi favor... informo al Comité de Empresa de que estos cambios sólo afectan a 2 proyectos (9 empleados) (no digo qué empleados por si acaso hay que cambiar) y en el juicio digo que son 3 proyectos (12 empleados)... pero no pasa ná... ¿hoy 12?, ¿mañana 20?, ¿40?, ¿acaso no es sólo un número?... yo ME LO GUIISO, ELLOS LO COMEN, y me da igual que les provoque una indigestión, son RECURSOS y están para lo que están.

De momento desde la CGT no podemos hacer más, ahora todo está en manos de la jueza, pero nos hubiese gustado no llegar a estos extremos y haber podido negociar con la empresa alguna solución antes de llegar a Juicio. Otros proyectos tienen cambios de horario y no les quitan su jornada reducida, ni sus festivos de empresa, y hacen turnos para compensar las tardes de los viernes que no disfrutaban, es decir, lo resuelven de una manera menos drástica y consensuada, pero cuando la empresa dice NO, es un NO ROTUNDO (y ni siquiera se molestan en explicar si hay motivos para ello... quizás porque no los hay?) y desgraciadamente sólo quedan estas vías, que son largas y algo desagradables, sobre todo, por la cara de impotencia que se te queda cuando oyes que se dicen ciertas cosas ante la jueza...

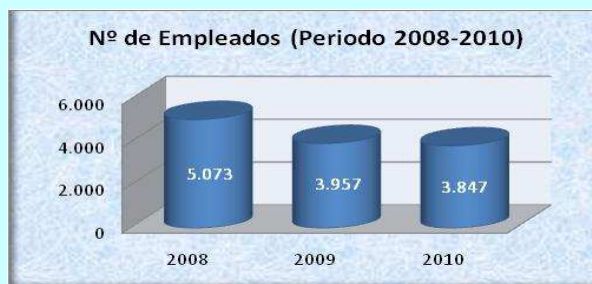
En cualquier caso, esperemos tener suerte y que la jueza nos dé la razón, pero si no es así, seguiremos luchando hasta agotar todos los cartuchos disponibles... OS SEGUIREMOS INFORMANDO EN CUANTO SEPAMOS ALGO MÁS, de momento, ¡ÁNIMO a los que os encontráis ante estas situaciones! Y recordad que si nos informáis de ello, estaremos ahí para ayudar en todo lo que podamos.

ANÁLISIS DE 2010 - SOMOS MENOS Y TRABAJAMOS MÁS

Una vez finalizado el año 2010, vamos a intentar explicar según nuestro punto de vista, distinto al del equipo ejecutivo de Accenture, cómo nos ha ido. Mirando los datos recogidos durante el año 2010 podemos sacar estas conclusiones.

Somos menos empleados, hemos realizado más horas extras, han subido las contrataciones y hay menos despidos. Vamos a verlo en más detalle.

Durante el 2010 hemos perdido en cómputo anual 110 empleos, hemos pasado de 3.957 a 3.847 un 2,8% menos. Esta pérdida de empleados se nota más en porcentaje en las oficinas de Valencia y Sevilla, pero donde más se ha perdido en empleados es en la de Málaga, 27. Por el contrario ha subido en la ex oficina de Alicante.



No obstante, no se puede comparar con el año 2009, donde recordamos se perdieron 1.116 puestos de trabajo, un 22% del total de la plantilla. Esto no lo podemos olvidar ninguno de los que trabajamos en Coritel, es como el esclavo que le decía a un general romano victorioso en los desfiles por Roma que era mortal, "Memento mori", no podemos olvidar, por mucho que nos coman la cabeza, que si core values, somos los mejores, esfuerzos, etc., que cuando no interesamos nos echan a la calle sin ningún motivo.



Respecto a las nuevas contrataciones han mejorado muchos los datos, ya que se han producido un total de 302 contrataciones durante el 2010, por las 59 contrataciones en 2009. La pirámide sigue su curso. La parte negativa es que los nuevos compañeros que entran ahora cobran lo mismo que los que entraron en 2008, según su formación entre 18.000 y 14.000 euros.



Los despidos han bajado respecto el año pasado, han pasado de 87 a 62, aunque siguen siendo un número alto respecto a otros años. Casi todos los despidos son disciplinarios motivados por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, aunque luego reconocen su improcedencia. Por lo general, lo que hacen es quitarse gente del medio según les convenga para que la pirámide se ajuste, poniendo cualquier motivo. Ya sabemos como funciona la empresa.



Y por último hay que destacar las horas extras, que han subido respecto al 2009, en tiempos de crisis y siendo menos empleados. Este hecho, año tras año, sigue siendo inaceptable, hacemos un número excesivo de horas y aunque la misma empresa se comprometió a ir disminuyendo cada año su número, este año lo ha incumplido. Hemos realizado 100.301 horas extras, lo que nos da una media por empleado de 26,4 horas extras. Por el contrario bajan las horas disfrutadas.



Sacando la media de horas extras realizadas por empleado en cada oficina, Málaga ostenta el dudoso honor de poseer la media más alta con diferencia: 62 horas de media, y la más baja, es para la oficina de Zaragoza, con 19,4 de media. Donde más horas son disfrutadas en tiempo libre es en Málaga, un 83% de las horas realizadas se disfrutan y donde menos en Barcelona un 53%. Esto indica una mala planificación. Estos datos pueden ser engañosos, ya que todos conocemos el fraude que hay con las horas, ya que no se cargan todas por TR, y puede ser que mientras en Málaga se cargan todas en Zaragoza casi no las cargan. Este dato lo desconocemos.



Del tema salarios ya hablaremos en un próximo Picador

Esperemos que en el 2011, estos datos mejoren. Por nuestra parte, haremos lo que está en nuestra mano para que así sea.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Ayudas a padres con hijos enfermos de gravedad

Los padres que deban cuidar de sus hijos enfermos, al menos en un 50% de su jornada laboral, tendrán una prestación

El pasado 1 de enero entró en vigor una medida legal que permite a las familias con hijos enfermos de gravedad cobrar una prestación económica por parte de la Seguridad Social.

Intenta evitar que los padres pierdan su empleo o que deban recurrir a bajas para cuidar a su hijo.

En un principio, la iniciativa se había planteado para los padres de niños con cáncer, aunque el consenso entre todos los grupos parlamentarios permitió acordar ampliar este permiso retribuido a **cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario**.

El subsidio consistirá en un salario equivalente a una baja laboral temporal. Pero, ¿quiénes podrán solicitarlo y qué requisitos deben cumplirse? En líneas generales, son muy similares a los exigidos para la maternidad contributiva. Los padres se beneficiarán de la nueva ayuda cuando cumplan estas condiciones:



- Tener un hijo **menor de 18 años con una enfermedad grave**. Debe ser una enfermedad que precise hospitalización y el paciente debe estar sujeto a un tratamiento continuado. Esta ayuda podrá percibirse mientras dure la enfermedad y sea necesario cuidar al niño de forma continua, directa y permanente, o bien hasta que cumpla 18 años.
- Ambos progenitores deben estar **afiliados a la Seguridad Social**. Para acceder a esta prestación, tanto el padre como la madre deben trabajar.
- Acreditar el **periodo mínimo de cotización exigido**. En este caso, supone haber trabajado al menos 180 días en los últimos cinco años.
- Deben dedicar **la mitad de su jornada laboral al cuidado de su hijo enfermo**. La ley exige que uno de ellos haya dejado de trabajar al menos el 50% de la jornada para ello.

No obstante, la prestación podrá llegar al 100% de la base reguladora cuando los progenitores tengan que abandonar su empleo por completo, si bien la cobraría uno de ellos: quien dedique media jornada o la jornada completa al cuidado del menor.

Esta nueva prestación, modifica tanto la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) como el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 38 de la LGSS incorporará el "**cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**", como situación comprendida en la acción protectora del Sistema de Seguridad Social.

Además, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que las prestaciones, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención. Tampoco se podrá exigir a los padres ninguna tasa fiscal, ni derecho de ninguna clase, por el papeleo burocrático (informaciones, certificados, etc.) que tengan que presentar para solicitar la ayuda ante los organismos de la Seguridad Social y los organismos administrativos, judiciales o de cualquier otra clase.

Fuente de información: http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/familia/2011/

INDEMNIZAN A UNA MUJER EMBARAZADA CON 120000 EUROS Y LA READMISIÓN POR DESPIDO NULO

El titular del juzgado de lo Social número 6 de Valencia ha condenado a una empresa a readmitir a una trabajadora a la que despidió cuando estaba embarazada y a indemnizarla con 120.000 euros. Esto ocurrió tras readmitirla cuando la despidió una primera vez por tener la jornada reducida para cuidar de sus hijos, según consta en una sentencia a la que ha tenido acceso Europa Press.

La mujer prestaba servicios en la empresa demandada desde el 28 de febrero de 1996, en la categoría de Oficial Primera Administrativa, y cobraba un salario de 2.807,25 euros brutos mensuales -incluidas las pagas extras y los incentivos-

El día 2 de junio de 2009, cuando se encontraba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor del 33 por ciento, se le notificó una carta de despido, alegando motivos económicos que obligaban a la empresa a la amortización de su puesto de trabajo. La entidad no le preavisó con un mes de antelación, ni le abonó la cantidad correspondiente a los 20 días de indemnización.

La mujer presentó una demanda contra este despido, y el titular del juzgado de lo Social número 7 de Valencia dictó una sentencia, de fecha 29 de marzo de 2010, por la que se reconocía la nulidad del despido llevado a cabo por la empresa. La entidad interpuso un recurso de suplicación contra esta resolución.

Mientras tanto, la empresa le remitió un burofax, de fecha 28 de abril de 2010, por el que se le readmitía en su puesto de trabajo, con fecha de incorporación el día 1 de mayo, aunque tenía que empezar a trabajar el día 3, primer día laborable.

La mujer se incorporó entonces a su puesto de trabajo, y al día siguiente, por carta de fecha de 4 de mayo, se le notificó, a través de un requerimiento notarial, el despido, y se alegaban nuevamente motivos económicos. En este momento la mujer estaba embarazada de 28 semanas, lo cual era conocido por la empresa, y lo sabía desde el día en que se celebró la primera vista del juicio por despido en el juzgado número 7, puesto que tuvo que suspenderse por desvanecimiento de la mujer, y se acreditó su estado.

Cartas de despido

Las dos cartas de despido, la del 2 de junio de 2009 y la del 4 de mayo de 2010, alegaban los mismos motivos para despedirla: descenso sustancial en las ventas y, consecuentemente, en los beneficios; que el departamento de RRHH sólo iba a hacer nóminas, seguros sociales y contratos de trabajo; y que este departamento dejaba de realización formación, selección de personal o facturación de vehículos 'renting'.

Frente a estos motivos, se acreditó un crecimiento en la inversión, una multiplicación por mil del volumen de negocio, un aumento de plantilla de los empleados, y también de los salarios de los trabajadores, entre otros aspectos. Según estos datos, el magistrado estima que las causas alegadas por la empresa para despedir a la mujer "no son ciertas" y, por tanto, la sentencia nunca podrá convalidar la decisión extintiva. Así, declara nulo el despido, "por su carácter indirectamente discriminatorio y lesivo al derecho a la tutela judicial efectiva", ya que cuando se le notificó el despido estaba embarazada.

Por este motivo, condena a la empresa a su inmediata readmisión, y a que abone a la mujer los salarios de tramitación correspondientes al tiempo de la substanciación de estas actuaciones desde la fecha del despido, y a que la indemnice con 120.000 euros por los daños y perjuicios causados.

***12 de marzo: MANIFESTACIÓN CONTRA EL PACTO SOCIAL
Un día para luchar por la Dignidad y la Justicia Social***

Pacto Social y Económico de 2011. Con la firma de este pacto, el gobierno, los políticos, la patronal y el sindicalismo institucional de UGT-CCOO, desde la más absoluta desvergüenza política y empresarial, **nos están robando los salarios, las pensiones públicas, los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora y clases populares y nos están estafando nuestra dignidad como personas.**

Estadísticas del dolor. La realidad de la mayoría social se recoge en los datos del dolor: millones de personas en paro, contratos temporales y precarios, salarios de miseria, anulación de prestaciones sociales, eliminación de la ayuda de 426 euros, despidos baratos y libres, reducción de las pensiones públicas, miles de desahucios, desregulación de las relaciones laborales, eliminación de los convenios colectivos, etc. Este panorama se utiliza desde el poder para **atemorizar a toda la población** y que nos sometamos sumisos a las leyes del mercado capitalista.

Pérdida de salarios. Los firmantes del Pacto Social, aceptan que los salarios, entendidos en todo su recorrido (precio del contrato, impuestos, cargas sociales y despido), tenían que bajar y así ha sido: los costes laborales han disminuido, los salarios han perdido en el 2010 al menos 2,7 puntos. Esto significa que las políticas de ajuste (reforma del despido, reforma de la negociación colectiva, reforma de las prestaciones sociales) dan **los frutos esperados por la banca y la patronal**: ahora nos hurtan más y mejor a la clase trabajadora, nos arrebatan mayor porción de nuestras rentas salariales y encima hacemos crecer la productividad de nuestro trabajo.

Saqueo de las pensiones. Gobierno, políticos, empresarios y UGT-CCOO han decidido que tenemos que trabajar más años, jubilarnos más tarde, alargar el período mínimo de cálculo de la pensión, incrementar el número de años cotizados para tener derecho al 100% de la pensión... Conclusión, **las rentas del trabajo bajarán 4 puntos del PIB de aquí al 2040 y esos cerca de 60.000 millones de euros, irán directos a la banca privada.**

Decretazo, Tijeretazo, Pensionazo. A la mayoría de la población nos han desposeído de rentas, derechos y libertades. Por otra parte, a la minoría rica que nos explota y gobierna, se le reducen las aportaciones de sus empresas a la seguridad social, se permite el fraude fiscal, no se lucha contra la economía sumergida, se mantienen los paraísos fiscales, los beneficios de las grandes empresas se usan para enriquecerse ellos más y más, se les jubila con pensiones multimillonarias, se les entregan miles de millones de euros para sanear sus negocios y bancos.

Respuesta de movilización social. Toda la clase trabajadora, los y las pensionistas, jóvenes, quienes estamos parados a la fuerza, quienes hemos sido condenados a la exclusión social, a la pobreza, quienes aún desde el mundo del pensamiento no han sido colonizados por el pesebre del mercado y conservan la lucidez de la crítica, quienes por su condición de género, mujer, sigue siendo asesinada social y psicológicamente, **la mayoría social, en definitiva, tenemos que tomar la calle, levantarnos y doblegar a la patronal, a la dictadura de sus mercados, a los políticos y sindicalistas profesionales y revolvernos contra esta criminalidad y barbarie.**

Para la CGT, luchando es posible otro sistema social y productivo respetuoso con las necesidades de las personas y el medio ambiente. Luchando es posible la justicia social para vivir como personas con dignidad y derechos y no como esclavos modernos del siglo XXI

POR LA JUBILACIÓN A LOS 60 años y LA JORNADA LABORAL DE 35 H PARA CREAR EMPLEO

POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA: por una SALIDA SOCIAL A LA CRISIS

Para recuperar la dignidad y la Justicia Social, TODOS Y TODAS A MADRID EL 12 DE MARZO 2011

Otras Noticias de www.elpicador.org

Wikirebels. El documental de wikileaks

Un documental sobre el sitio web que con sus filtraciones está poniendo en jaque a la diplomacia internacional y mostrando la verdadera cara del sistema. - Subtitulado en catalán y castellano. (...)

<http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=3>

¿Sabes por qué han puesto los años para jubilarse a los 65 en 38 años "y medio"?

La primera impresión que muchos tuvimos al enterarnos que CCOO-UGT aceptaban el recorte en las prestaciones y la jubilación a los 67 años fue de ingenua estupefacción "Serán.... ¡Lo han firmado!". (...)

<http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=6>

El mapa de los salarios mínimos en Europa

Estamos ya más que acostumbrados a que los políticos justifiquen muchas de las reformas que más afectan a los ciudadanos con la necesidad de "equipararnos con Europa". (...)

<http://www.elpicador.org/Noticia.aspx?iNot=7>

¡¡UN POCO DE POESÍA!!

¡Qué barata se vende la dignidad
del alma y del cuerpo!
Por eso que no se ahorcan
como Judas cuando vendió a su maestro.

¡Qué cara más dura!
¡Qué puñalada al movimiento obrero!
Se llaman "de clase",
pero son perritos falderos.

Ladran cuando les autorizan;
lamen al capital financiero;
Morder, ya no muerden,
más que a los derechos del pueblo.

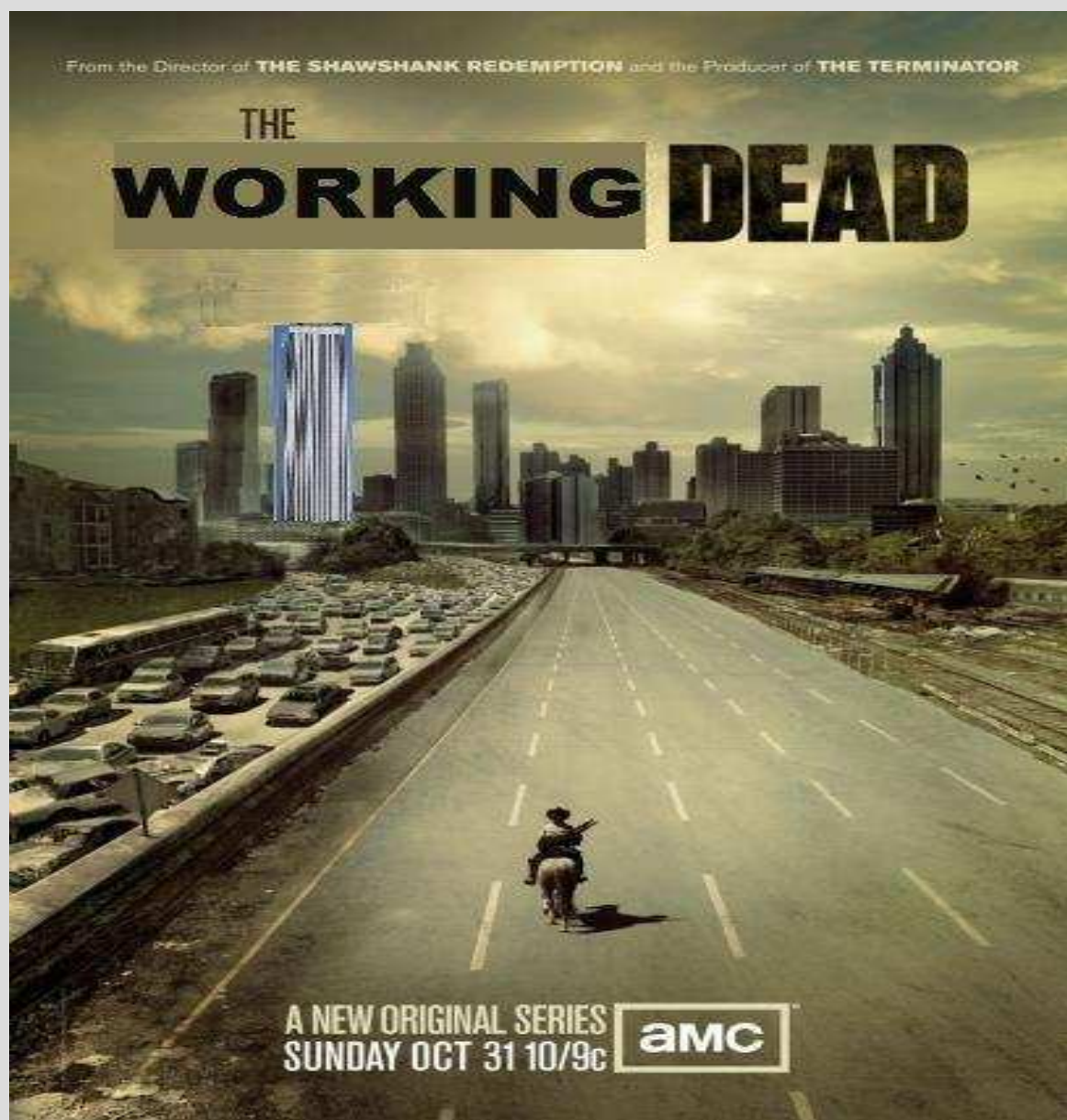
Hoy abaratan pensiones,
mañana bajan los sueldos.
Ni cinco millones de parados
ni doce millones de pobres que tenemos,
son suficientes para que no firmen
con los grandes sepultureros.

Autor: JUAN MANUEL SANCHEZ GORDILLO (Alcalde de Marinaleda, Sevilla)

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.

Como cada mes, sacamos en esta sección los artículos que los empleados nos mandan al correo. Nos ha llegado este "artículo" en forma de humor gráfico y por supuesto también será bienvenido. Nosotros no entendemos muy bien el significado, pero imaginamos que será algún tipo de broma entre compañeros de proyecto. No obstante, esto está dedicado a los compañeros de "paquetización"...¡Disfrutadlo!



En clave de humor



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.

