



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 61

#

Verano 2009

¿TE HAS QUEDADO SIN JORNADA DE VERANO?

Lamentablemente, es bastante frecuente que cuando se acerca la jornada intensiva, en los proyectos nos informen cuando quedan pocos días o incluso el último día antes de la misma, que no hay jornada intensiva y que la jornada va a ser la de todo el año.

Es muy importante distinguir entre cambios de jornada laboral y horas extras.

Por un lado te pueden decir que te tienes que quedar dos horas más cada día, lo cual serían horas extras, que son voluntarias y las puede hacer o no si quieres. Si decides hacerlas las cargas en el TR y en paz con dios. Si el hecho de hacerlas te supone quedarte a comer tienes derecho a 10€ día como dieta de comida.



Otra cosa es que te digan que en un periodo de tiempo el horario es distinto al que tienes fijado, eso es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y está legislado en el Art. 41 del Estatuto de los trabajadores. En este caso el empleado tiene varias posibilidades:

- Aceptar la decisión empresarial.
- Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada. En estos supuestos el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

Además, la decisión de la modificación de horario deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Si no se hace así, se supone que la modificación no tendrá efecto.

¡¡SI TE HAN CAMBIADO LA JORNADA, PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS!!

REUNIÓN CGT Y EMPRESA

El pasado 25 de Marzo de 2009 nos reunimos con la empresa varios delegados de CGT, para aclarar con ellos diversos conflictos, dudas más destacadas de los empleados y alguna propuesta pendiente.

Estos son todos los puntos que fueron tratados en la reunión.

- **Situación económica actual y previsiones de futuro:**

La situación del mercado actual está en un proceso de estancamiento. Los clientes intentan rebajar costes en sus renovaciones con Coritel, lo que significa menos beneficios para nuestra empresa. A pesar de ello, se comenta que Accenture es una empresa solvente y fuerte en el mercado. Algo importante a reseñar es que mantenemos a todos los clientes y que todos estos pagan fielmente, lo cual es un dato alentador en tiempos de crisis. Se comenta también el motivo de pagar indemnizaciones tan grandes cuando con ese mismo dinero se podía mantener al empleado durante un año esperando una asignación. La empresa nos responde que si despiden a ese precio es porque no tienen previsión de poder asignar a dichas personas, y por tanto, si se esperase un año, al final el empleado tendría que ser despedido con un coste más caro.



No hay previsiones para el futuro pues económicamente es imposible predecir como evolucionará la crisis.

- **Extinciones de mutuo acuerdo realizadas:** Se nos informas que se ha realizado aproximadamente 200 extinciones de mutuo acuerdo hasta la fecha. Aquí no se cuenta ni despidos improcedentes ni no renovaciones etc. Por lo tanto seguimos con un dato estremecedor de unos 400 despidos en total.
- **Empleados sin asignar:** Nos informan que hay aproximadamente entre el 6% y 7%, es decir, aproximadamente unos 200 trabajadores en staff.
- **Revisión acuerdo dietas y desplazamientos:** Según nuestro último acuerdo de dietas y desplazamientos, los trabajadores desplazados fuera del municipio de Madrid tienen derecho a cobrar kilometraje o en su defecto y si hubiera transporte publico, 4 Euros/día. Nuestra intención era subir esta cantidad a 5 euros, pues esta cantidad se calculó con el coste del abono transporte mas caro dividido entre 22 días de trabajo al mes. Puesto que dicho abono ha subido de precio, veíamos lógica dicha petición. La empresa se niega a negociar y les parece inaceptable que en los tiempos en los que estamos, les pidamos esta subida. A nosotros también nos parece inaceptable que en estos tiempos, veamos socios con un Mercedes Benz etc.
- **Conflicto en determinados proyectos:** Ponemos en conocimiento de la empresa las irregularidades cometidas en varios proyectos como la NO carga de horas extra en TR u horarios irregulares en verano. La empresa se compromete a investigar y solucionarlo. Respecto al **proyecto EADS CASA**, la empresa nos amenazó con revisar los beneficios de dicho proyecto ya que al parecer están por encima del mínimo exigido (comida gratis en comedores de CASA y más kilometraje). Estas amenazas no son mas que otra artimaña para callarnos la boca, sin embargo según nuestro vigente acuerdo de dietas y desplazamientos en su punto tercero especifica lo siguiente:

Continúa

Tercero - Acuerdo de mínimos

Todas las partes manifiestan su conformidad a que el presente acuerdo tenga carácter de mínimos. En consecuencia, aquellos proyectos que a la fecha de entrada en vigor del mismo tuvieran condiciones más beneficiosas que la previstas en este acuerdo, deberán respetar las mismas, no pudiendo variarlas a la baja

Por tanto informamos a los trabajadores de CASA que si sufren alguna modificación en las dietas que actualmente vienen cobrando, se pongan en contacto con nosotros, pues esto es claramente una violación del acuerdo firmado hasta la fecha y por tanto tomaremos las acciones legales oportunas.

Para todos aquellos que queráis consultar dicho acuerdo, podéis verlo aquí:

http://www.fesibac.com/cgtcoritel/pdf/propuestas/Dietas_2005.pdf

- **Propuesta ausencias médicas autorizadas:** Hace un año se entregó dicha propuesta a la empresa. Parece que la han leído pero poco más. Habrá que esperar a que la empresa se digne a darnos una alegría.
- **Bonus de permanencia:** Debido a los rumores de la desaparición de dicho bonus, preguntamos a la empresa por este. La empresa responde que aún no saben que harán pero que debido a los tiempos que corren, no parece muy inteligente dar un bonus para la permanencia de trabajadores cuando lo que se quiere es todo lo contrario. Que cada uno saque su propia conclusión.
- **Actualización tablas salariales:** Se nos informa que veremos la actualización de nuestros salarios debido a la firma del nuevo convenio en la nómina de Agosto.
- **Matriz de instructores:** Comentamos las quejas de diversos empleados, los cuales son metidos en dicha matriz para impartir cursos. Comentamos que esto debería ser voluntario. La empresa nos responde que hace esto porque las personas seleccionadas para la matriz, son gente con experiencia y por tanto idóneas para impartir cursos a los demás empleados. **Recordamos a todos los empleados que podéis negaros a impartir cursos ya que no viene en las funciones descritas en nuestro convenio.**
- **Becas:** Se nos informa de que no hay becas en marcha a día de hoy, pero que en caso de tenerlas sería por tener una disponibilidad de gente formada, para un posible subidón del mercado y por tanto una necesidad de trabajadores inmediata.
- **Medidas flexibilidad:** La empresa nos comenta que ha puesto en marcha una medida para ahorrar costes y que puede ser beneficiosa para algunos trabajadores. "Summer Leave" (así lo llaman), consiste en ofrecer una excedencia durante los meses de verano, Julio, Agosto y Septiembre cobrando el 20% del salario. Por lo que nos cuentan, esta medida está enfocada a personas con reducción de jornada y personas en staff. Sobra decir que es algo voluntario para el trabajador. Si alguien se viese presionado a coger dicha medida que nos avise inmediatamente.

**L A FUERZA DEL SINDICALISMO ES LA UNIÓN DE LOS TRABAJADORES.
SIN ESA UNIÓN SOMOS COMO UN NIÑO CON UNA PELOTA...
¡¡MOLESTAMOS, PERO NO HACEMOS DAÑO !!**

Propuesta de Convenio de Empresa

Propuesta de CGT con las medidas y derechos que queremos negociar con la empresa

Préstamo de Vivienda

Tendrá un importe máximo de 6.000€ a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

Beneficiarios: Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda como vivienda habitual. Al personal con contrato temporal o por obra se le aplicarán condiciones de amortización proporcionales al tiempo que reste entre la concesión y la finalización del contrato, siendo estimada ésta en el caso del contrato por obra, no siéndole de aplicación la concesión del préstamo en el caso de que la cantidad mensual a devolver sea superior a su neto mensual.

Una vez transcurridos 10 años desde la concesión anterior, podrá solicitarse de nuevo esta subvención, siempre que se utilice la nueva como vivienda habitual.

La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de éste y su cónyuge en su caso.

Deberá acreditarse el pago al vendedor de la cantidad objeto del préstamo, dentro de los tres días siguientes después de haberla recibido de la Compañía.

Aprobada la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas

Entrará en vigor a partir del 1 de enero del año 2011

La Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados dio ayer el visto bueno a la ampliación del permiso de paternidad de 15 días a cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011. La proposición de ley aprobada acorta los plazos previstos por el Gobierno en la Ley de Igualdad para ampliar este permiso. Dicha norma contemplaba alargarlo a cuatro semanas de forma progresiva hasta 2013.

Esta ampliación no supondrá coste alguno para las empresas, ya que será financiada por la Seguridad Social, y con ella se mejorará la conciliación de la vida familiar y laboral, al tiempo que aumenta la implicación de los padres en el cuidado y atención de los hijos.

El texto de la proposición indica que el permiso será ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto múltiple. Además, obliga al Gobierno a presentar ante las Cortes cada año un informe en el que se explique la acogida que ha tenido esta medida entre los padres.

Asimismo, el Ejecutivo deberá llevar a cabo, en colaboración con las comunidades autónomas, campañas para dar a conocer la ampliación de este derecho e incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre.

En cualquier caso, esas cuatro semanas de las que podrán disfrutar los hombres que sean padres dentro de poco más de año y medio están por detrás de las 12 de los padres islandeses, las diez de Suecia y las seis de Noruega, los tres países europeos más avanzados en políticas de conciliación familiar.

No obstante, nos colocaremos por delante de Bélgica, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Holanda y Portugal, donde los gobiernos otorgan de dos a 15 días.



ESPECIAL DE VERANO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LA PREVENCIÓN: DERECHO Y DEBER DE TODO TRABAJADOR.

La Seguridad y Salud en el trabajo es un derecho pero también un deber de todo trabajador.

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo es un derecho constitucional. La **Constitución Española**, en su **artículo 40.2**, encomienda a los poderes públicos, **velar por la seguridad e higiene en el trabajo**. Además, el derecho de los trabajadores a "**una protección eficaz en materia de seguridad e higiene**" se encuentra recogido en el **artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores**, que es la ley básica que regula las relaciones laborales.

Como resultado de todo esto, y en aplicación de dicho artículo y de la normativa dictada por la Unión Europea, se promulgó la **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995(LPRL)**.

Fundamentalmente la Ley de Prevención reafirma el derecho de los trabajadores a que el trabajo no perjudique a su salud y la obligación de los empresarios a adoptar las medidas necesarias para conseguirlo, pero también incluye las obligaciones de los trabajadores en esta materia.

Los Delegados de Prevención de CGT os animamos siempre a que comunicuéis cualquier incidencia en vuestro puesto de trabajo, en definitiva que participéis activamente en la prevención de riesgos, ya que todos tenemos que velar por nuestra salud y seguridad y hacer de nuestro lugar y puesto de trabajo un lugar idóneo.

Y para que todos lo tengamos más claro, os pasamos a resumir esto con la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cuáles son las obligaciones del empresario?

Son muchas las obligaciones del empresario en materia de Prevención pero entre ellas, es obligación de la empresa solucionar cualquier incidencia que pueda suponer un daño para nuestra seguridad y salud, tal y como se indica en el siguiente artículo de la Ley de prevención que a continuación os resumimos.

Además, la empresa, o en su defecto los supervisores responsables, no podrán tomar ningún tipo de represalia contra los trabajadores por comunicar lo que puede ser una posible incidencia a su juicio.

Artículo 14 (LPRL): Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
..."
2. "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
..."
3. "El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

Tal y como indica el siguiente artículo que a continuación os resumimos, también es nuestra obligación como trabajadores velar nuestra salud, entre las obligaciones que nos marca la ley, está la de comunicar cualquier incidencia (o posible incidencia) en tu puesto de trabajo, en primer lugar a vuestro supervisor inmediato y después a los Delegados de Prevención. También podéis ponerlo en conocimiento del Servicio de Prevención de la empresa.

El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en esta materia podrá ser sancionado.

Artículo 29 (LPRL): Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

2.4: Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.5: Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

...

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Consulta y participación de los Trabajadores

Tal y como indica el Capítulo V de la ley de Prevención: Consulta y participación de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en la prevención. Según los artículos 33 y 34 incluidos en este capítulo de la ley, éstas consultas y participación se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores si los hubiese.

Artículo 33.2 (LPRL): Consulta de los trabajadores. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34.1 (LPRL): Derechos de participación y representación. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo ...

Delegados de Prevención

Además, en prevención existe la figura del Delegado de Prevención, que según el **artículo 35** de esta ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Son nombrados por y entre los representantes del personal (comité de empresa). Actualmente en Coritel hay 6 Delegados de Prevención.

Ya sabéis que podéis contactar con nosotros como siempre a través de nuestro correo de la sección coricgt@gmail.com asunto: Prevención de Riesgos, para cualquier duda que os surja en esta materia o para comunicarnos una posible incidencia en tu puesto de trabajo.

Si tienes algún temor a comunicar cualquier incidencia a tu supervisor, no dudes en ponerte primero en contacto con nosotros, trasladaremos tu petición de forma totalmente anónima a la empresa y al servicio de prevención, con total seguridad y de una forma menos arriesgada para ti.

TELEFÓNICA - Edif. Las Tablas

A últimos del mes de Junio, llegaron a oídos de los Delegados de Prevención informaciones de que algunos proyectos de Telefónica de Distrito C, como ION, están situados en un edificio de los llamados "edificios inteligentes", así que las luces se apagan solas a las 21:00, por lo que en ocasiones, cuando alguno de nuestros empleados ha tenido que alargar su jornada de trabajo, realizando horas extras hasta después de las 21:00, se han encontrado a oscuras y se les ha facilitado unas lámparas pequeñas de mesa para que pudieran realizar su trabajo.

Esto es totalmente contrario a lo que se indica en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y el RD 486/1997 lugares de trabajo, por lo que informamos al Servicio de Prevención del Grupo Accenture para que comprobara el estado de nuestros trabajadores allí.



El resultado es que parece ser, que últimamente ningún empleado, al menos de Coritel, ha tenido que trabajar más tarde de las 21.00, lo cual nos tranquiliza algo a ese aspecto aunque esa situación en el edificio sí es cierto que se da, por lo que os recordamos que trabajar en esas condiciones no es saludable, ni recomendable por lo que si os encontráis próximamente en esta situación o alguna parecida, o en vuestra opinión puede haber una incidencia en vuestro puesto de trabajo, no dudéis en informar a los Delegados de Prevención y/o al Servicio de Prevención de la empresa para que podamos valorarlo y aplicar las medidas correctivas si aplica.

TELEFONICA - Edif. c\Melchor Fernández Almagro, 105

Además, también nos informaron de que los trabajadores de Coritel asignados a este edificio, en el Barrio del Pilar, llevaban unos días soportando temperaturas altas y gran humedad en sus puestos de trabajo, por lo que la Técnico de Prevención y un par de Delegados de Prevención de CGT, concertaron una visita (7 Julio 2009) a éste edificio con la persona responsable de Telefónica y el responsable de Accenture del Proyecto, para comprobar esta situación.

Hemos podido comprobar que las instalaciones en este edificio, en las que están nuestros empleados a día de esta visita, son muy buenas. La persona responsable de Telefónica y el responsable de Accenture, nos han acompañado muy amablemente en esta visita y nos han explicado que las altas temperaturas y la gran humedad fueron debidas a que se estropeó el sistema de aire acondicionado durante unos días, pero ya está totalmente solucionado.

Queremos agradecer tanto a la Técnico de Prevención de Accenture como a la persona de Telefónica y el responsable Accenture, la rapidez con la que han organizado ésta visita y que nos hayan acompañado en la misma, y que la incidencia fuera solucionada también con la rapidez que estas situaciones demandan. Además, recordar a los empleados, que cualquier duda que les surja y/o cualquier incidencia sobre sus puestos de trabajo, puede y debe ser trasladada a sus responsables, además de al Servicio de Prevención de Accenture y a los Delegados de Prevención.

CGT EN RENFE

El Miércoles 17 de Junio delegadas de prevención de CGT junto con un compañero del propio cliente del sindicato, realizaron una visita a las instalaciones del cliente RENFE donde, de nuevo, habían surgido problemas. Allí comprobaron que la incidencia más urgente se había solucionado, al menos para los empleados de Coritel.

Aun así, quedan otros problemas menores ya comunicados al Servicio de Prevención de Coritel.

Desde aquí, damos las gracias a todas las personas que nos han ayudado a realizar dicha visita.

Os recordamos que no dudéis en poneros en contacto con nosotros para cualquier mínimo problema de esta índole ya que intentaremos de solucionarlo lo antes posible y de forma totalmente anónima.

Ponte en contacto con nosotros a través de coricgt@gmail.com o llamando al 915966286



**LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE RIESGOS LABORALES ES ASUNTO DE TODOS.
LOS EMPLEADOS DEBEN INFORMAR A LOS REPRESENTANTES SINDICALES CUALQUIER
PROBLEMA QUE PUEDA SURGIR...LUCHA POR TUS DERECHOS**

¡EL PICADOR SE VA DE VACACIONES, NOS VEREMOS EN SEPTIEMBRE!!

ADELANTO DE NOTICIAS PARA SEPTIEMBRE

- **CORITEL SANCIONADA:** Coritel ha sido sancionada en materia de formación debido al incumplimiento de entrega de documentación obligada al comité de empresa. Esta documentación se le ha solicitado numerosas veces. Esta sanción vislumbra un nuevo amanecer para el sindicalismo, pues demuestra que por mucho capital que tenga una empresa, la ley es la ley, y no se puede ignorar impunemente a los representantes de los trabajadores.
- **NEGOCIACIONES:** La Inspección de Trabajo de Madrid invita a la empresa a negociar con nosotros (la sección sindical de CGT de Coritel) y llegar a algún acuerdo para reducir las horas extras y aumentar la platilla en un 10%. Estaremos muy atentos este verano por si se inicia un periodo de negociaciones donde intentar obtener beneficios para los trabajadores.
- **ACUERDO CARREFOUR:** Se investigará quién ha firmado dicho acuerdo pues la CGT no ha firmado ningún acuerdo en Carrefour. Cabe la posibilidad de que haya sido firmado por UGT que aún estando en minoría en el comité de Madrid, son un sindicato mayoritario a nivel sectorial. No obstante y tratándose de un proyecto de Madrid intentaremos llegar al fondo de esta cuestión.

¡TODAS ESTAS NOTICIAS Y MÁS A LA VUELTA DE VACACIONES!!

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.

Correos de la empresa.

He releído y corregido esta carta más de 10 veces para cambiar palabras y expresiones que se podrían calificar de mal sonantes, sin embargo tengo sentimientos que no los puedo expresar de otra manera. Además, ¡qué coño!, ¿es que los tacos no son palabras válidas? De verdad que no quiero parecer un mal educado ni faltar a nadie, pero es que estoy hasta los huevos de los correos de la empresa. Y no lo digo por decir, voy a justificarlo:

1º. La mayoría son como nuestros directivos: les prestas atención pensando que son importantes y en seguida te das cuenta de que dicen jilipollecas y de que son inútiles. Ya se que no cuesta nada borrarlos, pero ¿qué necesidad hay de perder un segundo de mi vida en pulsar el botón "supr"? (Si pudiese hacer eso con ciertos directivos, perdería ese segundo jejeje)

2º. ¡Encima en inglés! Si yo no tengo nada contra el inglés. Me gusta, pero ¡coño es que ese inglés no lo entiende nadie!

3º. Me quita tiempo para ver mis correos personales que son los realmente importantes.

4º. ¿Qué sentido tiene que la empresa me mande tantos correos que pueda llegar a rebasar el tope de mi buzón, hasta el límite de que no pueda recibir más porque cuando ya está casi lleno terminan de petármelo con más correos que dicen que "su buzón está lleno"? ¡Joder si me lo habéis llenado vosotros con tanta jilipollez!

De verdad, compañeros y compañeras, si existiese la basura virtual, esta empresa sería líder del mercado.

Anónimo

EN CLAVE DE HUMOR



¡ VOLVEMOS EN SEPTIEMBRE CON MÁS HUMOR... FELICES VACACIONES!!

PROYECTOS BROWN Y CARTAS A LA DIRECCIÓN

Como todos sabéis, las secciones de proyectos brown y de cartas a la dirección las hacemos gracias a los correos que nos mandáis con vuestras quejas, sugerencias e inquietudes.

Os animamos a denunciar las irregularidades que ocurren en vuestros proyectos, tanto para poder seguir con esta sección como para poder ayudaros a solucionarlas. Tened muy presente que si no sois vosotros los que nos informáis de las cosas que ocurren en cada uno de vuestros proyectos, nosotros no tenemos medios para averiguar lo que ocurre y mucho menos para intervenir...por tanto, ánimo y escribidnos a la dirección mencionada debajo.

INFORMARNOS ES LUCHAR POR TUS DERECHOS

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

* Intentad no utilizar el correo de Accenture ya que la empresa tiene capado el envío de correos a todas las direcciones con este dominio.

