



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 35

#

Marzo 2007

“El bosque sería muy triste si sólo cantaran los pájaros que mejor lo hacen” de R. Tagore

ENTRA EN VIGOR LA NUEVA LEY DE IGUALDAD

El jueves 15 de marzo, se aprobó la Ley de Igualdad, y entró en vigor el 24 de Marzo. Fue aprobada por todos los Grupos Parlamentarios, excepto el PP.

Últimamente no estamos acostumbrados a ver una Ley con repercusiones sobre los trabajadores y trabajadoras de este país que no suponga retrocesos significativos en uno u otro sentido (Reformas Laborales, de Pensiones, de Seguridad Social, cambios en el estatuto de los trabajadores y un largo etcétera).

En ese sentido, ese no es el caso de esta Ley. Ciertamente estamos a mucha distancia de leyes de conciliación laboral e igualdad en otros países de nuestro entorno cercano, pero aún así las medidas tomadas suponen un buen paso en el camino de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, instrumentos de protección frente a decisiones del empresariado y creación de nuevos derechos para tod@s.

Pasamos a informaros de las medidas más significativas. **Estudidlas tranquilamente porque suponen nuevos derechos que tenemos que ejercer entre tod@s en el día a día.** (Podéis encontrar la ley íntegra en nuestra página web www.fesibac.com/cgtcoritel)

Flexibilidad Horaria	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, llegando a un acuerdo con el empresario.
Lactancia	<ul style="list-style-type: none"> Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas. (Nosotros ya teníamos un acuerdo con la empresa para que pudiésemos hacer esta acumulación). Se establece un nuevo supuesto de suspensión con reserva de puesto de trabajo además del actual de riesgo durante el embarazo y es el de riesgo durante la lactancia natural, por lo que tal situación podría alargarse hasta que el lactante cumpla nueve meses.
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la edad del menor a 8 años. Reducción mínima de 1/8, máxima de 1/2.
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.
Excedencias	<ul style="list-style-type: none"> La antigüedad mínima en la empresa para solicitar la excedencia voluntaria es de 1 año. El tiempo de la excedencia voluntaria será como mínimo de 4 meses y como máximo de cinco años. Antes era de 2 a 5 años. La excedencia con reserva de puesto de trabajo se amplía a un nuevo supuesto, que es el de familiar discapacitado. Se amplía el periodo máximo de esta excedencia que pasa de 1 a 2 años. Tanto la excedencia por cuidado de menores como la de familiares hasta el segundo grado podrán ahora disfrutarse de forma fraccionada. Se amplían los tipos de excedencias a casos como los de la violencia de género.

<p>Excedencia por cuidado de familiares e hijos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada. Hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo. • Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuge, hijos, padres/suegros, hermanos/cuñados, abuelos y nietos).
<p>Permiso de maternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. • Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización.
<p>Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples. • Se suma a los 2 días actuales y será ampliable año tras año en nuevos partos hasta llegar a un mes de permiso dentro de 6 años. • Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. • También podrá disfrutarse este derecho durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo. • El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.
<p>Planes de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas de más de 250 trabajadoras/es deberán de negociar Planes de Igualdad.
<p>Permiso por intervención quirúrgica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se añade un nuevo supuesto al permiso de 2 días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ahora también se puede obtener este permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
<p>Nuevos supuestos de nulidad en despidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplían los supuestos en los que los despidos tanto por causas objetivas como disciplinarios son nulos. • Actualmente las situaciones protegidas eran las de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento y reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares de hasta segundo grado. Ahora se amplían, además, las de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, paternidad y a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Y para cualquier trabajador que después de reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.



¡SI NO HACEMOS VALER ESTOS DERECHOS, LA NUEVA LEY NO SERVIRÁ DE NADA!

Resumen de la reunión del Comité de Empresa de Madrid

El pasado 1 de marzo hubo reunión del comité de empresa de Madrid. A él sólo asistieron representantes de CGT, no aparecieron representantes del resto los grupos, ni de UGT, ni del GPIC (hay representantes que no han ido a ningún pleno desde que fueron elegidos). Este hecho es la segunda vez que ocurre, en el anterior pleno tampoco aparecieron. Además de ser una falta de respeto a la gente que les votó, se puede deducir que pasan solemnemente de esta institución oficial de representación de los trabajadores. La pregunta es, ¿para que se presentaron a las elecciones?

A modo informativo, os resumimos los temas que se trataron en la reunión:

- Elección de un nuevo secretario, en este caso secretaria, del comité debido a la baja de la empresa de la anterior secretaria.
- Se realiza una propuesta sobre nuevos permisos retribuidos para negociarla con la empresa en una futura reunión. Sólo se entrega la propuesta presentada por CGT que es aprobada por unanimidad.

Reunión entre la empresa y el Comité de Empresa de Madrid

El pasado 8 de marzo nos reunimos representantes del Comité de Empresa de la oficina de Madrid con representantes de la empresa.

Os resumimos los temas tratados de la reunión:

- La empresa nos informa que se ha ampliado el sueldo de entrada a la empresa a los PJ en unos 2.500€, eliminado por tanto la subida salarial automática a los 6 meses, pero sólo a los nuevos empleados de las oficinas de Madrid y de Barcelona. Al resto de las oficinas como siempre, ajo y agua.
- La empresa nos comenta que a partir de abril cambia el procedimiento de bonus de SAP, por el cual el bonus se cobrará mensualmente, sin condiciones de permanencia a todos los trabajadores con perfil SAP.
- La empresa nos comunica que la regularización de los salarios y abono de los atrasos generados por el cambio de las tablas salariales del actual convenio vigente se reflejará en esta nómina de marzo o a más tardar en la de abril. Estaremos pendiente de que así se haga.
- Comunicamos a la empresa que nos han llegado rumores de un posible traslado de centro de trabajo de la oficina de Madrid. La empresa nos afirma que es un simple rumor y que en un futuro próximo no hay idea de traslado y nos quedaremos en La Finca.
- Les comentamos las quejas de los empleados del proyecto Mónaco por la falta del cobro de una parte del Bonus AIS. La empresa nos informa que van a cobrar el tramo efectivo hasta el 28 de febrero del bonus, pero que el mismo ha dejado de tener vigencia el pasado 1 de marzo.
- La empresa nos comunica que a las bajas por maternidad se les guarda las vacaciones de un año para otro, aunque la empresa no está obligada legalmente. Con la nueva Ley de Igualdad ahora sí lo están.
- La empresa nos comenta que se están impartiendo cursos a los Jefes de Proyecto y a los miembros del equipo ejecutivo sobre normativa laboral. Nos parece una medida buena y necesaria, aunque debería haberse impartido mucho antes, vamos, desde que entran en la empresa.
- Estudio de la propuesta sobre nuevos permisos retribuidos. La empresa nos comenta que la estudiará, pero nos remiten a la MERL (Mesa Estable de Relaciones Laborales) de la que CGT no forma parte, por lo que se da el caso que se va a negociar sin los representantes que la presentan. Nosotros insistimos que la propuesta es del Comité de Empresa y que se debe tratar con el mismo.

DENUNCIA DEL CALENDARIO LABORAL 2007 DE LA OFICINA DE MADRID

En el pasado Picador de febrero os comentamos que en base a nuestro calendario laboral oficial y según nuestros cálculos, vamos a realizar más horas laborales de las legalmente establecidas. Por ello, hemos pasado a la acción y hemos denunciado ante los tribunales como conflicto colectivo la validez del calendario laboral de la oficina de Madrid. Hemos empezado por esta oficina ya que es donde tenemos representación actualmente.

Como primer paso, el pasado día 26 fuimos a un acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), ya que es un requisito previo a la vía laboral ante el Juzgado de lo Social. Como era de esperar la empresa no ha intentado llegar a un acuerdo con nosotros y seguiremos con la vía laboral ante el Juzgado de lo Social. En futuros picadores os iremos informando del estado del proceso de la denuncia.



PROPUESTA SOBRE NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS

Este mes entregamos a la empresa una propuesta sobre nuevos permisos retribuidos que fue realizada por la Sección Sindical de CGT y aprobada en el pleno del Comité de Empresa de Madrid. Esta propuesta nace por las preguntas y quejas que vosotros nos habéis ido mandado a través del correo electrónico. En ella pedimos que el trabajador, previo aviso y justificación, pueda ausentarse del trabajo por el tiempo necesario y con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado: Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos/hijos políticos o padres a un Centro Médico para ser atendido en "Urgencias".
- Ausencia por enfermedad: Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún trabajador a su casa por encontrarse indispuerto para el trabajo.
- Donación de sangre en el centro de trabajo.
- Asistencia a consulta médica general o de cabecera
- Asistencia a consulta médica especialista
- Asistencia a exámenes: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y el permiso de conducir.
- Ausencia por fuerza mayor: Cuando un trabajador no pueda acudir al centro de trabajo por causas ajenas a su voluntad (carreteras cortadas, averías de transporte, etc....)
- Asistencia para padres a las clases de preparación al parto.
- Ausencias para trámites burocráticos (bancarios, gestoría, oficiales, etc.).

Todos estos motivos de permisos nos parecen razonables y servirán para promover la conciliación entre la vida laboral y personal. Como siempre, la empresa tiene en su mano reflejar en sus políticas esta propuesta de sus empleados. La propuesta la podéis ver íntegra en nuestra página web en el apartado de propuestas.

CUIDADO CON LOS FESTIVOS DE EMPLEADO DE SEMANA SANTA (RECORDATORIO)

Ya está aquí la Semana Santa y como sabéis **tenemos 4 días de festivos de empleados**, del lunes santo al lunes de pascua (del 2 al 9 de abril), ambos inclusive. **¡Ojo! Estos días no son considerados vacaciones**, ya que estos días son festivos de empresa para compensar el exceso de horas que hacemos la mayor parte del año al tener una jornada de

43 horas semanales.

En caso que, por necesidades del proyecto, no se pudieran coger estos días, hay un 2º turno alternativo que va del 10 al 13 de abril, ambos inclusive. Pues bien, **al loro con el 2º turno, si no lo remedias, vas a disfrutar de 2 horas menos** porque en este turno hay un viernes. Llega a un acuerdo con tu responsable para **que no te tanguen esas 2 horas** (por ejemplo, entrando un día 2 más horas tarde o saliendo 2 horas antes).

Tienes derecho a uno de los 2 turnos, sí o sí, ya que así lo marca el calendario. Que no te coman la oreja con pamplinas, **no te pueden obligar a trabajar esos días**.

Sólo si estás de acuerdo en tener una semana de pasión y decides trabajar esos días, según el procedimiento de registro de horas **se abonarán las horas trabajadas en la cuenta de Vacaciones**. Nosotros no estamos de acuerdo con esta mediada ya que **consideramos que son horas extras y deben ser registradas como tal**.



RECORDATORIO SOBRE LOS TRANSFER

Nos siguen llegando correos con dudas sobre los transfer. Os recordamos que un transfer, en esta empresa, significa, que siendo de la oficina X, pasas a formar parte de la oficina Y con las condiciones que la empresa quiera poner, pero...

- En **NINGÚN CASO NADIE ESTA OBLIGADO A ACEPTAR** un transfer.
- **SIEMPRE** que se haga un transfer **HAY QUE FIRMAR ALGÚN TIPO DE CONTRATO**, ya que es un cambio fundamental en las condiciones de trabajo.

GUARDERÍAS DE EMPRESA, UN INTERÉS COMÚN

Desde la sección sindical de CGT de Coritel, la reivindicación de las guarderías es una aspiración todavía no conseguida, aunque propuesta a la empresa en alguna ocasión.

En el convenio de empresa que estamos elaborando, de nuevo se ha recogido dicha petición, como tantas otras, que suponen intereses comunes a empresarios y empleados, esperemos que, esta vez, aprovechando la Ley de la Igualdad, se tengan en cuenta estas peticiones.

¿Sabéis señor@s de la dirección, ya que tanto están preocupados por aumentar la productividad, el rendimiento y etc. etc., que existen cientos de razones fundadas para aseverar que las guarderías de empresa son un punto donde los intereses de trabajador@s y empresa confluyen? Además los tiempos están cambiando, la conciliación de la vida familiar y laboral debe ser algo más que una bonita frase que las empresas algún día realizarán....

Señor@s empresari@s, ¿cuándo entenderán ustedes que un asalariado contento probablemente les reporte elementos más beneficiosos que un trabajador descontento?

Los mimbres para hacer un cesto los tenemos, si hacen un sondeo por zonas de la necesidad de este servicio, quizá algunos índices que les preocupan (puntualidad, ausencias, bajas, estrés, etc.) tengan una reducción.

El ratio de edad de la empresa cambia, mujeres y hombres jóvenes en tiempo de crear familia y algunos ya con ella, nos comentan la necesidad que sería el tener este servicio de guardería en la empresa, un recurso imprescindible, un buen método de permanencia en la empresa puesto que los hombres también tienen hijos y también son responsables de la familia pudiendo utilizar este servicio.

Además, en empresas donde este servicio ya existe expresan su satisfacción por la estabilidad emocional de los empleados, ya que se trabaja con la tranquilidad de que sus hijos están en buenas manos y teniéndoles cerca, incluso compatibilizando esos horarios a veces variables o extensos, palia la dificultad de encontrar a alguien que cuide del hijo o familiares que lo suelen hacer muy a menudo, etc.

¿Qué dicen los empresarios?:

- Fidelización del trabajador a la compañía.
- Deducción del 10% en el Impuesto sobre Sociedades de los gastos destinados a las guarderías de empresa.
- Reducción del absentismo y bajas.
- Aumento del rendimiento.

¿Qué dicen los trabajadores?:

- Tranquilidad y estabilidad en las relaciones familia-trabajo.
- Mayor concentración en el trabajo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar en general.



Sobran argumentos para que sea un tema a tratar en las futuras negociaciones. Os invitamos a participar, creemos que en estos tiempos el exigir a una compañía como la nuestra que no sólo globalice la economía para sus propios intereses, sino que globalice derechos y nos equipare con otros centros europeos.....no es de Quijote.

RECTIFICACIÓN SOBRE EL BONUS DE PERMANENCIA

En el pasado Picador de febrero escribimos un apartado donde os recomendábamos tener ojo con el bonus de permanencia en el caso de devolver el bonus por irte de la empresa. Dicho artículo ha podido llegar a equívocos. Nuestra intención no era alarmar a nadie, sino sólo informar.

Respecto al bonus, lo que hace la empresa cuando te paga el bonus es sumarte en la nómina el importe del mismo al total del sueldo y te hace la correspondiente retención del IRPF del total. En el caso de irte de la empresa, lo que hacen es descontarte el importe del bonus que te han abonado anticipadamente del total de tu sueldo y hacerte la correspondiente retención del IRPF. Puede pasar que en principio no salga lo comido por lo servicio, pero no os preocupéis porque si os tienen que devolver lo que te han retenido de más os lo devolverán a la hora de realizar la declaración de la renta.

Lamentamos la alarma creada y no os preocupéis por este asunto. El cobro y el posterior reintegro del bonus está regularizado correctamente.

32% DE CONTRATACIÓN SUPERIOR A PROGRAMADOR SENIOR

En las últimas contrataciones que hemos recibido de la empresa, hay un dato muy significativo; el 32% de los contratos es de categorías superiores a Programador Senior.

De acuerdo con el artículo 12 de nuestro convenio:

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.
2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y Categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.
3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa. La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

¿Alguien ha visto que la empresa haya publicado esta información en algún sitio? ¿Os informan de que hay un puesto de cualquier categoría a cubrir?

Pensamos que la empresa no valora como es debido, pese a sus intentos de que parezca lo contrario, a sus trabajadores. Creemos que no se están gestionando convenientemente las promociones y no se nos está dando ninguna oportunidad a los trabajadores que ya estamos en la empresa.

¡¡¡REGRESA LA CENSURA A CORITEL !!!



¡Como lo oyen! Después de 33 años de libre pensamiento e información, nuestro@s compañer@s de CGT, que se encontraban repartiendo como cada mes el boletín de esta sección, "El picador", en Ramírez de Arellano, fueron sorprendidos por la "censura aceituna".

"Alguien" pensó que nuestro boletín apestaba y decidió liberar de malos olores a tod@s l@s emplead@s y mandó retirarlos de sus mesas de trabajo, censurando así el derecho a la información y a la libertad sindical y apropiándose indebidamente de dichos documentos.

Según una interlocutora de la empresa, sólo mandaron recoger los de la 6ª planta, pero hemos comprobado que no ha sido así y lo han retirado en varias plantas.

¿Quién es nadie para quitar nos algo que está en nuestra mesa? ¿Qué será lo próximo? ¿Tazas de desayuno, fotos, muñecos, material, el periódico...?

Esto no es más que otro intento de anular a la Sección Sindical de CGT, y además, de privar a los trabajadores del conocimiento de sus derechos y para poder proseguir con el lavado de cerebro.

Nos prohibieron utilizar el correo de Accenture (no así al "sindicato colaborador") y ahora pretenden cerrarnos a tod@s los ojos y la boca. No nos vamos a quedar quietos y no nos van a impedir que "El picador" llegue a vuestras manos

¡¡¡ANTE LA REPRESIÓN, REACCIÓN!!!

¡¡¡ POR LA LIBRE INFORMACIÓN A L@S TRABAJADORES !!!

RANKING DE PROYECTOS BROWN

1. BT (Sevilla): Hacen muchas horas extras, las cargan en una excel y no en TR, donde los responsables hacen y deshacen a su antojo. Creen que tienen su propio cortijo andaluz.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De nuevo, los delegados de Prevención de CGT, haremos llegar vuestras quejas y sugerencias al Comité de Seguridad y Salud en nuestra próxima reunión así como las obligadas por cumplimiento de la LPRL.

Algunas de estas sugerencias y quejas que nos habéis hecho llegar (las cuales hemos entregado de nuevo en mano y mail a los responsables de esta materia en la empresa) son:

- Hacer un seguimiento de la espalda y vista, quizá anualmente, al menos de forma más continua.
- Poder tener sesiones de masajes y/o rehabilitación en Pozuelo.
- Incluir como permiso retribuido el hecho de acudir al médico y/o especialista el tiempo indispensable o, al menos, no tener que recuperarlo ni quitarlo de vacaciones como alguna vez viene ocurriendo. Entendemos el hecho de controlarlo de algún modo para evitar excesos.
- Sala de descanso para las embarazadas distinta a la del servicio médico para guardar una confidencialidad de estas personas y de las personas que trabajan en esos despachos.
- Actualizar los planes de emergencia de la web de Coritel así como incluir en los cursos de prevención algunos detalles de temas incompletos (sobre pantallas de visualización, etc....) y realizar el simulacro anual.
- Que se aplique la "ley antitabaco" correctamente y que no se permita fumar en la oficina de Ramírez como nos comentan siguen haciendo, incluso en la planta 6ª.
- Listado de empleados por centro de trabajo (según artículos 18, 36, 37 y 38 de la LPRL), que consideramos necesario para saber dónde estáis los empleados y poder acceder a vosotros y conocer cómo estáis en materia de prevención.

Aquí algunos ejemplos, si alguno quiere comentarnos alguna otra sugerencia que se ponga en contacto con nosotros y lo añadiremos a la lista.



¿Sabías qué?

- Conceden por primera vez la incapacidad permanente absoluta a una trabajadora de 29 años por acoso laboral. (El TSJ de Cantabria ha tenido en cuenta los informes sobre la salud de la trabajadora afectada. Se trata de una mujer de 29 años que cayó en depresión por el acoso de su jefe. El TSJ considera que "se encuentra incapacitada para todo tipo de profesión u oficio").
- El tabaquismo pasivo causa en nuestro país 6.300 fallecimientos al año. - 16/03/2007
- El Supremo reconoce el estrés laboral como accidente profesional. - 07/02/2007

VISITA A CASA/EADS (Getafe)

En vista de la realidad de nuestro sector en el que la plantilla está desplazada en un amplio porcentaje en centros ajenos, con los problemas adicionales que esto genera (accesibilidad, horarios, comedores), la Sección Sindical de CGT se planteó hace un tiempo el poder llegar a compañer@s desplazad@s para poder informar, asesorar, ayudar... En definitiva, que est@s compañer@s sepan que CGT está a su lado, que no están solos y que nos tienen a su disposición tantas veces como sea necesario e independientemente de donde se encuentren.

Por esta razón, el pasado 14 de Marzo, dos delegados de la CGT (Julia y Juanjo) estuvieron en el centro de trabajo de CASA/EADS (Getafe) para visitar a los trabajadores y trabajadoras de Coritel que trabajan allí. Tuvimos la oportunidad de conocer a los compañeros de la Sección Sindical de CGT en CASA, que nos recibieron con mucha amabilidad y que nos indicaron donde se encontraban nuestro@s compañer@s.

Lo más destacable de la visita respecto a condiciones de trabajo fue que el mobiliario de que disponían era muy viejo y que los empleados llevaban traje y corbata. Ambos temas se los comentamos a los compañeros de CGT de CASA para ver si pueden hacer algo. Os informaremos si tenemos noticias al respecto.

La experiencia fue muy grata y esperamos poder volver pronto a éste y a otros clientes para ver qué tal estáis.

En clave de humor

Las nuevas aventuras de Cor y Tel

Aviso: Esta historia junto a sus personajes son totalmente ficticios o casi...

COR: ¿Qué pasa Tel?

TEL: ¡Qué tal Cor!

COR: Me acaban de leer la evaluación tío. Toi anonadao. Soy una piltrafilla humana.

TEL: ¿Orgánica?

COR: ¿Qué dices?

TEL: Nada cosas mías, últimamente sólo pienso en reciclar.

COR: No soy nadie, no valgo ni pa mirar si llueve, lo pone aquí... ¡Mira!

TEL: Eso es papel, dámelo.

COR: Joder Tel, déjalo ya. ¿No te das cuenta?

TEL: Perdona Cor, pero nos estamos cargando el planeta.

COR: Poco me importa el planeta si me ningunean me humillan y me enchufan otro cero.

TEL: Ummm, sí, pero al menos cumpliremos la Certificación Medioambiental.

COR: Teeeeeeeeel ¿quién eres?

TEL: Cor, Cor, Cor, despierta te has quedao traspuesto y viene el aceituno.

COR: He tenido una pesadilla Tel, me he quedao dormido con el walkman y se han terminao las pilas.

TEL: ¿Sabes que existe un contenedor en los "Facility Corners" para reciclarlas?

Historias de Cegeteriano en el imperio Aceituno

Cuaderno de Bitácora. Fecha estelar: año 42 de la época imperial. Mes 3.

Después de unos meses en el espacio autonómico interestelar y gracias a la curva espacio tiempo de esta esquina de la galaxia el viaje ha sido rápido.

A la llegada a nuestro sistema, he visto como fuerzas del imperio aceituno recogían documentos en el planeta Arellano y hacían una gran hoguera, Fahrenheit 451 me vino a la cabeza.

Ya en nuestro planeta, el gran hermano que no es un ojo sino una especie de queso en porciones, sigue vigilando a sus habitantes. En esta época y coincidiendo con el equinoccio de Marzo comienzan a remitirse los informes que revisan nuestro comportamiento en las factorías imperiales.

En la reentrada en la atmósfera he observado que "El Picador", el satélite de la resistencia cegeteriana, continúa orbitando sobre el planeta Coritelino. Aunque su tecnología es algo obsoleta y sufre un continuo asedio por parte de las tropas del imperio, me consta que sigue luchando, no sabemos por cuanto tiempo, esperemos que aguante.

IMPORTANTE: NOS SIGUEN LLEGANDO CORREOS CON LA CUENTA DE ACCENTURE RECORDAD AL ESCRIBIRNOS AL CORREO DE LA SECCIÓN (coricgt@gmail.com) HACEDLO CON UNA CUENTA PRIVADA Y OS PODEMOS ASEGURAR LA RESPUESTA

AFILIARSE A LA CGT TIENE VENTAJAS



- Tus compañeros te pueden ayudar en caso de conflicto laboral, pudiendo experimentar lo que es la solidaridad real, algo que no es muy común en nuestros días. Puedes consultar con ellos todas tus dudas y problemas.
- Contigo podremos establecer estrategias de acción sindical, participando activamente en reuniones y aportando tus opiniones.
- Podrás acceder a información sindical y laboral.
- Dispondrás de asesoramiento jurídico desde el primer día.
- Pone a tu disposición cursos de formación.

Si te interesa afiliarte puedes descargar de nuestra web a hoja de afiliación y mandarla bien a nuestro correo electrónico coricgt@gmail.com (no hace falta firmarla) o bien mediante fax 915341300