



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 43 #

Noviembre 2007

"Adaptemos el trabajo, las herramientas y el ambiente al hombre" Anónimo

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO NOS DA LA RAZÓN Y MANDA ACTUALIZAR LOS IMPORTES DE LA MEDIA DIETA

El pasado 22 de noviembre de 2007 recibimos un correo de la empresa notificando la "actualización de las dietas nacionales" en el que se comunica que **se actualiza la media dieta al importe de 26,03€.**

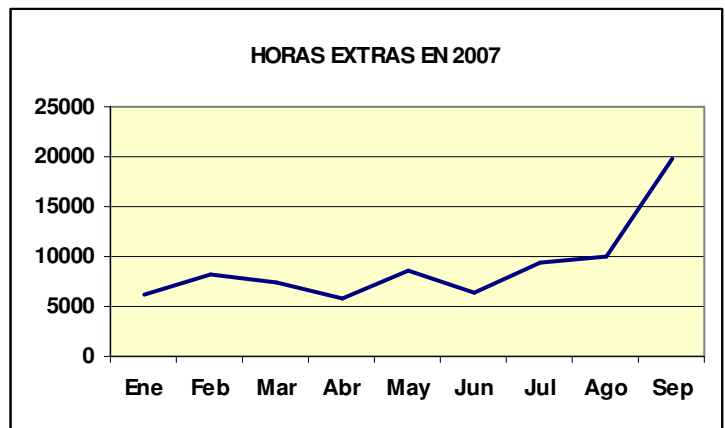
Si la cosa quedase así, parecería que la empresa ha tomado la decisión por iniciativa propia y ha actualizado "voluntariamente" el importe.


Pues bien, no ha sido así y vemos oportuno complementar esta información para que las cosas no parezcan lo que no son. Esta actualización ha sido ordenada por la inspección de trabajo, como respuesta a la denuncia que desde la sección sindical de CGT pusimos meses atrás, debido a que **dicho importe se hallaba por debajo del mínimo que marca el convenio, es decir, por debajo de lo que manda la ley.** Eso sí, han actualizado la dieta al mínimo exigido no vaya a ser que se arruinen.



BARRA LIBRE DE HORAS EXTRAS EN SEPTIEMBRE

Pero, ¿qué ha pasado en septiembre? Todos sabemos que en septiembre se acaba el verano, la jornada intensiva (para los afortunados que la tuvieron) y las vacaciones. Además empieza un nuevo año fiscal en Coritel. Para asimilar todas estos cambios a los empleados de a pie nos vendría bien una adaptación suave y pasar un mes lo más tranquilo posible. Pues bien, para los jefes de Coritel parece que lo mejor es que hagamos horas extras a porrillo. Como podemos comprobar por el gráfico desde principios de año han subido de una forma lenta en la mayoría de las oficinas, pero **en el mes de septiembre hay una subida espectacular, en especial en la oficina de Madrid donde se ha pasado de las 7400 horas de media en los meses anteriores a más de 18700 horas, un aumento de un 150%.** Impresionante, han batido todos los records posibles y más cuando la empresa se comprometió ante el inspector de trabajo a reducir las horas.





¡Atención!
¡atención!

DISFRUTAD LAS HORAS Y LAS VACACIONES ANTES DE FIN DE AÑO

Si miras el calendario verás que el 2007 se está acabando y sabes que tanto las vacaciones, como el disfrute de horas extras, se deben pillar como dice el convenio antes de fin de año (bueno, en el caso de las horas extras se puede ampliar el plazo hasta la primera semana de enero). Así que no lo dejes y ve planificando las vacaciones que te queden y las horas que tengas pendientes de disfrutar, que luego nos pilla el toro.

¡¡ES TU DERECHO!!

Reunión sección sindical de CGT con la empresa
 El día 15, la sección sindical de CGT en Coritel, mantuvimos una reunión con representantes de la empresa para tratar los temas pendientes que teníamos desde hace tiempo y otros nuevos.

Estos temas tratados fueron:

- La denuncia de la media dieta debido a la denuncia por inspección, donde nos comentaron ya todo lo que luego nos han informado después a los trabajadores.
- Se ha vuelto a solicitar (como ya hemos hecho en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) un listado para saber dónde están los empleados a los que representamos. Esta vez la empresa, se ha comprometido a tratar el tema y facilitarnos esa información en el CSS del próximo mes.
- Se ha solicitado una sala mayor, puesto que estamos en un espacio de 8 personas siendo en la sección 20. En este punto la empresa nos comenta que no hay disponibilidad de espacio pero se compromete a facilitarnos siempre una sala mayor cuando estemos estas 20 personas.
- Se ha solicitado el calendario 2008, y se nos respondió que se nos facilitará cuando se tuvieran todas las fiestas locales.
- Se habló de las nuevas delegadas de prevención y los cargos nuevos.
- Se comentó (muy por encima, puesto que lo trataremos en la próxima reunión como Comité) el tema de las quejas de algunos empleados por los autobuses de empresa en La Finca (Madrid).

Reunión del Comité de Empresa de Madrid

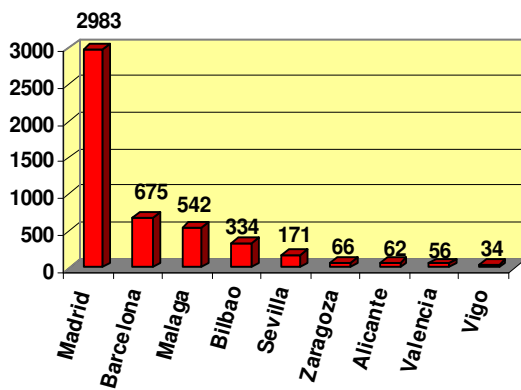
El pasado día 15 se celebró el primer pleno después de las pasadas elecciones sindicales. En él nos propusimos todos los asistentes a trabajar conjuntamente y con una sola voz, para tratar de solucionar los máximos problemas que nos afectan a los trabajadores de Madrid.

Entre los temas tratados están:

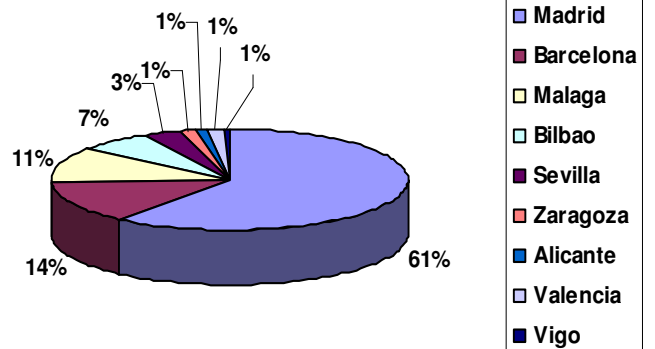
- Se eligieron los cargos del comité, presidente, vicepresidente, secretario y vicesecretario, que gracias al apoyo mayoritario que nos disteis en las elecciones recayeron en nuestros delegados de CGT.
- Se eligieron los nuevos delegados de prevención, que se repartieron según el número de delegados de los diferentes grupos sindicales, quedando 5 delegados para CGT y 1 para UGT. Los delegados de CGT son Julia Moreno, José Emilio García, Auxi Molina, Cristina Martínez y Beatriz Bachiller que están a vuestra disposición para cualquier tema relativo a prevención.
- Se habló sobre la Mesa Estable de Relaciones Laborales (MERL) para que la sección de CGT pueda entra en ella, por lo que se acordó con los delegados de UGT retomar el tema para tratar de solucionar nuestras diferencias amistosamente.
- Se acordó realizar una propuesta para que las clases de inglés se realicen dentro del horario de trabajo.
- Se acordó realizar una queja por la eliminación de algunas rutas de autobuses a La Finca.

¿Sabes cuántos empleados somos en cada oficina de Coritel?

EMPLEADOS POR CENTROS DE TRABAJO



PORCENTAJE POR OFICINAS



LA EMPRESA RECONOCE ANTE LA INSPECCIÓN EL RETRASO EN LA ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN

Este hecho fue denunciado, ya que la empresa nos comunicaba con mucho retraso la entrega de los despidos. Aunque la empresa ha reconocido este hecho y la inspección nos ha dado la razón, queremos que se solucione lo que, a nuestro parecer, es un error de gestión, pues entendemos que se debe a la falta de trabajadores en esta área.

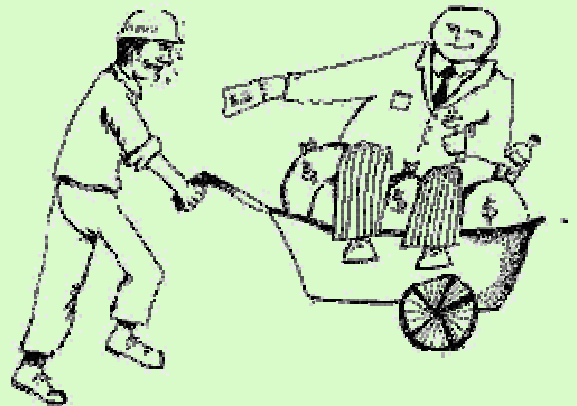
TICKETS EL CORTE INGLÉS

Hace poco recibimos un mail llamado "Celebrating Performance" en el cual se dice que se podrá premiar a aquellas personas que realizan esfuerzos extraordinarios (es decir, se queden a vivir en la oficina) con regalos en el Corte Inglés, sencillamente impresionante. No decimos que no se premie a quien haga horas extras, se debería premiar con descanso o con dinero, lo que nos parece preocupante es que este tipo de acciones tienden a estimular a que se realicen estos excesos. ¿Para cuándo un plan serio de conciliación entre vida laboral y familiar? ¿Para cuándo un premio a aquellas personas que sin realizar horas extras tienen una correcta productividad?

No sé si el valor añadido que ofrece nuestra empresa a los clientes es un plazo menor que el resto de empresas, dado que no tienen complejos en realizar sacos de horas extras, ya va siendo hora de que la tendencia cambie y se creen propuestas en dirección contraria, premiando los proyectos en los que no sea necesario realizar estos esfuerzos extras. Todos sabemos que los proyectos son imprevisibles, pueden surgir todo tipo de incidencias, también sabemos que hay proyectos que desde el primer día sabes que los plazos son irreales, además existe un margen para contingencias ¿por qué no una propuesta de aumentar un 10% este margen?

Esta muy bien que la empresa se apunte a la tendencia de la responsabilidad social empresarial, pero después de ver estás nuevas iniciativas cada vez me queda más claro que es una simple actividad estratégica más, puesto que a su "bien máspreciado" lo tratan con total irresponsabilidad, ¿dónde esta la verdadera actitud responsable?, deberían tomar ejemplo de empresas como Iberdrola.

De una vez por todas, esta empresa debería de ser una empresa puente, en la que no se mire mal a quien se va a su hora (¡ay, esa solidaridad tan mal entendida de quedarse a hacer horas extras!), que se vean su trabajo como un sitio estable donde perdurar y eliminar el Infojobs de 'favoritos'.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Noticias:

Se han elegido nuevos delegados de prevención de Madrid. Los delegados de prevención de CGT pasan a ser, **Auxiliadora Molina Bonilla, Beatriz Bachiller Sacristán, Julia Moreno Moroño, Cristina Martínez Monzón y José Emilio García Montes**. Estos delegados están a vuestra disposición.

En la próxima reunión del CSS, en Diciembre, haremos llegar las peticiones, sugerencias y quejas que los empleados, como siempre, nos hacéis llegar. No dudéis en poneros en contacto con nosotr@s.

¿Sabías qué?

Según nuestra evaluación de riesgos la empresa entregará a todos los empleados que lo soliciten los siguientes equipos:

- Teclado independiente y ratón, en caso de utilizar ordenador portátil
- Troller para transportar ordenador portátil
- Soporte de ordenador portátil
- Reposapiés

INFORMACIÓN SOBRE AYUDAS DE MATERNIDAD

En el pasado Picador escribimos sobre las ayudas de maternidad y recibimos un correo de un compañero que añadía más información, que creemos es interesante:

La petición de ayuda de 2500 euros se puede realizar por teléfono a la agencia tributaria aportando el resultado de una casilla de la renta del año anterior. Esta opción es mucho más cómoda que desplazarse a cualquier lado y en internet hay un enlace para solicitarla, pero aún no funciona.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INFORMACIÓN SOBRE EL EQUIPO DE TRABAJO

Observación general

La utilización en sí misma del equipo no debe ser una fuente de riesgo para los trabajadores.

Pantalla

- Los caracteres de la pantalla deberán estar bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente, disponiendo de un espacio adecuado entre los caracteres y los renglones.
- La imagen de la pantalla deberá ser estable, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad.
- El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
- La pantalla deberá ser orientable e inclinable a voluntad, con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario.
- Podrá utilizarse un pedestal independiente o una mesa regulable para la pantalla.

Teclado

- El teclado deberá ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no provoque cansancio en los brazos o las manos.
- Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos.
- La superficie del teclado deberá ser mate para evitar los reflejos.
- La disposición del teclado y las características de las teclas deberán tender a facilitar su utilización.
- Los símbolos de las teclas deberán resaltar suficientemente y ser legibles desde la posición normal de trabajo. Si el diseño incluye un soporte para las manos, su profundidad debe ser al menos de 10 cm. Si no existe dicho soporte se debe habilitar un espacio similar en la mesa delante del teclado.

Mesa o superficie de trabajo

- La mesa o superficie de trabajo deberán ser poco reflectantes, tener dimensiones suficientes y permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio.
- El soporte de los documentos deberá ser estable y regulable y estará colocado de tal modo que se reduzcan al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos.
- El espacio deberá ser suficiente para permitir a los trabajadores una posición cómoda.
- Las dimensiones de la mesa deben ser suficientes para que el usuario pueda colocar con holgura los elementos de trabajo y, más concretamente, para que pueda situar la pantalla a la distancia adecuada (a 40 cm. como mínimo) y el teclado de manera que exista un espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos.
- Asimismo, las superficies del mobiliario con las que pueda entrar en contacto el usuario deben ser de baja transmisión térmica y carecer de esquinas o aristas agudas.

Asiento de trabajo

- Las sillas destinadas a los puestos de trabajo con pantallas de visualización deberían cumplir los siguientes requisitos de diseño:
 - Altura del asiento ajustable en el rango necesario para la población de usuarios.
 - Respaldo con una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar y con dispositivos para poder ajustar su altura e inclinación.
 - Profundidad del asiento regulable, de tal forma que el usuario pueda utilizar el respaldo sin que el borde del asiento le presione las piernas.
 - Mecanismos de ajuste fácilmente manejables en posición sentado y contruidos a prueba de cambios no intencionados.
- Se recomienda la utilización de sillas dotadas de 5 apoyos para el suelo.
- También deberían incluir ruedas, especialmente cuando se trabaje sobre superficies muy amplias. Las ruedas deben ser adecuadas al tipo de suelo existente, con el fin de evitar desplazamientos involuntarios en suelos lisos y con actividades de tecleo intensivo.
- Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen.

Sobre el entorno de trabajo, condiciones de clientes, peticiones ya realizadas y nuevas que transmitiremos al CSS, sugerencias/quejas vuestras y otros, podréis verlo en nuestra página web en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o en la parte nueva que estamos construyendo específica para prevención o en nuestros próximos Picadores.

CAMBIOS DE HORARIO EN LOS PROYECTOS

Los cambios de horario no sólo nos afectan en verano, donde a menudo hay algún socio o gerente que se encarga de eliminar nuestras tardes libres, sino durante todo el año. Hoy en día hay multitud de proyectos internacionales en los cuales se nos solicita que adaptemos nuestros horarios a los del cliente, bien permanentemente o a través de trabajo a turnos.

Veamos la normativa que aplica a este supuesto, como podemos defendernos y de paso recordemos a los gestores de los proyectos que los tiempos en los que esto se hace porque yo lo mando y cómo yo lo digo afortunadamente finalizaron hace muchos años, aunque a algunos les pese.

Un cambio en el horario implica una **modificación sustancial en las condiciones de trabajo** (artículo 41 del ET.). Estos cambios sólo pueden producirse si existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero aquí poco podemos rascar si no existen esas razones, ya se las inventarán.

Estas modificaciones deberán ser **notificadas** 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 el **trabajador** resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá **derecho a:**

- **Rescindir su contrato** y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.
- **Impugnar dicha decisión antes la jurisdicción competente**, la cual declarará la modificación justificada o injustificada.

En el supuesto de que esas modificaciones afecten a un número **superior a 30 trabajadores**, la empresa tiene la obligación de abrir un periodo de **negociación con los representantes legales de los trabajadores**, donde se estudiarán los motivos de la modificación y se tratarán de conseguir compensaciones económicas o de otro tipo para los empleados afectados.

Si esta modificación afecta a un número inferior de empleados también podéis uniros y negociar por vosotros mismos algún tipo de compensación.

Consideramos que esta labor de comunicación de normativa laboral vigente, debería ser llevada a cabo por la empresa y difundida entre toda su plantilla. Continuamente se incumplen normas, algunas veces por desconocimiento de los gestores de proyectos y otras muchas por mero afán económico en reducir costes con propuestas agresivas en plazos de construcción absurdos e inalcanzables.

Indefectiblemente el que pierde siempre es el mismo, el empleado, y cuanto menor sea su categoría menor es su capacidad de defensa ante los continuos incumplimientos que se aprecian en el día a día en los diferentes proyectos del grupo Accenture. Las modificaciones sustanciales en las condiciones laborales es un mero ejemplo al que podemos sumar otros muchos incumplimientos; jornadas laborales irregulares, disfrute de horas extras y vacaciones fuera del año natural, dietas por debajo de convenio....

Caballeros hagan algo y gánense su suculento salario

RANKING DE PROYECTOS BROWN

1. **Banco Sabadell (Barcelona):** Han cambiado el horario de 3 de la tarde a 12 de la noche durante este mes por imperativo genital debido a que el servidor es una caca. Ya está solucionado, pero siempre palmamos los mismos.
2. **Apolo de Accenture (Madrid):** Guardias cada 2x3 "obligatorias", vacaciones obligadas a la carta del gerente no del empleado, si las quieres más tarde te las niegan porque viene mal para el proyecto.....suma y sigue.



Nos están llegando quejas sobre una especie de "Camera Cafe" en la que todo el mundo puede grabarse, pero sólo los de Accenture pueden acceder a esa página web y poder ver los videos.

Los empleados de Coritel nos quejamos porque salimos en el vídeo y luego se ríen sólo los de Accenture de Consulting.

Lo mismo salimos en "Sé lo que hicisteis..." y nos podemos reír todos.

Propuesta de Convenio de Empresa

Calendario y jornada laboral

Como ya comentamos en el anterior Picador, durante estos meses os vamos a desgranar nuestra propuesta de convenio de empresa que esperamos negociar con la empresa próximamente.

Empezaremos por nuestra propuesta referente al calendario y jornada laboral donde los rasgos más importantes serían:

1. La jornada de trabajo seguiría como hasta ahora, de lunes a jueves de 9 horas y los viernes de 7 horas, excepto del 1 de julio al 15 de septiembre que la jornada será de 7 horas.
2. El número máximo de horas anuales no podrá exceder de las 1755, que es la media de nuestro sector. Las horas que sobrepasen este número pasarían a ser días de libre disposición para el empleado.
3. Se contemplará una hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada pudiendo ejercerse esta flexibilidad previamente o con posterioridad al horario oficial de entrada y salida respectivamente, salvo por necesidades de atención a clientes, en cuyo caso no será aplicable.
4. Como hasta ahora, existirá una hora para la comida en la jornada de invierno y el periodo de jornada de verano será el comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre ambos inclusive.
5. Los días festivos, de lunes a viernes, serán los oficiales, añadiéndose en cada Centro de Trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15, es decir, se deben añadir los días de fiesta que caigan en sábado y domingo. Estos días pasarán a llamarse Festivos Convenio y serán de libre disposición por parte del empleado. Se aplicarán las siguientes reglas generales para determinar las fechas de dicho festivos:
 - Los festivos fijados por la empresa que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio. (2 horas por hora no disfrutada).
 - Los festivos fijados por el empleado y aceptados por su responsable, que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio (2 horas por hora no disfrutada).
 - Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos.

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.

Autobuses en La Finca

Soy un currito de Coritel y uno de los afectados por la retirada de una de las rutas de autobuses de la Finca (Pozuelo). Después de lo que se ha dicho en el picador, parece que la empresa no tiene mucha intención de reponer dichas rutas y me indigna bastante pensarlo pues al final, como todo, se debe al recorte de gastos. Y la pregunta es: ¿Cuánto puede costar estas rutas a todas las empresas del parque empresarial? Fácilmente habrá 20 empresas por lo que los gastos se repartirían bastante. Y no se me va de la cabeza el 58% de subida que tuvieron los "supersocios" de Coritel. Me parece que con este tipo de cosas podemos ver lo que realmente se preocupan por sus empleados. Muchas gracias, ahora me tengo que pagar además el abono transporte.

Anónimo

Similitudes

Si os digo la verdad, no me acuerdo muy bien de toda la conversación que manteníamos unos colegas y yo sobre similitudes en la empresa. Después de mucho dilucidar y discutir llegamos a la conclusión de que en la empresa nos tratan como putas.

¿Qué por que digo esto? Muy Sencillo.

Nos ningunean pelas todo lo que pueden y más (como los chulos).

Si haces un curso, firmas una cláusula de permanencia (como si nos quitaran el pasaporte).

Al menos nos ponen la cama en algunos casos (de vez en cuando llegamos, y por equivocación, tenemos un ordenador para estar en staff).

Pero ya lo que me parece más irritante, es que son capaces de comernos la cabeza con ideas utópicas de lo fácil y sencillo que es subir en esta empresa con algo de esfuerzo. ¡Me parece insultante joder!

Y os preguntareis ¿Por qué si tanto protestas no te piras? Sencillo, porque no me da la gana.

Sin más, me despido intentando que la gente despierte de este aletargamiento y lavado de cerebro al que están sometidos.

Pero antes de irme y si los del picador me permiten, me gustaría decirles que todos los meses intentaré despertar algo más a nuestros compañeros.

Richard.B.Riddick

Manifiesto Violencia de Género

El pasado día 25 de noviembre se celebró el Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

La violencia de género no es un problema de ámbito privado, sino que afecta a la sociedad en general. Es una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres que está basada en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro. El silencio y la resignación no son la respuesta, nunca deben serlo. Ni para la víctima de malos tratos ni para quienes convivimos con quien los sufre, sean físicos o psicológicos. No podemos tolerarlo. La sociedad no puede permitir que los agresores ganen la partida a las víctimas y somos las personas que formamos esta sociedad quienes tenemos la obligación de provocar el cambio.

Las instituciones públicas juegan un papel decisivo al ofrecer una atención específica para los casos de mujeres víctimas de violencia al propiciar una prevención que empieza con la educación de nuestros hijos e hijas en la igualdad y en el diálogo.

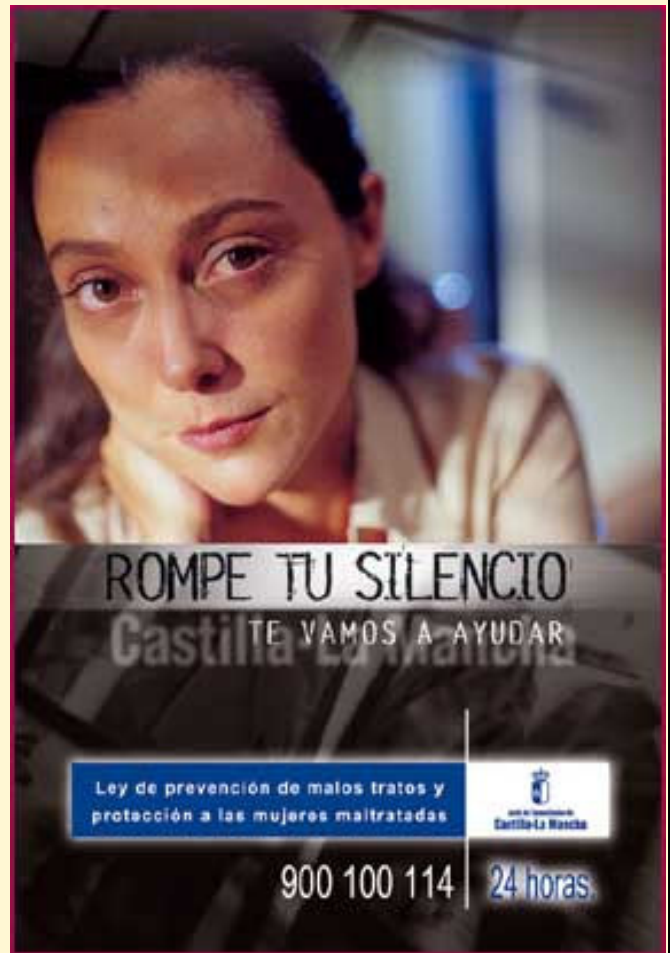
No basta con lamentarse cuando una de esas muertes se convierte en protagonista de los medios de comunicación. Hemos de asumir una responsabilidad mucho mayor y no debemos callar porque el mutismo y la pasividad nos convertirían en cómplices. Hemos de impedir que alguien haga daño amparado en el silencio de la víctima y de quienes la rodean.

Formemos parte de una sociedad comprometida en la defensa de las víctimas, en la que los malos tratos no tienen cabida y los agresores se ven en la necesidad ineludible de cambiar su comportamiento. La violencia de género es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos porque impide a las mujeres disfrutar de los derechos humanos y de las libertades fundamentales propias de una sociedad en la que todas las personas somos libres e iguales.

Cifras de la Violencia de Género en España

El perfil de la víctima es mujer de entre 45 a 64 años, además la mayoría no trabaja y tiene poca autoestima. El año pasado murió un hombre a mano de su pareja.

- 67 Mujeres asesinadas por su pareja o expareja en lo que va de 2007
- 8.300 denuncias registradas hasta Septiembre de 2007
- 74% de las agresiones se producen en casa de la víctima
- 45.296 hombres detuvo la policía en 2006 por maltrato, uno cada 12 minutos



INFORMACIÓN SOBRE EL ACEITE DE COCINA USADO

¿Sabes qué hacer con el aceite de cocina usado? En la mayoría de las ocasiones lo tiramos por el fregadero o lo echamos junto la basura normal. Puede parecer un acto sin importancia, pero no es así, debemos tener en cuenta que un litro de aceite contamina casi un millón de litros de agua!!!, cantidad de agua suficiente para una persona durante 14 años.

Lo mejor que podemos hacer es:

1. Reutilizar el aceite para freír varias veces. Usar también el de las latas de conservas, por ejemplo para ensaladas.
2. Una vez descartado otros usos, guardar en una garrafa de plástico, o un envase grande de ese estilo, como botellas de refresco.
3. Cuando estén llenos depositarlos en un punto limpio. Consultar con los ayuntamientos o las Comunidades Autónomas.

A LOS COMPAÑEROS DE AVANADE, BPM, NET PERSONAS Y TODAS LAS DEMÁS EMPRESAS BAJO EL PARAGUAS DE ACCENTURE

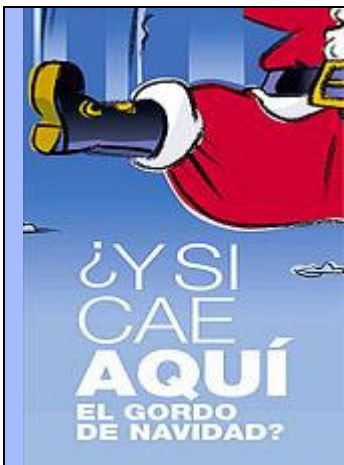
Nos llegan muchos correos vuestros con consultas y quejas. Hemos podido comprobar muchas veces que vuestros ¿responsables? os intentan meter milongas con temas referentes a horas extras (que no se cargan, que se disfrutan 1/1), vacaciones (que caducan en agosto), que si las guardias son obligatorias, etc. Vamos, que se están aprovechando que no tenéis representantes legales.

Desde aquí, os decimos que, aunque no os podemos representar oficialmente, estamos a vuestra disposición para asesoraros con cualquier duda y que tenéis los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Conócelos y defiéndelos.

A los responsables les recordamos que sean eso, más responsables y respeten los derechos de sus empleados. Por supuesto también estamos a vuestra disposición para cualquier duda que os pueda surgir.

En clave de humor

Este mes Cor y Tel y el Cegeteliano se han tomado unas merecidas vacaciones. El mes que viene más.



¡¡TODAVÍA NOS QUEDA ALGO DE LOTERÍA!!

Este año nos la jugamos a los números

40211 y 70402

Son sólo 3 pavos la papeleta, así que si queréis comprar ilusión podéis pasaros por la sala Griñón (planta baja) en la oficina de Pozuelo (Madrid). Los del resto de oficinas, sabemos que queda un poco lejos, pero podéis aprovechar cuando vengáis de curso o bien llamadnos por teléfono (915966286) y vemos cómo lo hacemos.

Lo más probable es que no toque, pero como toque...

¡¡Última Hora!! - Calendario Laboral del 2008

Como viene siendo habitual en 2008 volveremos a realizar más horas que si hiciéramos un horario normal de 8 horas diarias (1847 por las 1840 que deberíamos realizar), con el agravante que, incluso haciendo este último superamos las 1.826,33 horas establecidas actualmente por ley como número de horas anual máximo.

Ya hemos planteado a la empresa soluciones para corregir esta situación ilegal, tal como ampliar horario de verano hasta el 30 de Septiembre o habilitar días de libre disposición. ¿Corregirá la empresa esta situación?



RECUPERA TU DIGNIDAD
¡¡ AFILIATE A CGT !!