



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 54 #

Noviembre 2008

¿ HAY CRISIS EN CORITEL ?

"Cuando pienso en los diferentes negocios de Accenture, creo que habrá impacto (por la crisis), pero en algunos será positivo e incluso pueda aumentar el negocio, como es en la parte del outsourcing o la consultoría"

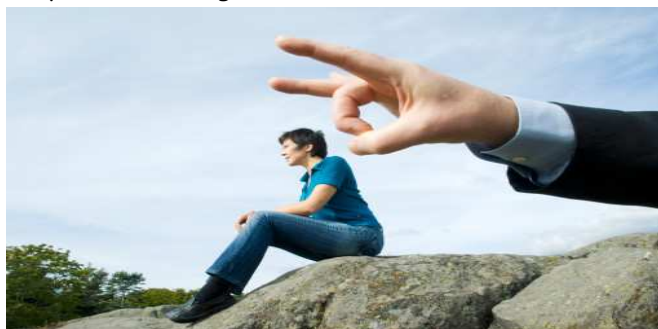
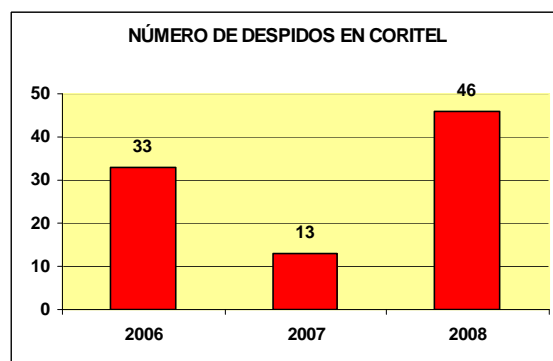
"Este año, que se ha cerrado en agosto, tanto a nivel mundial como en España el crecimiento ha sido récord en facturación y ventas."

"A nivel mundial, Accenture ha comunicado su previsión de crecer alrededor del 9 o 12 por ciento el próximo año"

Estas afirmaciones las hacía hace apenas un mes, el pasado 22 de octubre, en una entrevista a un medio de comunicación Vicente Moreno, el presidente de Accenture en España. Desde entonces, en apenas un mes, **se han producido 11 despidos en Coritel, casi la misma cifra que en todo el año 2007.** ¿Cómo se come esto? Por un lado nuestro presidente nos pinta una situación de crecimiento económico y por otro lado se este echando a gente a la calle. **¿Se está aprovechando la crisis para hacer limpieza?**

En la pasada reunión con la empresa (de la que ya os informamos mediante un comunicado), la empresa nos informó sobre los efectos que va a tener la crisis en nuestra empresa, dando un mensaje tranquilizador, porque, aunque hay que ir con prudencia, la compañía tiene una buena base económica, que estamos mejor situados que otras compañías, que estamos bien preparados para capear el temporal y aunque se estaban haciendo recortes en los gastos de la compañía y había un número importante de empleados sin asignación (un 1,8% de la plantilla), **a la gente sin asignar se le iba a ir poco a poco encontrando hueco y no iba a ver recortes importantes en la plantilla,** aunque sí algún despido de más. Aunque las noticias eran buenas y tranquilizadoras, seguimos con la mosca detrás de la oreja.

La verdad es que los datos de los que disponemos no indican que la empresa vaya mal, al contrario, **record de facturación y ventas, hay beneficios, la plantilla ha aumentado en un 6% en lo que va de año (ha pasado de 5000 a 5300 empleados) y las horas extras no paran de crecer. Así que curro hay de sobra.** Sólo hay un dato que no nos gusta, los despidos. (En la gráfica podéis comprobar los despidos producidos en los últimos años). A partir del pasado mes de julio ha habido un aumento en el ritmo de despidos y aunque "sólo" supone un 0,86% de la plantilla, parece que está habiendo una "limpieza" por parte de la empresa porque a la vez que se está despidiendo, se sigue contratando.



Por parte de la CGT, seguiremos al loro de los acontecimientos, estaremos muy atentos a la actual situación y ejerciendo nuestra labor de vigilancia para que la empresa no se aproveche de la crisis para hacer lo que le venga en gana. Miraremos con lupa los despidos y las contrataciones.

O2 TOLERANCIA CERO

El martes 11 de noviembre nos reunimos con los empleados de O2, para confirmar la situación en la que se encuentran, después de todas las quejas que hemos recibido.

Asistieron a la reunión 30 personas, aproximadamente, que nos confirmaron cuál era la situación en el proyecto:

- Cambio de Jornada laboral principalmente en verano.
- Obligación de Horas Extras, no teniendo éstas carácter puntual ya que esta situación se está sufriendo desde hace por lo menos dos años. No se cargan las horas extras realizadas en festivos, se compensan cambiándose un día por otro.
- Obligación de Guardias 24 * 7 cuando las ha habido.
- El disfrute de horas extras y periodo vacacional no es siempre de mutuo acuerdo.
- Muchos de los empleados no están disfrutando del descanso mínimo semanal, que establece el Estatuto de los Trabajadores, por estar trabajando más de 14 días seguidos.



Ante esta situación, que parece no tener fin, se envió un escrito a la empresa exponiendo la situación y exigiendo una actuación inmediata para la solución de los problemas expuestos, la empresa ha procedido a contestar a dicho escrito, aclarando:

- No existen cambios de horario
- Las horas extras y las guardias son totalmente voluntarias
- Todas las horas extras se cargan en TR
- Siempre se tienen en cuenta el criterio de los empleados para el disfrute de horas extras y vacaciones aunque a veces no se llega a un acuerdo
- Los empleados tienen establecido contractualmente el descanso que les corresponde, aunque no sea suficiente por la realización de horas extras.

Finalmente, tuvimos una nueva reunión con O2 el día 27 de Noviembre, en la que se decidió entre los empleados de O2 y la Sección Sindical de CGT cuáles iban a ser las próximas acciones a llevar a cabo en el proyecto para poder normalizar la situación en la que se encuentran actualmente.

Por parte de la CGT, el siguiente paso es notificar la situación de este proyecto a la Inspección de Trabajo para que pueda solucionar las irregularidades existentes, además de llevar a cabo junto a los empleados de O2, el resto de acciones a las que se han llegado a acuerdo.

¡¡¡CONSEGUIREMOS CON LA UNIÓN DE TODOS!!!
¡¡¡SOLUCIONAR ESTE PROBLEMA!!!

CALENDARIO LABORAL 2009

En la pasada reunión con la empresa además de hablar sobre el tema de la crisis, también se habló del calendario laboral para el año que viene. Esto es una novedad, ya que la empresa se negaba siempre a tratar este tema con los sindicatos y este año parece que quiere tratarlo. Es un avance.

Pues bien, como en la reunión estábamos representados todos los comités de empresa, los mismos decidimos ir con una propuesta única que unificara todas las reivindicaciones de las oficinas con comité de empresa (Sevilla, Málaga, Barcelona y Madrid) y ejercer una mayor presión. Esta unidad es una buena noticia para futuras reivindicaciones.

La propuesta tiene 4 puntos bien sencillos y que creemos no suponen un perjuicio a la empresa:

- Traspaso de las medias horas de los viernes que redujeron a partir de abril, a la ampliación de jornada de verano en el mes de junio.
- Paso del disfrute de los festivos que caen en sábado al primer día laborable siguiente.
- Aclaración de la política de disfrute de los segundos turnos de festivos empleados según la política.
- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.

Estas propuestas ya se aplican en muchas empresas en España, no es algo que sea raro, sino políticas en empresas grandes y de prestigio. La propuesta de la empresa, por contra, es seguir con el mismo calendario de este año. Es decir, seguir como estamos.

Después de explicar nuestras propuestas y defenderlas convenientemente, la empresa nos informó que serán llevadas al consejo de RRHH del grupo y que allí se decidirá si les gustan o no. Para recibir la contestación de la empresa ya hemos concertado una reunión para primeros de diciembre.

Como mucho nos tememos que la empresa hará como en el resto de las propuestas, es decir, pasar de ellas y hacer lo que le de la gana (eso es lo que entiende la empresa como negociación), el año que viene seguiremos siendo una de las empresas que tiene más horas de trabajo, muy por encima de empresa de nuestro sector. Pero nosotros no nos olvidaremos y seguiremos erre que erre. Al menos hacemos media hora menos los viernes, aunque se note poco.

LA EMPRESA NOS DICE QUE NO QUIERE GENERALIZAR LA FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA AL TRABAJO, PERO QUE, NO OBSTANTE, NO CONOCE A NINGÚN EMPLEADO QUE HAYA TENIDO PROBLEMAS PARA FLEXIBILIZAR SU HORARIO. SI ERES UNO DE LOS QUE SÍ HA TENIDO PROBLEMAS, CUÉNTANOSLO PARA QUE LA EMPRESA TE CONOZCA.

RECORDATORIO VACACIONES PENDIENTES Y HORAS EXTRAS

Ya queda sólo un mes para el final de 2008. Queremos recordaros a todos que las horas extras se deben disfrutar en descanso dentro del año natural en el que se realizaron. En caso de no poder ser Coritel las pagará, pero estáis en vuestro derecho si queréis disfrutarlas en descanso. Al igual, las vacaciones se deben disfrutar también dentro del año, Coritel deja pasar cuatro días a Enero, pero recordad que si no se disfrutan, estas al contrario que las horas extras, se perderán. Aún tenéis tiempo todos los trabajadores para planificar con vuestros responsables las vacaciones pendientes.



¡ PEPE VENITE PA ESPAÑA !

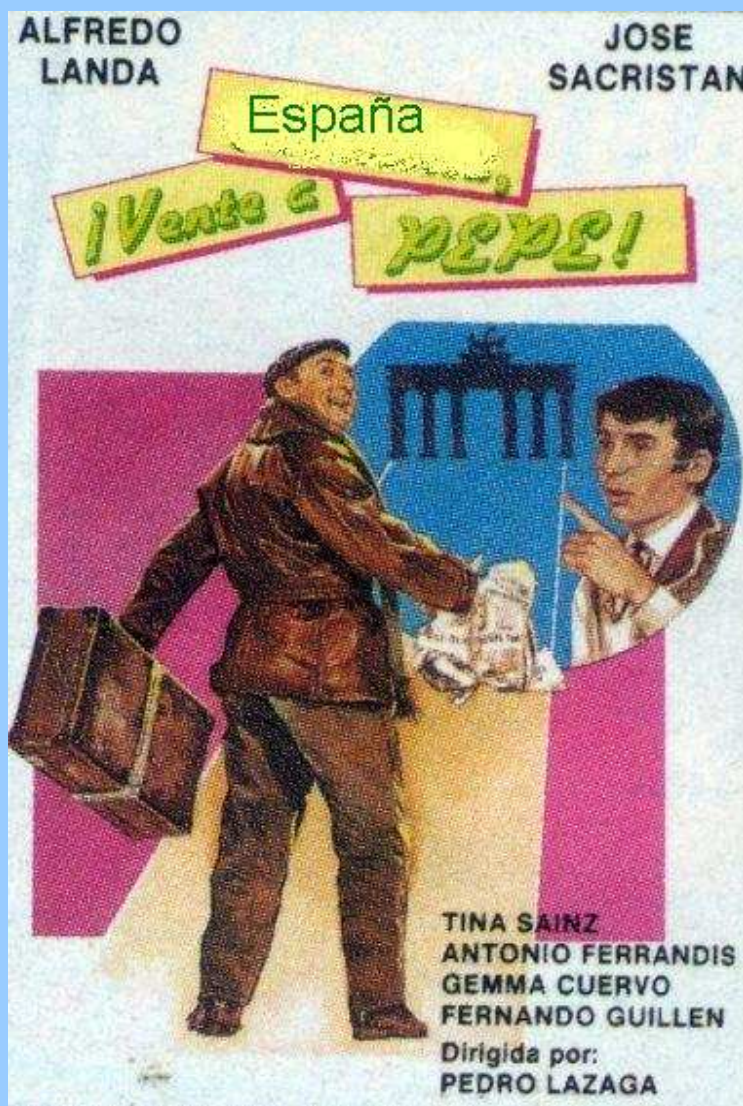
Imaginaros que estáis trabajando en cualquier ciudad de España y os hace una oferta una empresa americana de gran prestigio. Os ofrecen ir a trabajar a New York, cobrando más, con posibilidades de labrarte una carrera brillante, con un futuro prometedor y además te dan 3000\$ de adelanto para que te vayas apañando los primeros meses. Te decides y das el paso. Al llegar a EEUU, te dicen que no vas a ir a la empresa que te prometieron, si no a una empresa menor, pero del mismo grupo empresarial. Bueno no pasa nada, tienes el mismo sueldo y aunque la empresa que te contrata tenga distinto apellido es del mismo padre!

El primer día de trabajo te comentan que aún no te tienen un trabajo asignado, pero que no pasa nada, que es normal. Te dicen que te sientes en una silla y ya te avisarán. Pasan los días y no te llaman. Empiezas a pensar, que pintas aquí!. Bueno al menos te pagan la nómina y te comentan que no te preocupes, que en unos días te darán trabajo.

Al cabo de los meses, por fin te llaman, pero no para lo que pensabas, si no para decirte que no has pasado el periodo de prueba y que ya no formas parte de la empresa, sin más. De repente, te encuentras en otro país, sin dinero, con una deuda de 3000\$ con la empresa que te contrató para echarte a los 2 días y con los papeles de residencia sin tramitar. Indefenso, porque lo que ha hecho la empresa es totalmente legal, está en sus leyes laborales.

Pues bien, cambia España por Perú, New York por Madrid y gran empresa por Coritel (Accenture) y tendrás la historia de al menos 20 compañeros (ya excompañeros) de Coritel, que vinieron desde Perú a España a currar y a los dos meses les dijeron que a la calle!. Esto no es una estrategia empresarial, es una gran putada. A quién se le ocurrió la idea de traer a gente de Perú, para echarla a los dos meses le tendrían que dar un premio. Ese si que no tenía que haber pasado el periodo de prueba, pero seguramente seguirá en su cómodo sillón tan tranquilo, mientras nuestros compañeros se están partiendo la cara por encontrar trabajo a miles de kilómetros de su casa. Así son como son las cosas en Coritel y en España en general. VERGONZOSO.

Al menos tuvieron la decencia de condonarles la deuda de los 3000€ del adelanto. Que menos. Desde aquí desearles suerte a estos trabajadores y sentir no poder haber hecho nada más por ellos.



CGT INFORMA

PROYECTO CAJA ESPAÑA EN LEÓN

Ha llegado a nuestros oídos que, desde asignaciones, se está ofreciendo a los empleados pendientes de asignación (staff) la posibilidad de ser asignados a proyectos fuera de Madrid. Por ejemplo, el proyecto que Coritel tiene con Caja España en León.

Para la gente que es de fuera de Madrid puede suponer una ventaja.

¡De puta Madre! Me vuelvo a casa a trabajar.

¡Pero ojo! porque este ofrecimiento tiene trampa. Para que se conceda tu asignación debes renunciar a las dietas que te pertenecen por ley al encontrarte trabajando desplazado respecto a tu oficina, que seguirá siendo la de Madrid. O bien, aceptar un "transfer" a la oficina de Bilbao, con lo que dejaran de cobrar el bonus de permanencia.

Una vez conocida esta información, hemos querido saber como se encuentran, los recién descubiertos (dado que la empresa no nos facilita vuestras localizaciones) empleados de Coritel en León y nos hemos puesto en contacto con ellos.

Bueno, pues resulta que aquello es un desmadre, gente que pertenece a la oficina de Bilbao, a la de Vigo o a la de Madrid. Cada uno con su calendario de días festivos propios correspondiente a cada oficina, que desde luego no tiene porque coincidir con el calendario festivo de la ciudad donde desarrollan su trabajo.

Por lo visto, los que llevan allí desde el principio del proyecto (sus responsables) si cobran las dietas, la empresa les paga el alquiler de un piso y una asistenta que se lo limpia 2 días por semana. Pero al resto se les "obliga" a renunciar a lo que, por ley, es suyo, las dietas.

¿Qué pasa? ¿Qué Coritel sólo paga las dietas a los responsables, cuando tiene que pagárselas a todos por ley? Es el juego de la empresa para ahorrarse costes, por un lado hacen que los responsables "engañen" a los nuevos para que no cobren las dietas, pensando que si no les pueden quitar las suyas, ya que pueden pensar que son un privilegio y no un derecho. Por otro lado se aprovechan de los nuevos, ya que quieren estar más cerca de sus familiares.

Pensando en esta situación, a mí se me ocurre: ¿Que pasa si estos trabajadores protestan ante esta situación? Podría ser que sus responsables directos, es decir, la gente de la que dependen sus evaluaciones, los "afortunados" que sí tienen dietas, piso y asistenta, pueden hacerles la vida imposible o devolverlos a Madrid con cualquier pretexto al ver reducidos sus privilegios con total impunidad al encontrarse tan lejos de la oficina de Madrid. Y claro, lo último que quieren estos empleados, que han renunciado a cobrar dietas (muy mal hecho en mi opinión) con la finalidad de estar más cerca de sus casas y familias, es que los devuelvan a Madrid

A esto se le llama **coacción**.

NO RENUNCIAS A TUS DERECHOS
SI TE VAS FUERA DE TU OFICINA, NO RENUNCIAS NUNCA A TUS DIETAS
SÓLO SALES PERDIENDO TÚ
NO SEAS TONTO Y DI QUE NO



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado 22 de Octubre tuvo lugar, la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud, en la cuál se trataron los siguientes temas entre otros:

1. **Evolución de Accidentabilidad**, menos algún resbalón todos los accidentes son in itinere (en el trayecto del domicilio habitual al trabajo), se confirma el descenso de accidentes.
2. **Envío de de procedimientos:**
 - 2.1. **Material Ergonómico**, se ha establecido un procedimiento para la obtención de dicho material (reposapiés, cualquier accesorio para el portátil como ratón, soporte, mochila para su transporte,...) el cuál ya está firmado.

El coste del material no recae sobre el proyecto, siempre y cuando se solicite a través del servicio de prevención, para ello se ha de enviar un correo a la dirección prevencion.riesgos@accenture.com.
 - 2.2. **Investigación de Accidentes**, se ha establecido un procedimiento para el estudio de los accidentes, hasta ahora se estaba haciendo, pero no estaban establecidos los protocolos de manera escrita.
3. **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, se entrega borrador de actualización del Plan de Prevención de Riesgos, el cuál esta a la espera de firma por parte de la Dirección de la empresa.
4. **Propuesta de Papel Reciclado**, por parte de los Delegados de Prevención se propone que esté a disposición de los empleados Papel Reciclado para su uso en impresoras y trabajos diarios que no se tengan que presentar a cliente. El Comité de Seguridad y Salud confirma que este punto lo trasladará al Comité de Medio Ambiente, que es el foro adecuado para tratar dicho tema.
5. **Salas de Fisioterapia en la Finca**, se informará a los empleados, del procedimiento a seguir cuándo sea efectivo, ya que se está esperando al cambio de Póliza Médica para ver las posibilidades de reembolso existentes. Recordamos a los empleados que utilizáis el Servicio de Fisioterapia de Ramirez, podéis solicitar el **reembolso del 90%** del importe total del servicio, para ello tenéis que enviar la factura, el número de cuenta del reembolso, el número de móvil, el NIF del médico o el CIF de la clínica a la Atención del Departamento de Reembolso a la c/ José Abascal nº63 - Entreplanta, 28003 Madrid.
6. **Proyectos a revisar:**
 - **Mobiliario en EADS-Casa de Getafe**: Seguimos insistiendo para que nuestros compañeros asignados allí, dispongan de un mobiliario adecuado en sus puestos de trabajo. Según se nos comunicó en el anterior Comité de Seguridad y Salud, el pasado 16 de Julio del 2008, "... *ya se está cambiando parte del mobiliario de nuestros empleados y que nos ha comentado el Servicio de PRL de EADS Casa que está previsto el cambio total de una forma parcelada*". Nos comentan que la situación está en el mismo punto, y que se está procediendo con el cambio, pero la información que nos llega a nosotros de nuestros compañeros es que continúan en las mismas condiciones que hace 3 meses y con mesas poco apropiadas.
 - **RENFE**: Seguimos insistiendo en la importancia de que se tomen las medidas oportunas para mejorar la situación de nuestros compañeros allí. Parece que según las noticias que nos llegan, están mejorando su situación de hacinamiento, altas temperaturas y mobiliario en sus puestos de trabajo.



En cualquier caso, seguimos trabajando para que todos nuestros compañeros, estén donde estén asignados, dispongan de las mejores condiciones en sus puestos de trabajo.

RECUERDA: *Participa activamente en la Prevención de Riesgos. Comunícanos cualquier incidencia en tu puesto de trabajo.*

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

VISITA A NUESTROS COMPAÑEROS... Asignados en RENFE - Delicias.

El 25 de Noviembre, los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales visitamos las instalaciones de RENFE en Delicias, donde están asignados al menos 20 compañeros nuestros, para así, comprobar cual era la situación de sus puestos de trabajo, y si realmente se estaban tomando las medidas que se establecieron en pasadas reuniones del Comité de Seguridad y Salud, para mejorar la situación de hacinamiento y altas temperaturas que venían sufriendo desde hacía ya tiempo.

Hemos podido comprobar, que aunque se han tomado y se están tomando las medidas oportunas, queda aún mucho por hacer para que sus puestos sean adecuados.

Algunas de las cosas que quedan por mejorar, tienen que ver con el Asiento de Trabajo y el Entorno o espacio.

Según la normativa:

El Asiento de Trabajo deberá ser estable proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura confortable. Además, la altura del mismo será regulable, el respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

Por el momento, se ha procedido al cambio de sillas de reunión de las que disponían nuestros trabajadores en sus puestos de trabajo, por otras con ruedas, pero aún así, estas nuevas sillas no cumplen con lo especificado en la normativa, ya que aunque son ajustables en altura, no permiten ajustar el respaldo a las necesidades del trabajador, pudiendo generar problemas musculoesqueléticos.

Respecto al Espacio, el puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo, así como permitir el acceso del usuario al mismo sin dificultad, pueda tomar asiento y levantarse con facilidad.

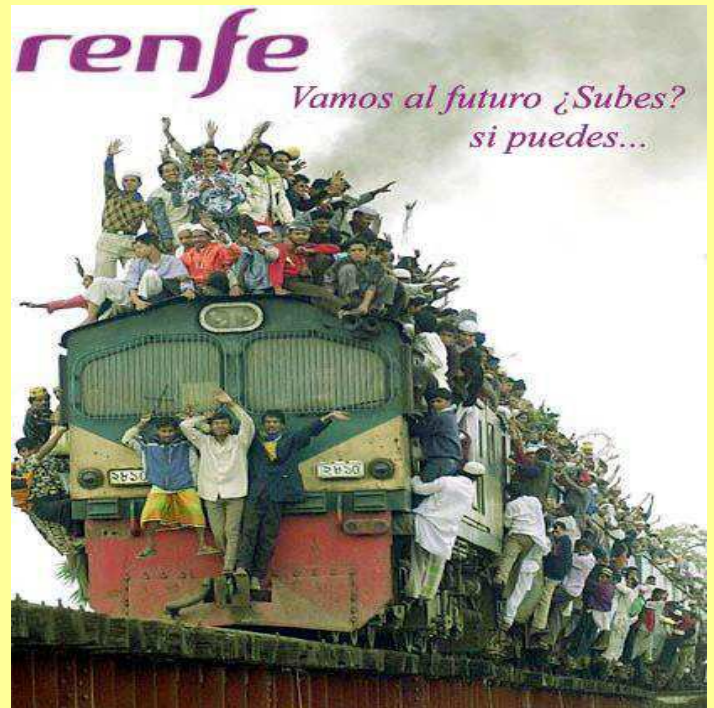
Hemos podido comprobar personalmente, que nuestros compañeros en RENFE-Delicias, no disponen de dicho espacio suficiente, ya que los pasillos son prácticamente inexistentes entre unos puestos de trabajo y otros, no facilitando su entrada y/o salida al puesto fácilmente, y esto preocupa aún más si nos ponemos en un caso de evacuación.

Además, se debe evitar la presencia de cables colgando o por los suelos en las zonas de paso y puestos de trabajo. Estos, se han de proteger o fijar de manera adecuada utilizando por ejemplo canaletas u otros dispositivos similares.

Seguiremos insistiendo para mejorar las condiciones en los puestos de trabajo de nuestros compañeros en RENFE-Delicias.

Si crees que tu puesto de trabajo no es del todo adecuado, o tienes alguna duda al respecto, ya sabéis que podéis contactar con nosotros.

RECUERDA: Participa activamente en la Prevención de Riesgos. Comunícanos cualquier incidencia en tu puesto de trabajo.



¿Cobran demasiado los jefes? El 45% de los trabajadores españoles cree que sí

El 45% de los españoles cree que los altos ejecutivos cobran demasiado, no entienden muy bien a sus empleados y creen que no serían capaces de desarrollar el trabajo que ellos hacen, según una encuesta elaborada por la multinacional de Recursos Humanos y Trabajo Temporal Kelly Services. Siete de cada diez españoles está dispuesto a mudarse por motivos laborales.

Así, el 34% cree que trabaja mucho más duro que sus propios jefes, el 30% afirma que los altos ejecutivos desconocen cuál es el día a día del trabajo de sus empleados y el 37% considera que no recibe la motivación necesaria de sus jefes para desempeñar mejor su trabajo e incrementar su productividad.

Según el director general de Kelly Services España, Ignacio Pérez, los resultados de la encuesta muestran un profundo sentido de disconformidad por parte de los desempleados sobre el desempeño de los altos cargos y las recompensas que perciben.



¿Motivan a los empleados?

"Los empleados creen que parte de los altos ejecutivos no desempeñan su actividad de acuerdo a los niveles previstos y que no están ofreciendo el nivel de apoyo necesario para motivar a sus empleados", subraya.

La encuesta de Kelly Services sugiere además que **los empleados ya mostraban este desconcierto antes de que estallara la crisis financiera internacional**, que ha puesto de nuevo el foco de atención a la remuneración de los altos ejecutivos.

Los países en los que los empleados creen en mayor medida que los altos ejecutivos cobran demasiado son Turquía, Hungría, Suiza, Alemania, Finlandia, Países Bajos y EE.UU. España ocupa la décima posición en este ranking, sobre un total de 33 países.

Además, los resultados de la encuesta sugieren un creciente **escepticismo en gran parte de los trabajadores sobre la manera en que se toman las decisiones de las remuneraciones por parte de los altos ejecutivos** y directores. En este sentido, el estudio pone de manifiesto que la reciente tormenta financiera ha reforzado las demandas de mayor transparencia en los sistemas de remuneración de los altos ejecutivos y mayor vinculación a su desempeño en el puesto.

Según datos estadísticos la renta per cápita en Madrid es de 28.747 euros anuales. Pensad en vuestros salarios y en toda la gente que gana muy por debajo incluso llegando a límites lamentables como el actual salario mínimo interprofesional que son aproximadamente 8400 euros al año. Ahora preguntaros donde está todo ese dinero sobrante hasta alcanzar la cifra de 28.747 euros.

¡Efectivamente amigos! Todo ese dinero lo tiene la gente que dirige empresas como la nuestra

¡¡ POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA !!

**TENEMOS QUE MOVILIZARNOS Y ORGANIZARNOS
CONTRA LA CRISIS DEL CAPITALISMO**

La **CGT**, como organización sindical de clase, hace un llamamiento a la movilización de los trabajadores, trabajadoras y de la ciudadanía ante **la gran estafa** a la que estamos siendo sometidos por la banca, la patronal, el gobierno y la complicidad del sindicalismo mayoritario pactista.

Por eso, luchamos:

CONTRA el uso del dinero publico para nacionalizar las pérdidas de la banca y la patronal. **Por la nacionalización de los beneficios. Por el reparto de la riqueza que nos garantice a todas y a todos una vida de calidad.**

CONTRA la Directiva europea de la jornada laboral de las 65 horas. **Por el reparto del trabajo. Por una jornada laboral que haga compatible la vida laboral, social, familiar...**

CONTRA la privatización de los servicios publicos. **NO a la Directiva Bolkestein. NO a la Directiva europea sobre ETT's. Por unos Servicios Públicos sociales y de calidad.**

CONTRA la Directiva europea del retorno de la inmigración. **Por la libre circulación de las personas.**

CONTRA una nueva reforma laboral y pacto social. **CONTRA** el despido libre. **Por la reforma del Estatuto de los Trabajadores.**

CONTRA los ERE's, cierres, deslocalizaciones, paro, la carestía de la vida... **CONTRA** la sinistralidad laboral. **Por unas prestaciones sociales para vivir con dignidad.**

CONTRA la represión del sindicalismo combativo y los movimientos sociales. **CONTRA** la represión de las luchas populares del mundo. **Por una sociedad basada en la justicia social y la libertad.**

Por un nuevo modelo social basado en la autogestión, la participación y la libertad, en el que la clase trabajadora y la ciudadanía seamos los protagonistas de nuestra vida y nuestro futuro

POR UNA MOVILIZACION SOCIAL GLOBAL CONTRA UN SISTEMA CAPITALISTA, INJUSTO, MILITARISTA, ANTIDEMOCRATICO E INSOSTENIBLE

¡¡ HACIA LA HUELGA GENERAL !!

www.cgt.es



**¡¡ LUCHA
POR LO QUE ES JUSTO !!**

**EL DÍA QUE EL TRIUNFO ALCANCEMOS, NI ESCLAVOS NI HAMBRIENTOS HABRÁ.
LA TIERRA SERÁ ES PARAÍSO DE TODA LA HUMANIDAD**

En clave de humor



¡ YA TENEMOS LOTERIA DE NAVIDAD !

Como viene siendo costumbre, ya podéis pasaros por nuestra salita a comprar participaciones para la lotería de Navidad. En este mundo parece ser que ésta es la única manera de conseguir un salario digno. Por favor, absténganse socios y directivos. Ustedes, ¡oh! grandes mentes del siglo XXI, deberíais saber que es mucho más fácil ganar dinero jugando en bolsa con nuestros salarios que apostando a la lotería. Déjenos esta pequeña ilusión a los que nunca podremos comprarnos una vivienda. No obstante y porque es Navidad... y estas fechas son para compartir... y no para despedir, haremos un ejercicio de humildad y permitiremos a cualquier persona comprarnos una papeleta.

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 o de nuestro teléfono 915966286

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

