



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 53

#

Octubre 2008

NADIE ESTÁ POR ENCIMA DE LA LEY EXCEPTO LOS RESPONSABLES DE O2

Ni siquiera los jueces, como hemos visto últimamente, están por encima de la ley, porque para eso son las leyes, para aplicarlas y para que se cumplan.

Sin embargo, algunos responsables del proyecto O2 no parece que tengan suficientes neuronas para entender lo que significa Convenio, Estatuto de los Trabajadores y sobre todo "Voluntariedad".

De esta última es de la que me gustaría hablar y lo haré de tal manera que hasta los responsables de O2 lo puedan entender. Sólo 8 palabras:

Las horas extras y las guardias son voluntarias.

El fondo del asunto es muy sencillo. Parece que ciertos gestores de la esclavitud han decidido tomarse la justicia por su mano y presionar a los trabajadores para que se sientan culpables si no se cumplen los objetivos, imponiendo guardias y horas extras a saco, cambiando vacaciones, y premiando a muchos de ellos con una subida cero como compensación a todo este esfuerzo realizado.

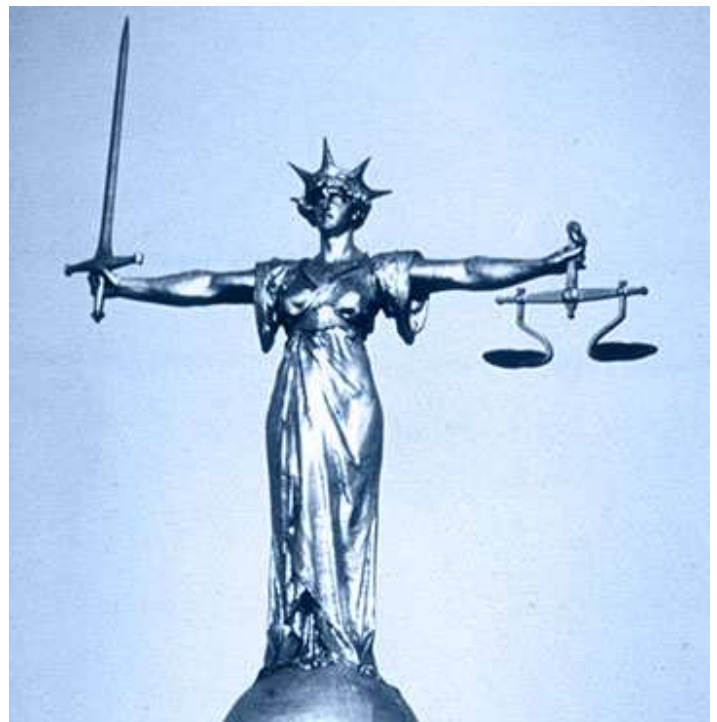
Y por si esto no funciona, ahora crean una lista negra para incluir a los trabajadores que no curren los fines de semana.

Estos hechos, aunque los podríamos calificar de muchas maneras, son injustificables y sobre todo ilegales.

No se puede obligar a nadie a hacer guardias y horas extras (muchos trabajadores lucharon para conseguir estos derechos). Bastante tenemos ya con el horario de 9:00 a 19:00. Nos deberían de pedir de rodillas que nos quedásemos después de 9 horas currando o que viniésemos un fin de semana. Y debería ser algo muy puntual.

Me pregunto si quienes negocian y gestionan estos proyectos, ¿tienen en cuenta a los trabajadores a la hora de negociar?, ¿se planifica correctamente? Es evidente que no, y encima intentan que l@s currit@s nos sintamos culpables de ello.

Esto se acabó. Ha llegado el momento de poner las cosas en su sitio



PERMISOS PARA LLEVAR A LOS HIJOS AL MÉDICO

La legislación actual reconoce, como un derecho de los trabajadores, el permiso "por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal".

La jurisprudencia ha definido que se entiende como "DEBER INEXCUSABLE" aquel cuyo incumplimiento pudiera acarrear algún tipo de sanción administrativa, civil o penal.

Dentro de "deberes inexcusables de carácter público y personal" están comprendidos los siguientes: comparecencia ante citaciones judiciales, asistencia a mesas electorales, asistencia como miembro de un jurado, citaciones ante órganos de la Administración (Inspección de Hacienda, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, inspecciones médicas de los Servicios Públicos de Salud, etc.).



Otra situación que puede generar derecho a la utilización de este permiso es la siguiente: que el trabajador acuda a consulta médica o que el trabajador acompañe a un hijo menor de edad al médico.

En muchas ocasiones se niega al trabajador el derecho a este permiso.

La jurisprudencia ha aclarado que el acudir a consulta médica "debe considerarse efectivamente como inexcusable e inaplazable en cuanto afecta a un derecho tan importante como es la salud" (Sentencia de 11-11-2003 del Tribunal Superior de justicia de Castilla y León).

Con más razón todavía, cuando el trabajador se ve en la necesidad de acompañar al médico a un menor de edad que está a su cuidado (hijo o menor en acogimiento).

La legislación establece (Código Civil art. 10) que "El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos". Respecto a "prestarles alimentos, el mismo Código Civil en su art. 142 establece: "Se entiende por alimentos todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica"

Asimismo el art. 154 del Código Civil establece lo siguiente:

"La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos de acuerdo con su personalidad y comprende los siguientes deberes y facultades:

1. Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral.
2. Representarlos y administrar sus bienes.

En el art. 162, el Código Civil establece: "Los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados".

Desde el momento en que el Derecho de la Salud es un derecho del menor de edad, recogido en multitud de normas vigentes, este derecho del menor supone un DEBER de las personas responsables de dicho menor (padres, tutores, etc) e incluso es un DEBER de los Poderes Públicos el velar por dicho derecho.

LEY ORGÁNICA 1/1996:**Artículo 11. Principios rectores de la acción administrativa.**

1. *Las Administraciones públicas facilitarán a los menores la asistencia adecuada para el ejercicio de sus derechos.*

Las Administraciones públicas, en los ámbitos que les son propios articularán políticas integrales encaminadas al desarrollo de la infancia por medio de los medios oportunos, de modo muy especial cuanto se refiera a los derechos enumerados en esta Ley. Los menores tienen derecho a acceder a tales servicios por sí mismos o a través de sus padres o tutores o instituciones en posición equivalente, quienes a su vez tienen deber de utilizarlos en beneficio de los menores.

2. *Serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos, los siguientes:*
 1. *La supremacía del interés del menor.*
 2. *El mantenimiento del menor en el medio familiar de origen salvo que no sea conveniente para su interés.*
 3. *Su integración familiar y social.*
 4. *La prevención de todas aquellas situaciones que puedan perjudicar su desarrollo personal.*

Artículo 12. Actuaciones de protección.

2. *Los poderes públicos velarán para que los padres, tutores o guardadores desarrollen adecuadamente sus responsabilidades y facilitarán servicios accesibles en todas las áreas que afectan al desarrollo del menor.*

Asimismo la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica establece que todo acto médico que afecte a un menor de edad debe ser sometido a la autorización de las personas que ostenten la patria potestad o tutela, lo que hace "imprescindible" la presencia de estas personas en cualquier consulta médica a un menor. Asimismo establece La OBLIGACIÓN de todos los profesionales de la sanidad de FACILITAR INFORMACIÓN ASISTENCIAL A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS MENORES, lo que supone la OBLIGACIÓN DE ÉSTOS DE ESTAR PRESENTES EN LA CONSULTA MÉDICA.

Por eso desde la CGT creemos que la empresa debe aprobar de inmediato nuestra propuesta de ausencias médicas y regularizar de una vez por todas un tema que inquieta de manera alarmante a padres y madres de esta empresa.

PARQUÍMETROS EN LA FINCA

El pasado día 1 de Octubre, alrededor de un centenar de personas nos concentramos frente al Ayuntamiento de Pozuelo para protestar por la implantación de parquímetros en los alrededores de la Finca.

Días más tarde una representación de la Plataforma se reunió con el Concejal de urbanismo de este ayuntamiento, para volver a proponer medidas que atenúen el perjuicio de los parquímetros a los trabajadores de la Finca.



Parece que la concentración no fue en balde y hemos conseguido dar un paso a delante: Van a quitar la zona naranja y la van a convertir en roja, con lo cual como mucho se pagarán 2€/día.

Pero obviamente esto no es suficiente, como tampoco lo fue el apoyo que hasta ahora esta plataforma ha tenido de los trabajadores, y quizás otro gallo habría cantado si hubiésemos ido al menos 2.000 personas frente al ayuntamiento.

Sin embargo, desde la CGT al menos, no queremos tirar todavía la toalla. Desde la plataforma vamos a tomar, entre otras, las siguientes medidas:

1. Contactar con otras plataformas anti-parquímetros para estudiar medidas legales y buscar apoyos.
2. Mientras el ayuntamiento se enriquece a nuestra costa, ni la Finca ni las Empresas (incluida Coritel) han mostrado apoyo ninguno, pero los trabajadores seguimos pagando el pato. Por lo tanto, es el momento de decir de qué parte están, y para ello les hemos pedido reunión a todos. De no obtener contestación o apoyo, a partir de ahora les situaremos como responsables de nuestros perjuicios junto con el Ayuntamiento de Pozuelo, por permitir que trabajar en Pozuelo cueste dinero a los trabajadores.
3. Implicar a los trabajadores para que nuestras protestas y propuestas tengan peso.

RECORDATORIO VACACIONES PENDIENTES

Ya quedan sólo dos meses para el final de 2008. Queremos recordaros a todos que las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural y que sino éstas se perderán, por tanto tenéis tiempo para ir planificando con vuestros responsables las fechas en que queréis disfrutarlas en caso de que os queden días. También recordaros que la empresa permite pasar 4 días al mes de Enero... esta es una opción más, que a muchos les resultará útil, eso sí, esta opción es siempre bajo el permiso del trabajador. No os pueden obligar a coger esos días que os quedan en Enero si no es bajo vuestro consentimiento. Tenéis derecho a gastarlas antes de que acabe el año.



MEJORAS EN LA FORMACIÓN



Como ya comentamos en el anterior Picador, entregamos a la empresa un documento con cinco puntos que pensamos que eran necesarios para mejorar el actual programa de formación en la empresa. Pues bien, el mes pasado mantuvimos una reunión con la representante de la empresa y la responsable de formación en Coritel para tratar nuestras propuestas de mejoras y aunque la empresa reconocía que en su mayoría eran razonables, y algunas ya se estaban aplicando, no consideró que fueran aplicables la mayor parte de ellas en este momento.

Sobre el punto de **los instructores**, la empresa comentó que en este año

los instructores ya están mejorando su preparación previa a la impartición de los cursos. A nuestra propuesta de crear un equipo específico que sólo se dedique a la formación, la empresa comenta que ahora mismo no es factible, aunque eso sí, nos recalcan que a los instructores no se les obliga a ejercer como tal y que pueden negarse a impartir el curso.

Otro punto de mejora propuesto es que **los cursos se impartan en jornada continua y con una duración máxima de 7 horas diarias**. En este punto la empresa habló sobre los contras de esta medida, pero todos fueron rebatidos por nosotros y finalmente no consiguió darnos una razón convincente para no aplicar el horario continuado, y aunque quedó en estudiar la propuesta con más detenimiento, mucho nos tememos que no se aplicará en un futuro próximo.

Respecto a los cursos adaptados a los **trabajadores con jornada reducida**, la empresa ya está trabajando en ello e intentará en la medida de lo posible, que este grupo de trabajadores reciban los cursos adaptados a su horario.

En el último punto sobre la **ideoneidad en el momento de recibir un curso**, la empresa nos comenta que los cursos los intenta programar orientado al trabajo que esté realizando en ese momento y que ya cuentan con la revisión del responsable del trabajador.

Por último, se hacen eco de nuestra propuesta de **informar del temario antes del curso** y comentan que, a partir de ahora, en el correo de convocatoria a un curso, van a informar a través de un link a myLearning, del contenido y el temario del curso, con la intención de facilitar su comprensión.

LA EMPRESA INFORMA QUE LOS INSTRUCTORES DE LOS CURSOS NO ESTÁN OBLIGADOS A IMPARTIRLOS Y QUE NO HAY NINGÚN PROBLEMA EN NEGARSE A FIJO

REUNIÓN DEL COMITÉ DE MADRID Y LA EMPRESA

El pasado día 30 de septiembre los representantes del comité de empresa de Madrid mantuvimos una reunión con la empresa para tratar los temas pendientes. Entre los temas tratados están los siguientes:

- **Bonus de skill de Alnova:** Definitivamente la empresa rechaza nuestra propuesta y finalmente el bonus no será concedido. Este hecho nos parece un agravio comparativo con otros empleados del grupo que sí lo reciben, pero ya sabéis que los trabajadores de Coritel somos los primos pobres de Accenture. Lo sentimos por los trabajadores con skill de Alnova, pero el "Great place to work" es sólo para algunos.
- **Permiso retribuido por ausencias médicas:** La empresa nos informa que todavía no está aprobado y que este tema se tratará en la próxima reunión del comité de RRHH del grupo Accenture, que se celebrará posiblemente en noviembre. Esperemos que sean sensibles en este tema y la empresa acepte la propuesta.
- **Parquímetros en La Finca (Pozuelo):** Realizamos una propuesta a la empresa por la cual la misma dé algún tipo de subvención o ayuda a los empleados de Coritel que utilicen el transporte privado para acudir a trabajar a las oficinas de La Finca y que se han visto afectados económicamente por la instalación de los parquímetros. La empresa responde que no, que por el momento no está prevista la concesión de esta ayuda. Nos parece que la empresa debe ser más sensible en este tema, ya que al empleado de repente le ha surgido un gasto extra inesperado sólo por el hecho de venir a trabajar y que la empresa tiene que ayudar a compartir dicho gasto.

Propuesta de Convenio de Empresa

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

Compensaciones Complementarias

1 Trabajo en Días Festivos

En los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero, se establece una compensación adicional de 250 €/día brutos. *(Actualmente se compensa con 100 € brutos).*

En el resto de festivos se establece una compensación adicional de 120 €/día brutos. *(Actualmente Sin compensación).*

2 Trabajo en Horas Nocturnas

El trabajo realizado en horas nocturnas (22:00 h hasta 6:00h) se puede producir en dos situaciones diferentes:

Mediante una modificación temporal del horario, es decir, la persona no realiza horas extras, pero su horario se ha modificado como consecuencia de la adaptación a las necesidades del cliente y exige que parte del mismo incluya horas nocturnas, en estas situaciones se retribuirá un plus de nocturnidad con un incremento del 25% del valor de las horas trabajadas en este rango. *(Se aplica actualmente).*

Realización de horas extraordinarias en Días Laborables, en Festivos o en Fines de Semana, en el rango de horario nocturno. En este caso, se compensarán de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores.

3 Trabajo en los Festivos de Empresa (Navidad y Semana Santa)

El trabajo en los días establecidos como Festivos de Empresa, en Navidad y en Semana Santa, se compensa preferentemente bien a través de la utilización del turno alternativo, y si ello no fuera posible, las horas se computarán como horas extraordinarias. *(Actualmente aunque la política de la empresa dice que han de cargarse a vacaciones, se deben cargar como horas extras).*

4 Trabajo por Turnos

(Actualmente no existe política de turnos)

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas, como indica el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y tiene las siguientes consideraciones:

La realización por parte del empleado de turnos de trabajo será siempre voluntaria.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Los trabajadores que trabajen por turnos, se les compensará de la siguiente manera:

Turnos de noche

El trabajador que realice su actividad en el turno de noche tendrá un plus de 12 €/día brutos. *(Actualmente no existe ninguna política de turnos)*

Rotación de turnos mañana-tarde-noche

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de mañana, tarde y noche tendrá un plus de 12 €/día brutos.

Rotación de turnos mañana-tarde

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de mañana y tarde tendrá un plus de 10 €/día brutos.

Rotación de turnos tarde-noche

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de tarde y noche tendrá un plus de 12 €/día brutos.

Rotación de turnos noche-mañana

El trabajador que realice su actividad en rotación de turnos de noche y mañana tendrá un plus de 12 €/día brutos.

La compensación en los días festivos y fines de semana para los trabajadores con trabajo a turnos será el siguiente:

En los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero, se establece una compensación adicional de 250 €/día brutos.

En el resto de festivos y tardes del 24 y 31 de diciembre se establece una compensación adicional de 120 €/día brutos.

Los sábados y domingos se establece una compensación adicional de 40 €/día brutos.

COLEGIO DE INGENIEROS INFORMÁTICOS

"Los ingenieros informáticos crean un colegio para defenderse del intrusismo"

<http://www.malagahoy.es/article/malaga/242921/los/ingenieros/informaticos/crean/colegio/para/defenderse/intrusismo.html>

Los ingenieros informáticos andaluces ya tienen colegio. Ayer se celebró la asamblea constituyente de la entidad que, con sede en Málaga, nace con el objetivo de darle voz a los aproximadamente 10.000 profesionales andaluces.

El intrusismo es el principal problema al que se enfrentan los ingenieros informáticos. El flamante decano del Colegio, Gregorio Ambrosio, se lamentaba ayer de los problemas que existen para "identificar los perfiles de los ingenieros cuando van a realizar un trabajo". Es decir, la sociedad en general y el empresariado en particular tienen dificultades cuando se disponen a contratar profesionales para distinguir las capacidades de una serie de profesionales que se agrupan bajo el paraguas genérico de informáticos. Ahí se incluye desde el titulado en formación profesional, hasta el ingeniero técnico y el superior. Esta confusión es la que da lugar al intrusismo y sustenta, finalmente, que los profesionales acaben siendo víctimas del mileurismo.

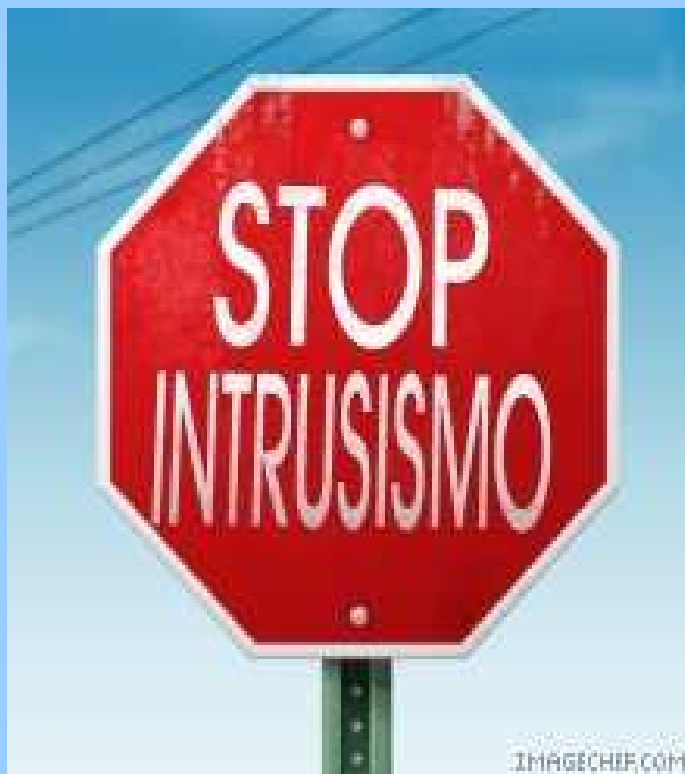
"Los estudiantes, además, piensan que es una carrera dura, con un nivel alto y un grado de exigencia importante para luego no ser reconocidos", razona Gregorio Ambrosio.

El secretario general de Universidades de la Consejería de Innovación, Francisco Triguero, destacó ayer al término de la constitución del Colegio Profesional de Ingenieros Informáticos de Andalucía la necesidad de "interlocutores". Triguero, que llegó a dirigir la Escuela de Informática de Málaga, recalcó que la existencia de portavoces es "tan importante como la financiación para la vertebración de Andalucía. Es enormemente importante identificar a los interlocutores de una actividad productiva tan importante".

En este sentido, el decano se quejó ayer de la falta de reconocimiento de la titulación "en igualdad a otras ingenierías" y recordó cómo los informáticos no se "sientan en Madrid" a negociar con el Gobierno aquellas cuestiones que tienen que ver con su titulación y el ejercicio de la profesión.

Incluso los colegios autonómicos aún no han podido constituir su consejo nacional después de varios años de tramitación en el Ministerio. "Es más ni siquiera estamos representados en el Instituto de Ingeniería de España".

El decano se plantea tener listos los estatutos en plazo de seis meses. No obstante, el portal del Colegio de Ingenieros Informáticos (www.cpiia.org) opera desde hace unos tres años. Hasta la fecha tiene inscritos 2.000 profesionales, de los 10.000 que se estima, a falta de datos oficiales, que operan en Andalucía.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO. CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS.

En los países industrializados, mucha gente pasa gran parte del día en espacios cerrados. Durante los años setenta, aparecieron algunas publicaciones que hacían referencia a una mayor incidencia de quejas por cefaleas, irritación de mucosas y sensación de fatiga entre trabajadores de grandes edificios de oficinas. Posteriormente, ya en la década de los ochenta, se observó que este problema era más frecuente en edificios herméticos y con sistemas centralizados de control de la ventilación/aire acondicionado.

La incidencia real del problema es desconocida, pero la OMS estima que afecta al 30% de los edificios modernos y que causa molestias al 10-30% de sus ocupantes.

Los síntomas que han sido comunicados en diferentes estudios sobre el tema y que conforman el síndrome son principalmente:

Irritación de ojos, nariz y garganta, sequedad de piel y mucosas, eritema cutáneo, fatiga mental, somnolencia, cefaleas, vértigos, mayor incidencia de infecciones de vías respiratorias altas, dificultad respiratoria, jadeo, roncus, sibilancias, cuadros asma-like, disfonía, tos, alteraciones del gusto y del olfato, náuseas.

Algunos de estos síntomas se comportan de forma característica, aumentando a lo largo de la jornada laboral y remitiendo o mejorando al abandonar el trabajo, desapareciendo incluso durante las vacaciones. Los factores más comúnmente citados como responsables del síndrome que nos ocupa son:

- **Agentes químicos:** entre ellos formaldehído, compuestos orgánicos volátiles, polvo, fibras, dióxido de carbono, monóxido de carbono, óxidos de nitrógeno, ozono...
- **Agentes biológicos:** bacterias, hongos, esporas, toxinas, ácaros.
- **Agentes físicos:** iluminación, ruido, vibraciones, ambiente térmico, humedad relativa, ventilación.
- **Agentes psicosociales:** organización del trabajo, promoción, relaciones interpersonales, control de las condiciones ambientales...

A continuación presentamos un cuestionario de síntomas:

Las siguientes preguntas se refieren a ciertos síntomas que Vd puede haber experimentado durante su trabajo en los últimos treinta días.

Importante: Por favor, anote Vd tan sólo aquellos síntomas o molestias que le hayan ocurrido en los últimos treinta días y que mejoren al abandonar el edificio donde trabaja (ya sea inmediatamente o después de algunas horas)							
SÍNTOMAS	PRESENCIA		MEJORA AL ABANDONAR EL EDIFICIO		NÚMERO DE VECES EN LOS ÚLTIMOS TREINTA DÍAS		
OJOS							
SEQUEDAZ	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
ESCOZOR/PICOR	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
LAGRIMEO	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
NARIZ							
NARIZ TAPADA	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
SEQUEDAZ	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
GARGANTA							
SEQUEDAZ	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
PICOR/ESCOZOR	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
GENERALES							
DOLOR DE CABEZA	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
DEBILIDAD	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2
ALETARGAMIENTO	SÍ	NO	SÍ	NO	0	≤ 2	> 2

Si el número de síntomas o de veces en que habéis padecido alguno es muy alto, si solo os pasa cuando estáis en el trabajo, si tenéis compañeros a los que pasa lo mismo, etc. Es decir, si sospecháis que puedan tener relación con vuestro lugar de trabajo, por favor contactad con nosotros y con el servicio médico.

El mercado de valores

Una vez llegó al pueblo un señor bien vestido y se instaló en el único hotel que había.

Puso un anuncio en el único periódico de la localidad avisando que estaba dispuesto a comprar cada mono que le trajesen por 10 euros.

Los campesinos, que sabían que el bosque estaba lleno de monos, salieron corriendo a cazar monos.

Cómo había prometido en el anuncio, el hombre compro sin rechistar los cientos de monos que le trajeron a 10 euros/ejemplar, pero como ya quedaban muy pocos monos en el bosque, y era difícil cazarlos, los campesinos perdieron interés.

Entonces el hombre ofreció 20 euros por cada mono y los campesinos corrieron otra vez al bosque. Nuevamente, fueron mermando los monos y el hombre elevó la oferta a 25 y los campesinos volvieron al bosque cazando los pocos monos que quedaban, hasta que ya era casi imposible encontrar uno.

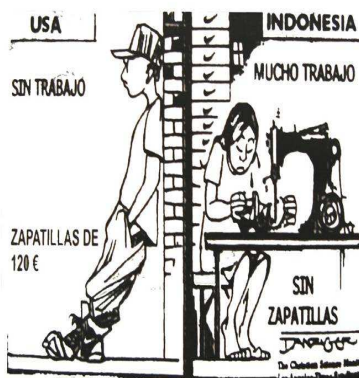
Llegado a este punto, el hombre ofreció 50 euros por cada mono, pero como tenía negocios que atender en la ciudad, dejaría el negocio de la compra de monos a cargo de su ayudante.

Cuando el hombre se hubo marchado, su ayudante se reunió con los campesinos y les dijo:

"Fíjense, esta jaula está llena de miles de monos que mi jefe compro para su colección. Yo les ofrezco venderles los monos por 35 euros y, cuando mi jefe regrese de la ciudad, ustedes se los venden por 50 euros cada uno".

Los campesinos juntaron todos sus ahorros y compraron los miles de monos que había en la gran jaula, y esperaron el regreso del jefe.

Desde ese día, no volvieron a ver ni al ayudante ni al jefe. Lo único que vieron fue la jaula llena de monos que compraron con sus ahorros de toda la vida.



Ahora ya saben cómo funciona el mercado de valores.

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.

En la última encuesta que mi mentora me pasó para el famoso Annual, veo que no han rectificado las opciones que hay que valorar.

Nuevamente me ha sido imposible determinar mi valoración, y así lo he hecho figurar en los comentarios generales, porque tal y como han planteado la encuesta, te preguntan por opciones muy distintas en la misma casilla.

Ejemplo: balance vida personal/laboral y condiciones físicas del puesto de trabajo. Puede que mi puesto de trabajo sea estupendo y mi balance entre vida personal y laboral sea pésimo, o al revés.

Lo mismo pasa con los beneficios sociales y el reconocimiento, las políticas y la imagen de la empresa, etc.

Se trata, por tanto, de una encuesta que no sirve para nada porque las conclusiones que se puedan sacar no parten de una identificación detallada correctamente.

Anónimo.



En clave de humor



PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS

Si tienes cualquier duda sobre tu trabajo o deseas afiliarte a nuestro sindicato, ponte en contacto con nosotros a través del mail coricgt@gmail.com 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.

