



EL PICADOR

Lee, Critica, Divulga...



Boletín de la Sección Sindical de CGT de Coritel #

Número 63

Octubre 2009

¿Por qué los empleados de Coritel no apoyan las movilizaciones?

Como todos sabemos, durante este año nuestra empresa está reduciendo la plantilla de manera firme y constante y no tiene visos de cambiar a corto plazo. Desde septiembre hay 1000 empleados menos, lo que supone prácticamente un 20% menos.

Para protestar contra este escandaloso atropello a los trabajadores, decidimos realizar una serie de concentraciones frente la puerta de la empresa en Pozuelo. "Si la gente no sale a protestar, no protesta nunca", pensamos. Estamos harto de ver en la tele que por menos, en otras empresas hay manifestaciones, disturbios, huelgas y alcaldes, presidentes de comunidades y hasta algún ministro toma parte de negociaciones para solucionar el problema.

Pues bien, en la última concentración no bajaron más de 30 empleados. Seguro que fueron más a la concentración de la corazonada del 2016.

¿Por qué la gente no apoya esta concentración? ¿Por qué en Coritel, en vez de salir a la calle y asistir a una manifestación que lo único que

pretende es hacer ver a la empresa que hay empleados que no estamos de acuerdo en como se está deshaciendo de sus trabajadores? ¿Por qué prefiere quedarse sentado en su puesto, fumarse un cigarro o tomarse un café?

Entre los motivos seguro que alguno tiene que ver con nosotros. Podemos no haber informado correctamente, no motivar al trabajador para hacerle entender que su puesto de trabajo y de muchos de sus compañeros está en el aire, no trabajar lo suficiente en este tema, o a lo mejor por el hecho de la desconfianza e indiferencia que en general tiene el trabajador hacia los sindicatos, cosa lógica por otra parte, por la mala imagen que dan algunos sindicalistas al movimiento sindical.

Por otro lado, la causa puede ser la propia cultura Accenture, que nos meten desde que entramos, en la que esto es un universo aparte, con sus propias reglas físicas, donde nada se discute, la vida es bella y feliz, donde no pasa nada y que sólo hay que cumplir los 6 coremandamientos values para que todo marche. Esto te hace tener miedo, bajar la cabeza y pensar que esto no va contigo, que es cosa de Dios y no se puede hacer nada contra su voluntad. Hay crisis, el mercado está como está y el paro nos espera con los brazos abiertos. No se puede luchar contra esa lógica.

Y finalmente, también puede ser el pasotismo, la falta de ideales o ese conformismo irracional imperante en nuestra decadente sociedad de consumo, que nos hace ser indiferentes a situaciones adversas. Mientras gane mi equipo.

No se por cual de las causas será, tal vez las tres, pero lo que está claro es que como no reaccionemos, nuestra empresa y el resto de empresas seguirá teniendo nuestro futuro laboral en su mano y seguiremos siendo meros cromos que se intercambian o tiran a la basura cuando quieren.

En otras empresas por mucho menos, muchísimo menos, los trabajadores se han echado a la calle y han conseguido echar para atrás las intenciones de sus empresas o al menos han defendido dignamente su puesto de trabajo. ¿Qué hubiese pasado si en cada concentración hubiese bajado al menos la mitad de la plantilla? Nunca lo sabremos. Lo único que sí sabemos, por sus propias palabras, es lo que piensa la empresa de nuestras concentraciones, "son patéticas". ¿Pensará lo mismo el trabajador de Coritel? Si no lo piensas, aún estamos a tiempo de dar la vuelta a la tortilla o al menos que no se quemé.

"Si luchas puedes perder, si no luchas estás perdido"



REUNIÓN ENTRE LA CGT Y LA EMPRESA

El pasado día 4 de Noviembre mantuvimos una reunión con la empresa en la que se trataron los siguientes temas:

- **Propuesta de Horas extras:** Estamos intentando llegar a un acuerdo para disminuir el nº de horas extras, tal y como nos recomendaron en la inspección de trabajo, para no llegar a los juzgados. Aún estamos en ello puesto que con las propuestas cruzadas en ambos sentidos, no nos ponemos de acuerdo. Estamos abiertos a cualquier idea que tengáis!!!! y por supuesto, que no vaya en contra de la ley actual.

- **Carrefour:** Por fin hemos podido tratar este tema con la empresa y reconocen (después de explicarles las causas que nos dijo nuestro abogado y con la ley en la mano...) que debían haber tratado el acuerdo (acuerdo para intentar beneficiar algo a los trabajadores de ese cliente que tienen un horario especial....) con el Comité de Madrid y Sección Sindical de CGT, para que sea reconocido como válido por todos.

En los próximos acuerdos, estaremos presentes.

Aun así, estamos en ello puesto que no se llegó a nada en concreto, ya que hay algunas cosas que nosotros no damos como buenas.

- **Dietas por desplazamiento:** La empresa comenta que es correcto el importe que se está pagando actualmente en la dieta entera de 45 euros. Nosotros alegamos que el convenio dice que la dieta tiene que ser de 52 euros, pero la empresa alega que como también pagan los gastos de hotel no tenemos derecho a pedir 52 euros. Según la última denuncia que se interpuso por este tema la inspección de trabajo nos dio la razón siendo independiente el pago del hotel con la dieta correspondiente, por tanto, y ante la tozudez de la empresa no nos quedará mas remedio que volver a denunciar (así funciona Coritel, sólo se baja del burro ante las demandas)

- **EADS-CASA:** Este cliente está sufriendo en algunos aspectos desde hace mucho tiempo (se le comentó a la empresa el exceso de horas, problema con festivos, etc) y se nos contestó que estaban intentando solucionarlo y que a lo largo de la semana próxima nos darían una respuesta a nosotros y a los empleados.

- **Mora en los atrasos de convenio:** Esto es el tanto por ciento de multa al no haber pagado los atrasos en la nómina en cuanto salió en el B.O.E., sino 3 meses más tarde. La empresa comenta que no nos lo van a pagar (recordamos que se notaría en los empleados que no tienen mejora voluntaria) porque lo hemos solicitado tarde y con mala fe, nuestra contestación fue que no lo pedimos antes porque pensábamos que no hacía falta recordar a la empresa qué y cuándo nos deben pagar las cosas, y que pensábamos que se nos pagaría junto con los atrasos.

En este tema estamos estancados, por lo que lo más probable es que vayamos a la inspección o a denunciarlo.

- **Proyecto AproTienda:** Pusimos en conocimiento de la empresa con la entrega de un escrito sobre el proyecto AproTienda de Carrefour (parece que nos les dejan cargar las horas extras). Queremos pedir a todos los empleados de dicho proyecto que nos comuniquen cualquier cambio respecto al tema de cargar horas extras en TR así como si siguen sin dejar cargarlas.

ii Hacemos un llamamiento a todos los empleados para informarnos de cualquier situación que consideréis irregular en vuestros proyectos ya que nosotros podemos ayudaros a solucionarlo !!

REUNIÓN ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA EMPRESA

A parte de reunirnos la CGT con la empresa también nos reunimos como comité de empresa. Esto significa que nos reunimos tanto los miembros de CGT como los de UGT para tratar diversos temas con la empresa.

Dietas y desplazamientos: Se comentó también como comité de empresa el tema de la dieta diaria por desplazamiento. Tanto la CGT como la UGT estamos de acuerdo en que están pagando de menos, pero como comentamos anteriormente habrá que denunciar para conseguir que lo paguen correctamente.

Despidos: Nos comentan que entre vencimientos de contratos y acuerdos han afectado a unos 300 empleados en todo el FY08 (Sep08-Ago09) en Madrid. De ellos unos 250 son de mutua acuerdo y entendemos que 50 vencimientos. A esto hay que añadir las no superación de período de prueba, que debió afectar a casi todos los contratados en oct y nov de 2008 (unos 200), los despedidos unos 60, gente que se ha ido voluntariamente, por lo que tenemos 648 empleados menos en ese año en Madrid. A nosotros esos datos no nos casan, pero tampoco tenemos datos suficientes. Además, tendríamos que tener en cuenta los transfer a AOS con lo que conlleva (no se cuentan como despidos, no tienen representación sindical, quizá diferentes beneficios, etc)...por favor, si estáis en esta situación y habéis perdido beneficios (que esperamos que no), poneos en contacto con nosotros.

Staff: Un representante de UGT comentó el tema del staff: nos comentaron que ya hay muchos menos empleados en esta situación y que a futuro pretenden que haya pocos así, que se contrate más gente, no se despida más, y que la situación mejore.....en principio, mejores expectativas.....claro, peor es casi imposible, no?.



ACLARACIÓN SOBRE LO QUE ES UNA SECCIÓN SINDICAL Y UN COMITÉ DE EMPRESA

Es posible que muchos de vosotros no sepáis como distinguir entre estas dos cosas:

Sección Sindical: Es un grupo de trabajadores, de Coritel en nuestro caso, que están afiliados a un sindicato, como por ejemplo (CGT, UGT o CCOO). Nosotros somos la Sección Sindical de CGT en Coritel. Las Secciones Sindicales tienen ámbito nacional por lo que pueden intervenir en las oficinas de todo Coritel en España. Lo normal es que cada sección trabaje por si misma como independiente ya que cada sindicato tiene su propia forma de entender y atajar los conflictos que se puedan dar en la empresa.

Comité de empresa: Es la unión de varias secciones sindicales, las cuales por votación de los empleados forman el comité de empresa. En Coritel, por votación de los empleados, el comité de empresa está compuesto por 20 delegados de CGT y 5 de UGT. El comité de empresa sólo tiene validez para los asuntos de Madrid, ya que ha sido votado únicamente por los trabajadores de Madrid.

Es posible que muchos de vosotros ya conozcáis como funciona esto, pero es bueno recordarlo a veces por si alguien lo desconoce y sobre todo para aquellas personas que entran por primera vez en una empresa y desconocen por completo como funciona el mundo laboral (todo hemos pasado por este desconocimiento)

¡¡ EXPLOTADOS ENCORBATADOS !!

Si usted trabaja en una empresa de desarrollo de "software" o en una consultora dedicada a la informática, no le voy a contar nada nuevo, seguramente.

Todos los que trabajamos en el sector conocemos bastante bien las "peculiaridades" de muchas de las empresas relacionadas con el desarrollo de "software" y la consultoría informática: subcontratación a mansalva, horarios abusivos y horas extras "gratis", proyectos mal planificados y con menos recursos humanos de los que serían deseables, supeditación de los costes de un proyecto a lo que el comercial "vende" al cliente, asignación de personal a proyectos en clientes con una categoría superior a la que realmente tiene el trabajador, desigualdades salariales escandalosas, ...

La verdad es casi todos los desarrolladores de software que trabajan en estas empresas ("cárnicas", en el argot del sector) están muy quemados. Es muy frustrante trabajar en estas condiciones. Por supuesto que esta no es la única profesión en la que ocurren estas miserias, pero es la que conozco.

También es muy característico de este mundillo el bajo nivel de concienciación de los trabajadores en general. En mi opinión, el hecho de que en muchas empresas obliguen al personal (masculino) a llevar corbata provoca una disminución del riego sanguíneo en determinadas zonas del cerebro que regulan la conciencia obrera. Porque en el fondo, por mucha corbata, traje y bonos de comida que se tengan, un desarrollador de software no deja de ser un obrero, un asalariado. El último caso que ha llegado a mis oídos ha sido lo ocurrido en la empresa Íntegra nova: han despedido a una sección sindical al completo de CGT por convocar elecciones sindicales en la empresa. No me extraña en absoluto. La acción sindical nunca ha sido bienvenida en este sector.

Se preguntarán ustedes que, si tan mal se trabaja en este sector, ¿cómo es que las cosas en general, funcionan? Les voy a responder: porque los desarrolladores de software competentes trabajan mucho (en cantidad y calidad), y, en general, son profesionales a los que les gusta mucho su trabajo y superar retos. Esto explica que aunque los proyectos estén mal gestionados y mal planificados, al final los trabajos acaban saliendo, aunque con parches y "ñapas".

Pero el coste es muy alto, tanto económico como personal.

Los horarios de muchas personas son tan malos que dificultan mucho el tener una vida personal y familiar satisfactoria. Los costes de los proyectos muchas veces se disparan por una mala planificación, la alta rotación de personal y el mantenimiento del software se complica mucho cuando se programa con prisas y con una presión excesiva.

Quiero dejar claro que no estoy criticando a todas las empresas de desarrollo de "software" o consultoría informática. En muchas se trabaja bien. En otras, no tanto. En otras, en pocas palabras, es un infierno.

Fuente: Publico.es



PERMISO RETRIBUIDO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIAR

Dice el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 3, letra b, lo siguiente:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, **hospitalización** o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”



Desde la sección sindical de la CGT en Coritel, hemos leído y releído e incluso analizado gramatical, morfológica y sintácticamente este párrafo (que si sujeto, que si predicado, objeto directo, atributos, y esas cosillas...) y nos parece NÍTIDO, blanquecino, cristalino, transparente.

Sin embargo desde la firma se trata de desenfocar y cristalizar un texto que da lugar a pocas interpretaciones a diferencia de otros tipos de escritos, como los religiosos de los libros sagrados de unas y otras creencias, que son y han sido objeto de distintas exégesis a lo largo de la historia, a gusto del devoto consumidor.

Y así se lo hemos hecho saber a la empresa ante algún caso que ha llegado últimamente hasta nuestras sorprendidas orejas. Según ésta, nunca antes en la historia de Coritel nadie habría solicitado este permiso o pedido información acerca de él. Nadie en Coritel habría tenido hasta ahora una hermana o cuñada de parto, entonces (note el lector que desechamos la posibilidad de una abuela o nieta en alumbramiento, aunque si alguien sabe de algún caso, por favor nos lo comunique inmediatamente). Es una situación nueva. Hasta este momento de la historia, las familiares hasta segundo grado de consanguinidad de empleados de Coritel nunca habrían sido hospitalizadas para dar a luz; o eso, o nadie ni siquiera habría pedido información sobre un supuesto permiso. Momento histórico, sin duda, donde los haya, tras los 13.700 millones de años de vida del universo.

El escrito que remitimos a la dirección decía lo siguiente:

Queda claro, por consiguiente, que la hospitalización en sí misma, sin ninguna matización al respecto, esto es, ingreso o internamiento de una persona en un hospital, es uno de los motivos generadores de este derecho, como recoge el E. T. (art. 37.3.b). Queda entendido por todos que a la acogida del hospital es a quien compete el hospitalizar o no al paciente, valorando las causas que lo requieren. Antiguamente se daba a luz en los hogares, pero hoy en día, sabido es de todos, que el parto requiere una hospitalización, por razones médicas evidentes, ya que éste puede llegarse a complicar seriamente. Por este mismo razonamiento, se desprende que si el alumbramiento tuviera lugar en el domicilio familiar, el padre sigue disfrutando del derecho al permiso, por el nacimiento de un hijo. (Y cabe añadir llegado a este punto, eso sí, que en dicho caso no tendría aplicación este derecho a permiso retribuido asociado a un familiar de segundo grado, ya que por el parto en sí mismo, no se genera el mismo)

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

Nos consta que en algunas consultas realizadas a la empresa se está reportando una información equivocada al respecto, comunicando que el parto de una pariente, independientemente del grado de consanguinidad, no está incluido en los supuestos de permisos remunerados.

La legislación vigente pone de manifiesto como uno de los supuestos por los que se tiene derecho a permisos retribuidos la hospitalización de un familiar, siendo ésta suficiente motivo generador del derecho.

Por otro lado el motivo por el cual se produce la hospitalización, forma parte de la intimidad sanitaria del paciente, art. 18.1 y 10 de la Constitución Española y la Ley Orgánica 15/99, de 13 de Diciembre, de Protección de datos de carácter personal, y desvelarlo iría en su perjuicio.

Y así lo refleja la jurisprudencia en el fallo emitido por la Audiencia Nacional en casos anteriores:

"Debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de la empresa 'x' a disfrutar de la licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad (...), sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización en sí de tales parientes, siendo todo caso irrelevante el motivo de dicha hospitalización..." Por todo lo expuesto, pedimos a la empresa:

Rectifique y difunda la información correcta en lo que a esta materia se refiere, concediendo los permisos legales oportunos.

La empresa ha admitido el error al existir jurisprudencia sobre el asunto y concedió el permiso. ¿Concedió el permiso? Supuestamente sí, pero cuando ya era tarde. Ya habían pasado los días con lo cual ya no tenía ningún sentido ni validez el mismo.

Y ya que la empresa no lo hace ni lo hará, desde la sección sindical de CGT os informamos de que este permiso existe, es retribuido (no hay que recuperarlo), y es legal y de aplicación nacional, al recogerlo la ley en el Estatuto de los Trabajadores. Si estáis en esta situación, sabed que sois titulares del ejercicio de este derecho. Si algún responsable os pone alguna pega al respecto, comunicádnoslo y os ayudaremos a que se respete y no se obstruya la legalidad en lo que nos atañe como trabajadores y trabajadoras.



Por el futuro de la informática Contra la precariedad

Los/as informáticos/as hacemos un trabajo central sin el que no podrían funcionar muchas empresas de distintos sectores (banca, telecomunicaciones, transportes, industria...) Realizamos la misma labor que nuestros/as compañeros/as de las empresas matrices pero al estar subcontratados nos imponen peores condiciones laborales, y cuando no ganan lo suficiente, de una patada, nos dejan en la calle.

La subcontratación y la externalización no sólo empeoran nuestras condiciones de trabajo, también degradan la informática pues las consultoras menosprecian nuestra capacitación técnica reduciéndonos a meros gestores para así engordar más sus cuentas y hacernos más prescindibles.

Así no hay carrera profesional posible. Ya es hora de organizarnos, antes de que la informática y nuestras condiciones laborales se degraden aún más.

“ Por una informática basada en condiciones de trabajo dignas y en la innovación tecnológica.

La subcontratación y la precariedad para directivos y empresarios. ”

Acude a la **CONCENTRACIÓN** que la COORDINADORA DE INFORMÁTICOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO convoca el próximo

**Martes 24/11/2009 en Puerta del Sol
a las 19:30 horas**

Consulta nuestro comunicado completo en:
<http://bit.ly/HgUY6>

REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE CORITEL S.A. DEL DÍA 14/10/2009.

En esta reunión, reunidos los representantes de CGT y de UGT como Comité, tratamos los siguientes temas del orden del día:

1. Lectura y aprobación del acta del pleno anterior.
2. Estado de situación económica, despidos, etc.: la empresa quedó en informarnos de estos temas mensualmente, cosa que no ha hecho desde el mes de Junio, por lo que hemos solicitado una reunión urgente que se celebrará el próximo día 4 de Noviembre.
3. Elección de delegados de prevención: debido a la baja de una representante del Comité (por parte de UGT), que, además era delegada de prevención, se elige nuevo delegado de prevención, a su vez hay baja de una de las representantes de CGT en este departamento, quedando 2 vacantes que se votan entre el resto de los representantes, saliendo 2 representantes de CGT, puesto que los de UGT comentaron no poder dedicar tiempo a estos temas a día de hoy.
6. Ruegos y preguntas: un delegado de UGT pregunta a los delegados de CGT si van a seguir con las movilizaciones, en vistas de la poca participación de los empleados.
En este punto se abre un corto debate entre los asistentes sobre las posibles causas que justifiquen que los empleados no acudan a estas concentraciones.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**Secretariado Permanente. Comité Confederal**

Sagunto,15 - Madrid. 28010 - Tf: 91 447 57 69. Fax: 91 445 31 32.

spcc.cgt@cgt.es www.cgt.es

Madrid 9 de Octubre de 2009

LA INJUSTICIA SOCIAL DE ESPAÑA EN CIFRAS

La Estructura Salarial y la Política de Impuestos reflejan la desigualdad e injusticia social que existe como consecuencia de la clase social, del género, del país de origen o del territorio donde se trabaja.

La encuesta del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la **estructura salarial** en el estado español, muestra las graves desigualdades que las trabajadoras y trabajadores sufrimos, dependiendo de:

1. **La posición que se ocupa en la escala social y en la empresa.** Los directivos de las empresas de más de 10 trabajador@s ganan 61.660,60€, tres veces más que el salario medio (20.390,35€).
2. **Ser hombre o mujer.** La **ganancia media anual se sitúa en 20.390,35€.** Los hombres tienen una ganancia media de 22.780,29€ y las mujeres de 16.943,89€. Además, esta desigualdad se padece en todas las franjas salariales (en la franja alta las remuneraciones de la mujer son menores en un 50%; en la franja media son significativamente menores; y en la franja baja, las mujeres que perciben el SMI suponen casi 3 veces la de los hombres).
3. **La nacionalidad:** Un asalariad@ nacional (media de ambos sexos), percibe 20.390€. Si es de algún país europeo no perteneciente a la UE, percibe 12.630€ y si es de algún país de América Latina percibe 13.494€.



4. **Lugar de residencia.** Mientras una persona asalariada que reside en **Madrid** percibe 24.242,08€, otra que trabaja en **Extremadura**, se tiene que conformar con 16.298,30€. La desigualdad entre el extremo alto y el bajo, suponen 8.000€, es decir perciben un 33% menos.

5. **El tipo de contrato laboral.** Si la persona asalariada tiene un contrato **temporal** (+ de **5 millones**), su ganancia media anual disminuye en un 31,4% con respecto a la de una persona asalariada con contrato **indefinido**.

6. **El sector laboral.** En el sector **financiero**, el salario medio es de 38.870,30€, mientras que en el sector de **hostelería** su salario se queda en 14.000,12€.

Esta desigualdad social reflejada en la estructura salarial aumenta o disminuye según las **políticas fiscales** que se apliquen, pudiendo servir de corrección o de agravante de dicha desigualdad. **Las políticas fiscales progresivas**, redistribuyen la renta ya que contribuyen más quienes perciben más rentas mientras que con las **políticas fiscales regresivas**, quienes menos perciben, que somos la mayoría, financiamos las rentas y patrimonios de la minoría rica.

Las políticas fiscales, desde la entrada en vigor del **Tratado de Maastricht (1993)** de los distintos gobiernos del estado español, se han puesto **al servicio de los ricos**, poderosos, financieros y multinacionales. Todos han legislado para limitar el déficit del estado al 3% y que la deuda no sobrepase el 60%, actuando sobre los gastos y **reduciendo sensiblemente los gastos sociales** (la sanidad pública en regresión; los subsidios de **desempleo** no garantizan ni en cuantía ni en tiempo la posibilidad de una vida "digna"; las **pensiones** siguen sin cubrir las necesidades vitales para llegar a la suficiencia; no existen **escuelas** infantiles públicas suficientes; no se protege a las personas con **dependencia**; la **pobreza** relativa y absoluta o la **exclusión** agarra cada vez a más personas...).

La medida fiscal de **subir el IVA**, adoptada en la propuesta de **PGE para el 2010**, no sólo es una **estafa** por requerir, de la inmensa mayoría de la población, que transfiramos nuestras escasas rentas salariales (el 63% de la población asalariada percibe menos de 1.100 euros) y nuestras exiguas prestaciones de desempleo (medias de 833 euros) y/o pensiones (medias de 735 euros), a las arcas públicas, a través del IVA general en el consumo vital (alimentación, transporte, energía), sino que, además, actúa en el sentido contrario de la equidad, pues el **sistema financiero**, sigue con los avales y fondos de reserva garantizados con dinero público, los **empresarios** que son quienes destruyen empleo y despiden a miles y miles de personas, siguen percibiendo de las arcas públicas más de **10.000 millones de euros** por medio de políticas denominadas "**fomento de empleo**" y **reducciones significativas de sus impuestos** (bien de rentas de capital, bien de impuestos de sociedades).

No existen políticas diferenciadas en ninguna "fuerza" política. Todas persiguen lo mismo: asegurar el mercado privado, el sistema capitalista y la tasa de ganancia de los ricos, patronal, directivos, altos cargos. **Para CGT, sólo la ruptura con este modelo**, nos dará una posibilidad a las personas y al planeta, para poder tener una vida digna basada en la **justicia social para todos y todas**.



SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El pasado día 8 de Octubre, tuvo lugar la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud con los delegados de prevención y la empresa.

En esta reunión se trataron los temas siguientes:

- firma del acta anterior
- índices de accidentes e incidentes: parece ser que estamos por debajo de la media del sector
- en respuesta a nuestra solicitud, se nos explica el Plan de actuación de la Gripe A
- se hace un resumen de la encuesta que hicimos todos sobre la Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Auditoria Ohsas: la empresa ha obtenido el certificado para todas las empresas del Servicio de Prevención Mancomunado, a nivel nacional.
- Informes técnicos de La Finca (Simulacro de evacuación y mediciones ambientales): se habla sobre lo que ha ido bien, lo que no ha funcionado para subsanarlo, etc
- Coordinación de actividades empresariales: se comentan las visitas a clientes pasadas (Telefónica por ejemplo) y se coordina la próxima que, en este caso, será la Guardia Civil.
- Solicitudes de los Delegados de Prevención: muchas de las cuales ya contestadas a lo largo de la reunión. También se trataron en este pto, temas como los aseos para minusválidos, carteles que se vean mejor en las puertas, solicitud del manual de autoprotección de Ramírez, solicitud de procedimientos como el de trabajadores sensibles (como embarazadas, acuerdo de los teletrabajadores, ...) y otros varios.

NOTICIAS BREVES

- **Igualdad saca un sello propio para empresas.**
Pretende mejorar la imagen de los negocios. El Ministerio de Igualdad presentará hoy un sello para aquellas empresas que prueben que luchan por la igualdad laboral. Pretende ser una señal que aumente el prestigio de los negocios. Entre los requisitos a cumplir: conciliación familiar, publicidad no sexista... Tendrá una vigencia de 3 años.
- **Jóvenes y con contrato temporal, más probable que sufran un accidente de tráfico en el trabajo - 22/10/2009**
- **El paro y una mayor seguridad reducen un 31% la mortalidad laboral - 21/10/2009**
- **El teletrabajo no termina de convencer... a pesar de sus ventajas - 16/10/2009**
- **Las personas con una discapacidad del 45% se podrán jubilar a los 58 años - 08/10/2009**
- **El 75% de los trabajadores sufre estrés - 05/10/2009**
- **Navegar durante la pausa de la comida también es ilegal - 28/09/2009**

EN CLAVE DE HUMOR



Un niño le pregunta a su padre:

- ¿Papá, qué es el capitalismo?

Su padre lo mira y le dice:

- Bueno trataré de explicártelo de esta forma:

Yo alimento a esta familia así pues digamos que yo soy el Capitalismo.

Tu madre supervisa nuestro dinero por lo que podemos llamarla Gobierno.

Los dos estamos aquí para ocuparnos de tus necesidades de modo que te llamaremos Pueblo. Consideraremos a la niñera como Clase Trabajadora y a tu hermanito pequeño lo llamaremos Futuro. Ahora quiero que pienses y lo relaciones.

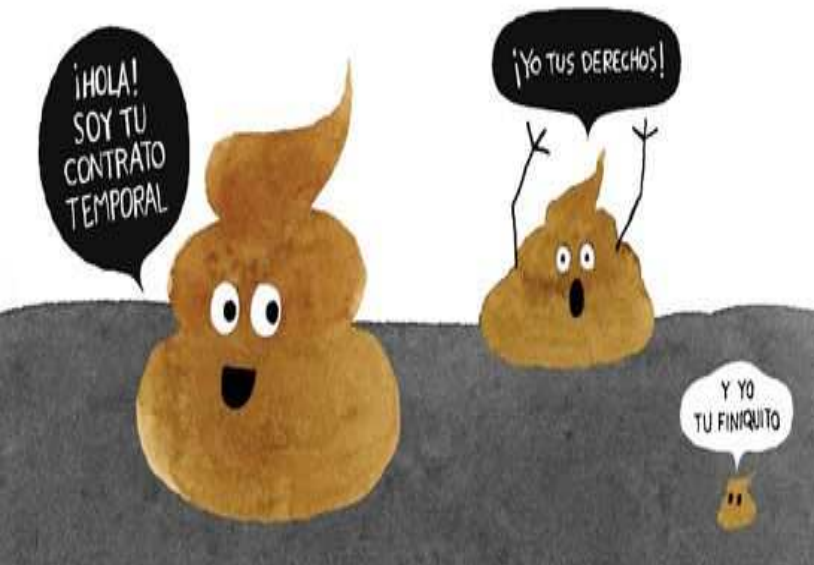
El niño se va a la cama y piensa en lo que su padre le ha dicho. A las 2 de la mañana oye a su hermano llorando y se levanta para ver que le pasa. Se acerca a la cuna, le levanta el pañal y se da cuenta que hay que cambiarlo. Va al cuarto de sus padres y encuentra a su madre dormida, para no despertarla va al cuarto de la niñera y ve que la puerta esta cerrada, se asoma por la cerradura y ve a su padre dándole a la niñera un buen revolcón, piensa en tocar la puerta pero se rinde y se va a dormir de nuevo.

A la mañana siguiente el niño le dice a su padre:

- Papá, creo que ya he comprendido el concepto de Capitalismo.

- ¡Vaya, pues me alegro! Explícamelo para ver si lo has comprendido bien.

- Bueno, mientras el capitalismo jode a la clase trabajadora, el gobierno está dormido, el pueblo es ignorado y el futuro huele a mierda.



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, llamando al 915966286 o en persona en la sala Griñón de la Finca

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

