

Marcando estilo

Es muy grato trabajar en la elaboración de una publicación cuando observas que no sólo te leen, sino que también copian tu estilo. Ya detectamos en Septiembre que el artículo escrito por el Director de Operaciones de Madrid, Jean François Favard, en *SOGETI.ES* hacia una serie de juegos de palabras con el nombre de la publicación, al igual que en la editorial del número 4 de *La Chincheta*. Pero fue todavía más sorprendente el siguiente indicio: El Director General, Antonio Hidalgo, nos obsequió con una presentación de la nueva Directora de Operaciones de Barcelona, Laura López, haciendo un excelente encaje de las palabras "*compromiso, orgullo y pasión*" en el párrafo, similar a la idea de nuestra poesía "*Mi Cero Patatero*" del número 3 de *La Chincheta*.

Esa influencia, que de momento sólo aparece en el estilo y redacción de los miembros del Comité Ejecutivo de Sogeti, nos encantaría que también se dejará ver en la **búsqueda de soluciones para los temas realmente importantes: salarios, jornada, horas extras, guardias, etc.** ¡Venga, ánimo! ¿A qué están esperando?

La Frase: *Alguien me preguntó en cierta ocasión:*

¿De verdad es importante que un director también sepa escribir?

Le respondí: No, pero ayuda que sepa leer.

(Billy Wilder)



Prioridad número 1: Subida Salarial

Por si aún no había quedado claro para la Dirección, ya en Julio le hicimos saber la importancia que tenía para la Sección Sindical de CCOO este tema.

A pesar de todo, desde Septiembre, volvemos a insistir una y otra vez:

**¡Basta de subidas arbitrarias y congelaciones salariales!
¡Tod@s aportamos al proyecto Sogeti y, por tanto,
tod@s debemos tener subida salarial!**

La hipoteca, la compañía del agua, gas, teléfono, el frutero, el carnicero,... no entiende de estar "alineados con el mercado", "expectativas de negocio", "sinergias" y demás jerga empresarial.... Pero año a año suben los precios y nos cuesta más llegar a final de mes.

Los datos son claros a este respecto.

Si se toma como punto de partida el 2002, año de la entrada en vigor del euro, los productos básicos han subido más de un 60 por ciento de media desde entonces; mientras, el incremento salarial acumulado en ese periodo no se acerca ni remotamente al 20 por ciento en la mayoría de los casos en España, y para ciertos colectivos de Sogeti está incluso muy alejado de dicho 20 por ciento con las continuas congelaciones salariales sufridas. Si se cruzan las variables, el resultado no deja lugar a dudas: **el coste de la vida se ha incrementado a un ritmo tres veces superior al de los sueldos** en el mejor de los casos.

Por otro lado, y según un estudio realizado por la consultora Mercer HR Consulting (según una información de Europa Press), los salarios en España subirán en 2007, un 1,1% por encima de la inflación, situando a España en el puesto número 18 de la UE, lo que no nos pone a la cabeza ni mucho menos. En concreto, y siempre bajo la estimación de la mencionada consultora, la subida salarial que aplicarán las empresas españolas en 2007 será del 4,1%, que se verá no obstante recortada por la inflación anual del 3% estimada para el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA).

¿Y en Sogeti?

A pesar de todo ello y entendiendo que cada empresa tiene una situación y coyuntura particular, en un ejercicio de seriedad y responsabilidad, la Sección Sindical de CCOO llevamos desde inicios del mes de Septiembre solicitando información a la Dirección para poder confeccionar una propuesta salarial coherente y asumible por la compañía. Podríamos hacer un "brindis al sol", como acostumbra los empresarios a calificar las propuestas sindicales, pero somos los suficientemente responsables para trabajar sobre la situación actual de la empresa. Pero para ello deben aportarnos la suficiente información para hacerlo.

Ante nuestra solicitud de información inicialmente se han escudado en la confidencialidad de los datos (a pesar que una sentencia reciente de la Audiencia Nacional resuelve esta situación y así se lo hemos hecho saber), y finalmente se comprometieron a entregarnos los datos en una fecha que no han cumplido, para no variar la tónica habitual. Vamos, **demoras que nos hacen pensar en poca voluntad de negociar este tema, aunque verbalmente nunca se niegan a hacerlo** (tampoco lo hicieron el año pasado y no hubo ocasión de tratar el tema a pesar de sacarlo en la mesa de negociación nuestra Sección Sindical en diversas ocasiones).

**¡Otro año más sin afrontar el problema no es posible!
¡Está en nuestras manos hacerselo ver!**



El cumplimiento de la LOPD no interfiere en el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información

Según una sentencia de la Audiencia Nacional sobre una demanda interpuesta por CCOO contra Seguros Bilbao

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha fallado a favor de la representación de los trabajadores en un conflicto colectivo contra Seguros Bilbao, argumentando que el cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos) no interfiere en el derecho del comité intercentros a recibir información sobre los trabajadores en plantilla.

El conflicto se inició cuando la empresa Seguros Bilbao se negó reiteradamente a cumplir el artículo 37 ap c) del convenio de empresa en el que se obliga a entregar al comité intercentros el censo de empleados con expresión de los conceptos económicos sin exclusiones. **El pretexto de la empresa para justificar el incumplimiento de este derecho de información se basaba en la afirmación de que un grupo de trabajadores, acogiéndose a la LOPD, le requería que no aparecieran sus datos económicos en el censo a entregar a la representación de los trabajadores, argumentando ésta que se veía obligada a respetar esta reclamación bajo riesgo de ser sancionada.**

Esto es precisamente lo que **la sentencia desestima (como ya lo hiciera en casos similares como en La Caixa)**. "La Sala estima las pretensiones deducidas declarando el derecho del Comité Intercentros a percibir de la Empresa, anualmente, una relación de todos los trabajadores que presten servicios en la misma, con expresión del Grupo, Nivel, fecha del último cambio, antigüedad en aquélla y en el Grupo y Nivel, expresando los conceptos económicos, desglosados e individualizados, con la excepción del Comité Ejecutivo, condenando a la empresa BILBAO COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., a estar y pasar por esta declaración".

CCOO considera el fallo un logro muy importante ya que supone un refuerzo fundamental a la hora de acometer las Negociaciones de Empresa, pues para que ésta se pueda desarrollar con unas mínimas condiciones requiere contar con los **elementos de información necesarios (saber cómo se desglosa la Masa Salarial, conocer la situación de las distintas nóminas a la hora de aplicar incrementos, detectar agravios comparativos, etc.)**. El sindicato espera que la sentencia haga reflexionar a las empresas sobre la conveniencia de abandonar esas posturas un tanto obstinadas de incumplir derechos básicos.



Comunicación de CCOO con la plantilla: Siempre con problemas ...

Ya os hemos comentado alguna vez los problemas de censura que hemos sufrido, obligándonos a enviar nuestros comunicados fuera de los canales habituales pactados con la empresa (¡menos mal que eran pactados!). A pesar de insistir una y otra vez que **existe una sentencia del Tribunal Constitucional que nos permite el envío de información sindical a toda la plantilla** parece que siempre surge algún problema: retrasos, polémicas sobre el contenido, imposibilidad de localización de las personas responsables, ... que, en el mejor de los casos, demoran u obstaculizan lo que es un derecho de todas y todos los trabajadores de Sogeti.

A pesar de llevar meses requiriendo una solución a este problema, todo sigue igual. **Sólo podemos pensar**, ya que no nos permiten soluciones alternativas que hemos planteado como por ejemplo entregarnos el listado de correos electrónicos trimestralmente, **que existe un interés en controlar la información que recibís**. Eso sí, mientras se controla la información sindical, recibimos puntualmente SOGETI.ES en nuestro buzón de casa sin que lo hayamos solicitado.

¡Que no piensen por ti!



¿Quieres recibir nuestra información aunque el contenido no le guste a la empresa?

¿A qué estás esperando?

¡Recibe nuestro boletín y comunicados!

¡Suscríbete!

Envía un correo, preferiblemente desde una dirección diferente a la de la empresa, con el asunto y mensaje vacíos a

I-transiciel-subscribe@comfia.ccoo.es



Vales de Comida : Discriminación en Sogeti

En la última reunión de la mesa de armonización, la Sección Sindical de CCOO manifestó su disconformidad por lo que entendemos que se trata de un **incumplimiento del acuerdo de subvención de los vales de comida** que firmamos a inicio de este año.

La empresa está negando la subvención de los vales de comida a las trabajadoras con reducción de jornada.

La justificación de la Dirección no se sostiene por ningún lado. La Dirección argumenta que el acuerdo se firmó con la premisa que era para subvencionar al colectivo que trabaja en jornada partida, argumento que por un lado es falso y que por otro ni tan siquiera ha aplicado realmente.

¿O es que se ha subvencionado la comida a los trabajadores y trabajadoras que trabajan los viernes por la tarde o no realizan jornada de verano en Julio y Agosto?

Independientemente de la situación de agravio que sufre el personal que no disfruta de jornada de verano o trabaja los viernes por la tarde, en el que ya nos hemos manifestado en diversas ocasiones en que la subvención no es la solución sino el pago integro de la comida, la Sección Sindical de CCOO considera que se trata no sólo de un incumplimiento del acuerdo (podéis leer el acuerdo en nuestra web para comprobar que no existen exclusiones de ningún colectivo en el redactado) sino de una discriminación evidente. Las personas que solicitan la reducción de jornada por cuidado de menores o ascendientes tienen derecho a que la comida se les subvencione como al resto de la plantilla. La Dirección está actuando con unos prejuicios injustificados pensando que la solicitud de los vales de comida no será para usarlos para la comida del mediodía, una vez finalizada la jornada reducida.

Esperamos que recapaciten y cambien de inmediato esta actitud discriminatoria, que afecta mayoritariamente a trabajadoras que sacrifican parte de su sueldo para el cuidado de sus familiares (hijos, hijas, padres, madres, ..), y que representa un coste ínfimo para la empresa.

Cambio de Convenios en Barcelona y Valencia. Perdiendo derechos NO



La armonización de las condiciones laborales de toda la plantilla es uno de los objetivos de los delegados y delegadas de CCOO desde nuestros inicios en la representación, entendiendo que, independientemente

del centro de trabajo, todos tenemos los mismos derechos y obligaciones y que, por tanto, se debían **resolver las desigualdades existentes**.

La fusión entre Sogeti y Transiciel agravó más aún la desigualdad ya existente (convenios diferentes en cada centro de trabajo) añadiendo una diferencia en beneficios sociales entre un colectivo y otro. Fue un paso adelante el cambio de actitud en la Dirección, entendiendo que la compañía debía eliminar esas desigualdades y que empresa y sindicatos debíamos formalizar en un acuerdo, Acuerdo Marco sobre Empleo y Relaciones Laborales firmado en Mayo de 2005, la intencionalidad de homogeneizar de una vez por todas esas desigualdades que se llevaban arrastrando desde hace años.

Consecuencia del mencionado acuerdo, se establecían una serie de acciones para afrontar la homogenización de las condiciones laborales de la plantilla. Textualmente el acuerdo mencionaba "La Dirección de la empresa, facilitará a los miembros de la citada comisión toda la información necesaria para el conocimiento de los planes de homogeneización de las condiciones laborales tanto económicas como sociales, traslados, reestructuraciones, etc."

Entendiendo que, bajo el prisma del acuerdo, la solución por la que optaba la Dirección era la negociación del cambio de convenio con los sindicatos presentes en la compañía, **la Sección Sindical de CCOO expresó en Enero de 2006 su interés en crear comisiones mixtas empresa-sindicatos para estudiar conjuntamente y resolver los posibles problemas** que pudieran surgir en un cambio del ámbito e importancia que requería el tema. En aquel momento, a la Dirección le pareció una excelente idea.

¿Qué ha pasado durante estos meses?

Nada, absolutamente nada. Sólo palabras y ningún hecho. Ni se han creado las comisiones mixtas ni se ha entregado documentación alguna. Todo sigue igual salvo la intencionalidad de la empresa en cambiar los convenios, que han cuantificado unilateralmente sin contar con CCOO, representación más votada por los trabajadores y trabajadoras de los centros más afectados: Barcelona y Valencia.

¿Qué nos espera?

Difícil es hacer predicciones. Lo que no podemos permitir es que bajo el paraguas de una supuesta homogeneización, no se haga tal sino un intento encubierto de precarizar las condiciones de trabajo de parte de la plantilla.

HOMOGEINIZAR <> PRECARIZAR

**Si se pretende homogeneizar,
nos tendrán a su lado trabajando para ello.
Si se pretende precarizar,
nos tendrán delante para intentar pararlo.**

CC.OO. apuesta por la movilidad sostenible



Propuesta de movilidad: Acceso al centro de Sogeti-Barcelona

El centro de trabajo de Barcelona está ubicado, desde Junio de 2005, en el parque empresarial World Trade Center Almeda Park (Cornellà de Llobregat). Este parque empresarial, todavía en fase de construcción de las diversas fases hasta su configuración proyectada final, está encuadrada dentro del ya preexistente Polígono Industrial Almeda y del barrio de Almeda de Cornellà.

Actualmente el número de trabajadores/as se ha incrementado notablemente en la zona y se prevé que cuando esté en pleno funcionamiento habrá aproximadamente unos 14.000 trabajadores/as, a los que hay que sumar los vecinos del barrio.

En este marco, y comenzando un trabajo que sabemos que será de largo recorrido y costoso, desde principio del presente año, **CCOO ha iniciado una serie de acciones para la mejora de la accesibilidad al polígono, en el que los delegados/as de CCOO de Sogeti-Barcelona hemos participado de manera activa.**

El primer paso, siempre fundamental para cualquier reivindicación, ha sido organizarnos para crear un frente común y presentar una propuesta conjunta que valore las diferentes necesidades de las diferentes empresas de la zona y los vecinos. Para ello, en Marzo se realizó una campaña de información de la representación legal de los trabajadores y en caso de carecer de ella, con los responsables de recursos humanos, en las empresas de la zona, con la intención de poder constituir una Coordinadora de Comités de Empresa y delegados/as de personal.

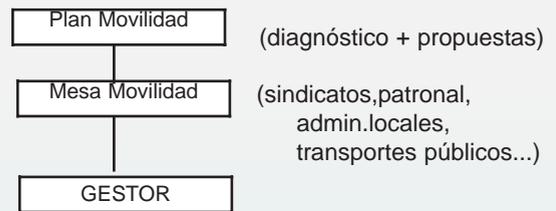
La respuesta, en general, fue más que satisfactoria y ya desde Abril se han comenzado a realizar reuniones en las que participan delegados/as de diferentes empresas (Fujitsu, Sogeti, Cofidis, Mecalux, ...), representantes de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO-Catalunya), representantes de Comfia-CCOO, UGT-Catalunya,... tanto en la sede de alguna empresa como en la sede de CCOO-Baix Llobregat.

Una vez **constituida la Coordinadora de Comités de Empresa, en que ha sido elegido Josep Lluís de Hoyos (CCOO-Fujitsu, el gran impulsor de la propuesta) como Coordinador General**, se ha trabajado en crear una propuesta para gestionar la movilidad no sólo del polígono Almeda sino también de los polígonos Famades, Est i Solanes de Cornellà de Llobregat.

¿Cómo funciona un plan de movilidad?

Debe presentarse una propuesta a la administración pública (en este caso la Generalitat de Catalunya), que a su vez contrata a una empresa externa para que haga un estudio de la zona. Realizado el diagnóstico, se trabaja sobre las diferentes propuestas y encuestas realizadas, en general, por los sindicatos.

La Ley de Movilidad prevé la designación de un GESTOR para dirigir todo el proceso:



Objetivos de la propuesta de movilidad:

- . Priorizar el acceso en transporte público.
- . Priorizar el acceso en coche compartido
- . Favorecer el acceso en bicicleta
- . Facilitar que se pueda llegar a pie en condiciones seguras
- Garantizar la intermodalidad

Propuestas generales

- . Realización de un Plan de Movilidad: a partir de diagnóstico de la movilidad, concretar objetivos temporales, hacer propuestas y establecer indicadores de control de seguimiento del plan.
- . Constitución de una Mesa de Movilidad: órgano permanente de consulta y de participación de los agentes sociales y administraciones vinculadas con el sector Almeda.
- . Elección de un Gestor de movilidad, responsable del control y organización de la movilidad.

Propuestas Almeda

Actualmente el número de delegados implicados ha crecido así como el número de empresas (catorce), por lo que se ha creado una pequeña Comisión, formada por dos tercios de los representantes, que acude a las reuniones oficiales.

Podéis consultar el documento de propuestas en la web de Comissió Obrera de Catalunya (www.ccoo.cat)
http://www.ccoo.cat/html/jsp/acces_conc.jsp?ASP=MD&URL=26542

Situación actual

Se han mantenido ya diversas reuniones con la Patronal (Pimec: 1/06/2006, Condederació d'Empresaris-CEOE: 15/06/2006) y Administraciones Públicas (Ayuntamiento de Cornellà: 28/07/2006, Departamento de Política Territorial y Obras Públicas: PTOp y Autoridad del Transporte Metropolitano ATM: 05/09/06), a los que previamente se les ha presentado la Propuesta de Movilidad.

Los resultados son aparentemente muy positivos, ya que la buena predisposición que han demostrado augura un buen comienzo para este proyecto. Igualmente se ha constatado la necesidad de contratar una empresa consultora para que se responsabilice de realizar un estudio basado en una encuesta a los trabajadores de estos Polígonos donde se reflejen las necesidades de movilidad y que sirva después para elaborar el Plan de Movilidad que incluya un análisis de la zona y de las propuestas que solucionen dichas necesidades. La ATM en la última reunión adquirió el compromiso de convocar a una nueva reunión a todas las partes implicadas: Ayuntamientos de Cornellà y L'Hospitalet, patronales/empresarios de la zona, representantes de los trabajadores, operadores de transporte (TMB, FGC, RENFE), EMT (Entitat del Transport Metropolità) y al propio PTOp de la Generalitat, para constituir lo antes posible un Grupo de Trabajo o Mesa de Movilidad, con el fin de iniciar el proceso de elaboración del Plan de Movilidad de la zona. Esta Mesa encargará el estudio previo de las necesidades a una empresa consultora especializada en el tema.

¡Os seguiremos informando!

LOS 40 SINDICALES

Incluso durante el verano ha seguido creciendo el número de bajas voluntarias y de excedencias en esta compañía, algo que a la **SECCIÓN SINDICAL de CCOO** le sigue preocupando sobremanera. Esta Sección considera que **medidas de negociación colectiva satisfactorias** (planes de carrera profesional, revisiones salariales, armonización Transiciel-Sogeti,...), tanto para la empresa como para los trabajadores **podrían ayudar a que los índices de rotación no fueran tan elevados** y evitarían que siguiéramos nutriendo a la competencia de buenos profesionales.

Por eso, esta semana, el Nº1 en los **40 sindicales** es para la versión que nos ha llegado de una canción de Julieta Venegas "**ME VOY**"



*Porque no supiste ver al trabajador, lo que valía de el,
porque no miraste el valor
de mi profesión.*

*Porque no escuchas lo que
dice esta SECCION,
sólo ves el dinero
y yo, que estoy tan harto
abro el INFOJOBS*

*No voy a llorar y decir,
revisame el SUELDO, porque
es probable que lo merezco
YA NO lo quiero, por eso...*

*Me voy, que lástima pero adiós
me despido de aquí
me voy, que lástima pero adiós
ADIOS SOGETI*

*Porque sé, que me espera algo mejor
otra empresa con REVISION
de esas con carrera profesional
que hace que, vaya yo*

*Yo que pensé, nunca me iría de aquí,
quizás la fusión..., creía que algo cambiaría
pero hoy entendí, que no hay
una buena gestión*

*No voy a llorar y decir,
revisame el SUELDO, porque
es probable que lo merezco
YA NO lo quiero, por eso...*

*Me voy, que lástima pero adiós
me despido de aquí
me voy, que lástima pero adiós
ADIOS SOGETI*

*Me voy, que lástima pero adiós
me despido de aquí
me voy, MI SUELDO SE CONGELO
ADIOS SOGETI.*

*Me voy, que lástima de FUSION
me despido de aquí
me voy, que lástima pero adiós
ADIOS SOGETI*

Y me voy...

Adaptación : **Sr Business**



La totalidad de los técnicos informáticos de los Centros Hospitalarios y de Atención Primaria del Servicio Cantabro de Salud (SCS) secundaron durante el mes de Septiembre un nuevo periodo de paros convocado por la Federación de Sanidad de CC.OO. de Cantabria

CC.OO. centró las demandas de los técnicos informáticos en el reconocimiento de la categoría correspondiente a las Tecnologías de la Información, desde su fecha de creación el 3 de junio de 2005; y en la convocatoria por parte del SCS de todas las plazas de informáticos existentes en la Oferta Pública de Empleo de 2007.



EDS despidió improcedentemente a más de 110 trabajadores y trabajadoras en el último año y medio. La Sección Sindical de CCOO en EDS, ha detectado que los despidos tienen como objetivo la deslocalización a una subempresa española (EDS Omega), subvencionada por la Diputación de Aragón, donde contratarían más barato y en precario los puestos de trabajo que están destruyendo.

La Sección Sindical de CCOO en EDS ha iniciado una serie de acciones para frenar los despidos: concentraciones, carteles de protesta, denuncia de la situación en radios locales,

Convenios

XV Convenio de Planificación Fin de la negociación

Recientemente os hicimos llegar el comunicado conjunto de los sindicatos CCOO y UGT al respecto de la resolución del XV Convenio de Planificación. Desafortunadamente el XV Convenio de Planificación mantiene la misma estructura del anterior, simplemente actualizando las tablas salariales. La postura de la patronal AEC intentando flexibilizar aún más las jornadas no nos parece el camino más adecuado para regular un sector que cada vez está más necesitado de un convenio que solucione los problemas. Mientras que el camino es intentar conciliar la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores en general, un ejemplo es la ley de igualdad que está en estos momentos en trámite parlamentario, lo que propone la patronal AEC es el camino totalmente contrario. Esperamos que la AEC recapacite su postura cara a la negociación del XVI Convenio.

Descuentos y ofertas para la afiliación

AVIS
Alquiler de coches

Acceso a la reserva en web de coches de alquiler AVIS para afiliados y afiliadas a Comisiones Obreras.

io institutosodontológicos

Oferta en clínicas odontológicas para afiliados y afiliadas a Comfia CC OO sin coste alguno y de la cual pueden beneficiarse los familiares en primer grado.

En la web de Comfia-CC.OO. encontrarás más ofertas para que pueden interesarte.



Nueva imagen de las webs de CC.OO.

Desde el pasado mes de Julio, Comfia ha cambiando su imagen en la web, intentando ser más amable, intuitiva y accesible para todos y todas.

En la misma línea, la web confederal de CC.OO. también lo está haciendo este mes.

¡ Esperamos que sea de vuestro agrado!

Sección Sindical de Comfia-CCOO en Sogeti:
Comfia-CCOO:
CC.OO.:

www.comfia.net/sogeti
www.comfia.net
www.ccoo.es



Rellena esta ficha y afiliate a CC.OO.

Fecha de afiliación _____

NOMBRE Y APELLIDOS _____ DNI _____

Dirección _____ CP _____ Localidad _____

Correo electrónico personal _____ Teléfono _____

EMPRESA _____

TITULAR - DOMICILIACIÓN BANCARIA _____ DNI _____

Banco/Caja _____ Agencia _____ D C _____ Nº cuenta corriente/libreta _____

FIRMA

CLAUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la C.S. CCOO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodp@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.

O afiliate por Internet en

<http://www.ccoo.es/sindicato/afiliacion.html>