

En Descobert

La Veu de la Majoria

ÉPOCA V –EDICIÓ ELECTRÒNIC@ NÚM. 9 – ABRIL 2006

Editat per Secció Sindical
Comfia-CCOO caixaterrassa *

www.comfia.net/caixaterrassa/

SUMARI.

- Editorial
- Col·laboracions
- Notícies
- Sabies que...
- Entreteniments
- Humor
- Programació TV



Podeu fer arribar les vostres col·laboracions i suggeriments preferentment per correu electrònic a comfia-ccoo@caixaterrassa.es o per valisa al 722-Secció Sindical Comfia-CCOO. Tots els articles hauran d'anar identificats. La Secció Sindical de Comfia-CCOO no es fa responsable de l'opinió dels articles.

Conegut en anglès com a “mobbing” l’assetjament moral en el treball és un fenomen antic i es defineix com a **“qualsevol manifestació d’una conducta abusiva i, especialment, els comportaments, paraules, gestos i escrits que puguin atemptar contra la personalitat, dignitat o integritat física o psíquica de la persona, o que puguin posar en perill la seva ocupació o degradar el clima de treball”**.

L’assetjament moral és una actitud deliberada i sistemàtica d’agressió psicològica i es manifesta amb el descrèdit públic de la víctima, la crítica d’aspectes de la personalitat o la vida privada de manera contínua, l’assignació de funcions sense sentit o per sota de la qualificació del treballador, la pressió sistemàtica;...

Les víctimes solen ser persones vàlides, ètiques i honestes, i per això mateix vulnerables, i són atacades per individus amb pocs escrúpols i força carències que intenten suplir fustigant i fixant l’atenció en una víctima expiatòria.

La tolerància de les empreses amb els abusos de determinats individus enrareix el clima laboral, anul·la el potencial de treball real de les víctimes i fa que la gestió del conflicte es converteixi en la principal preocupació d’agressors, agredits, i fins i tot dels testimonis.

S’ha de denunciar l’assetjament

No es pot permetre que els culpables d’aquestes accions puguin seguir fent-les amb total impunitat.

La direcció i l’equip directiu, ha de garantir que els assetjadors no continuïn i no posin a la resta de treballadors en situació d’indefensió i **no s’ha d’esperar la denuncia directa dels afectats.**

La primera mesura és que **ct*** manifesti de manera inequívoca que l’assetjament moral no serà tolerat en absolut, i en segon lloc, que aquestes situacions han de ser previngudes, **en la seva política de personal i de conciliació de la vida familiar i laboral.**

Mal educado, vanidoso, prepotente, incapaz de reconocer sus errores y con afán de protagonismo. He aquí el retrato robot del jefe español según una encuesta realizada en 2003 por una consultora especializada (Otto Walter) entre 750 profesionales cualificados de nuestro país.

LA falta de respeto era el comportamiento negativo más denunciado: un 49,33% de los encuestados (53,8% entre las encuestadas). También abundaban quienes criticaban la falta de atención hacia los subordinados o, sencillamente, la incompetencia directiva.

La cosa podría no ir más allá de una mera curiosidad descriptiva, de las muchas que promueven el consabido comentario "Spain is different", de no ser porque en octubre pasado la revista oficial de la American Medical Association (Archives of Internal Medicine) publicaba un estudio cuya principal conclusión es que la percepción de que uno recibe un trato justo en su trabajo se relaciona con un menor riesgo de enfermedad coronaria.



Como ha dicho su autor, el Prof. Mika Kivimäki, del Instituto Finlandés de Salud Laboral: "este es el primer estudio que demuestra que la justicia en el trabajo protege contra la enfermedad coronaria".

Y ¿Cuál es el principal componente de esta sensación de justicia en el trabajo según el mismo estudio? Pues, ni más ni menos que la convicción de que los jefes tienen en cuenta tus opiniones, que te involucran en sus decisiones y que te tratan con franqueza. Cara y cruz, vaya, con la foto del principio.

Estudios anteriores ya habían puesto en evidencia que los días en que juno trabaja con un buen jefe le disminuye la presión arterial. O sea, trabajar con un jefe justo y ecuánime protege el corazón, por cuanto implica un menor nivel de estrés crónico.

Visto lo visto, ¿por qué no solicitar que en las evaluaciones de riesgos se identifiquen y valoren los peligros que representan los jefes para sus trabajadores? Ya imaginamos que en este caso, eliminar el riesgo en origen –tal como propugna la ley de prevención- sería complicado, pero al menos se podría proponer una señalización de seguridad en la puerta del despacho: ¡Peligro, jefe!

QUÈ ÉS L'ESTRÈS?

L'estrès al treball pot definir-se com la resposta psíquica i/o mental i/o física que es pot produir quan les exigències en el treball superen les capacitats, habilitats, expectatives o necessitats del treballador.

El concepte estrès, a vegades es confon amb el de "desafiament o repte en el treball", que no solsament no produeix conseqüències negatives per a la salut de la persona, sinó que pot resultar beneficiós.

QUINES SÓN LES CAUSES DE L'ESTRÈS ?

L'estrès en el treball és el resultat de la percepció negativa continuada de la interacció entre les condicions del treball i una determinada persona. És important, per tant, destacar que les característiques individuals del treballador en front les condicions del treball poden resultar en conseqüències diametralment oposades.

1. Diferències en les característiques individuals: La personalitat i l'estil d'afrontament són fonamentals per el diagnòstic de certes condicions de treball com estressants, de tal manera que una situació d'estrès viscuda per una persona pot no ser problemàtica per una altra. Això ens serveix per a guiar les estratègies de prevenció que han d'emprar els treballadors.

2. Condicions de treball: Hi ha evidències que demostren que certes condicions de treball són estressants per a molts treballadors. Podem apuntar amb èmfasi la sobrecàrrega de treball com a clau de l'estrès. D'aquest fet ens servim per establir una primera estratègia en el redisseny del lloc de treball.



CONDICIONS DE TREBALL QUE PODEN GENERAR ESTRÈS

Disseny de tasques,

- Sobrecàrrega o infracàrrega de treball/manca de controls respecte el ritme/elevats nivells de pressió temporal
- Poca varietat o cicles de treball reduïts/Treball fragmentat o amb manca de significat/ infrautilització de les qualificacions/ alta incertesa
- Programes de treball excessivament rígids/Treballar sense pauses o descansos compensatoris /llargues jornades de treball o en hores fora de l'habitual treball a torns

Estil de direcció

- Falta de definició d'objectius organitzatius
- Falta de participació dels treballadors en la presa de decisions
- Falta de comunicació
- Baixos nivells de recolzament per la resolució de problemes i pel desenvolupament personal
- Falta de delegació de tasques

Relacions interpersonals

- Falta d'ajut i suport de companys i supervisors
- Falta de recolzament social



Rol de treball

- Expectatives conflictives o incertes en el treball.
- Percepció d'excés de responsabilitat

Carrera Professional

- Estancament de la carrera professional
- Falta d'oportunitat per ascendir o promocionar
- Ascens ràpid per a qui no està encara preparat
- Baixa valoració social del treball
- Baix salari



Condicions ambientals

- Condicions físiques molestes o perilloses: constricció física, soroll, deficient qualitat de l'aire o problemes ergonòmics.

ACCIONS PER A REDUIR L'ESTRÈS

Per a millorar les condicions de treball, és prioritari un canvi en l'organització del treball, però fins i tot amb això no es podrà minvar tot l'estrès de tots els treballadors. Per aquesta raó es fa necessari incidir a la vegada en el control de l'estrès.

Canvi en l'organització

És l'estratègia més directa per a reduir l'estrès en el treball. S'han d'identificar els aspectes del treball que poden produir estrès i dissenyar estratègies per a reduir-los o eliminar-los. L'avantatge d'aquesta estratègia és que menen directament a la identificació de les fonts de l'estrès en el treball. Malauradament a nivell organitzatiu és difícil comprometre's amb canvis de rutines de treball o d'estructura de l'organització. Com a principals pautes de prevenció podem assenyalar:

- Assegurar-se que la càrrega de treball està d'acord amb les capacitats i habilitats dels treballadors.
- El disseny dels treballs ha de poder facilitar l'estimulació i l'oportunitat per a que el treballador utilitzi les seves habilitats i capacitats
- Millorar la comunicació sobre el desenvolupament de la carrera professional.
- Preveure oportunitats per a la interacció social entre els treballadors.
- Establir un programa de treball que sigui compatible amb les necessitats i responsabilitats externes al treball

Control d'estrès,

- Programes d'afrontament que habilitin a les persones per a resoldre situacions de dificultat en el treball
- Informació i formació sobre l'estrès

Facilitar assessorament individual als treballadors amb problemes amb el treball i extra-laborals

DARRERES INVESTIGACIONS SOBRE L'ESTRÈS I LA SALUT

Afeccions cardiovasculars.-

Molts estudis suggereixen que les demandes psicològiques en el treball, que permeten als treballadors el control excessiu dels processos de treball, augmenten el risc d'alteracions cardiovasculars.

Trastorns múscul-esquelètics.-

Investigacions de la NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) i d'altres organitzacions, demostren que l'estrès en el treball augmenta el risc per a desenvolupar trastorns múscul-esquelètics d'esquena i extremitats superiors.

Trastorns psicològics.-

Alguns estudis suggereixen que la incidència de problemes com les depressions i el burnout està relacionada amb el desenvolupament d'activitats laborals amb diferents nivells d'estrès en el treball. (Diferències econòmiques i d'estil de vida entre diferents ocupacions també poden contribuir a aquest problema).

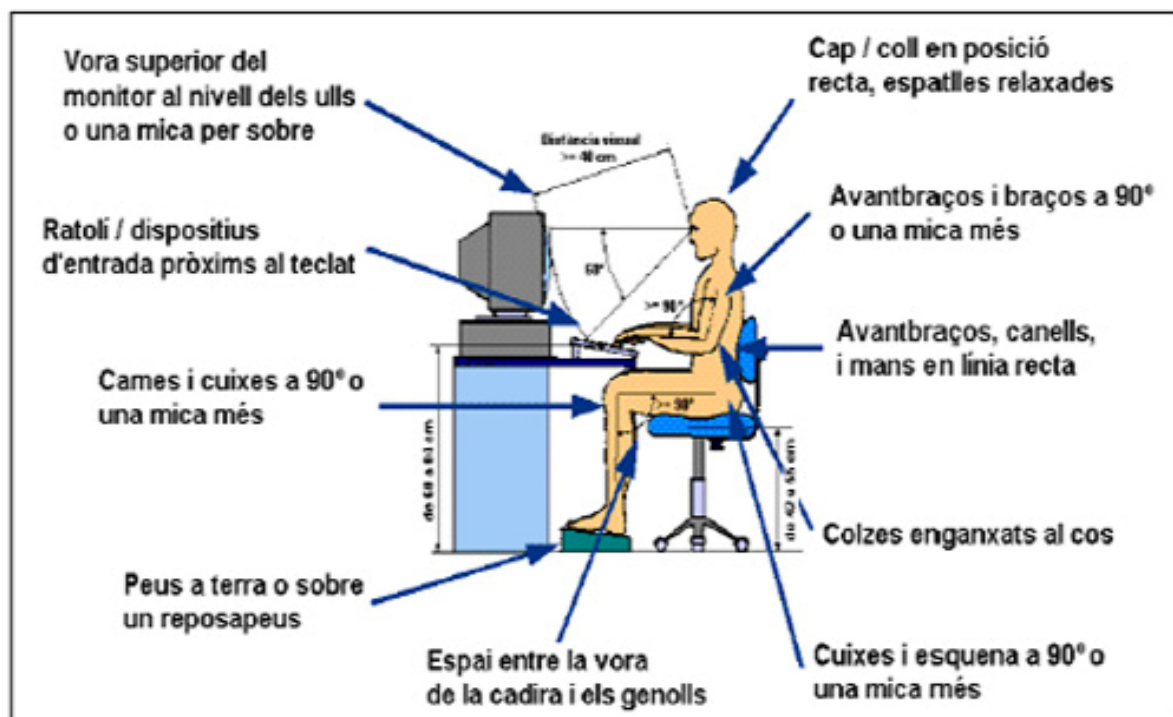
Danys en el lloc de treball.-

Tot i que es continuen realitzant estudis, cada vegada es té més clar que les condicions de treball estressants interfereixen amb la pràctica d'un treball segur, afavorint els riscos generals d'accidentalitat.

Suïcidi, càncer, úlceres i alteració en el sistema immunitari.-

Hi ha estudis que demostren una relació entre les condicions de treball estressants i aquests problemes. No obstant es necessiten més investigacions abans de fer conclusions en ferm.

FONT: <http://www.ub.es/ossma/info/documents/estres.htm>



El miedo y el deseo: pienso que esos son los dos grandes motores de los cuales se nutren las empresas actuales para motivar/coaccionar a sus empleados, esta afirmación requiere un intento de explicación por mi parte.

Primero comentaré:

- a) No estoy en la posesión absoluta de la verdad, ni tampoco en la parcial.
- b) La afirmación en sí misma, ya debería de haceros pensar y reflexionar, antes de continuar con la explicación.
- c) De estar o no re acuerdo con mi versión, estupendo! eso os demostrará que habéis pensado en la afirmación y sacado vuestras propias conclusiones.

Estudios de personas mucho más cualificadas que yo, léase Maslow y su pirámide de las necesidades humanas, que inicialmente se utilizaban para el estudio de las personas basadas en como cubrían sus necesidades, el marketing las ha ido explotando a la máxima potencia para conseguir que siempre nos sintamos deseosos de tener aquello que no tenemos, ya que el ser humano por definición es un ser que desea.

Lo más grave de todo, no es que motivan nuestra capacidad de desear hasta pautas increíblemente elevadas, sino que al mundo occidental lo están conduciendo a que prácticamente muy pocos de nosotros nos sintamos satisfechos con lo que ya tenemos, y tan sólo pensemos en conseguir lo que no tenemos en bienes tangibles o intangibles.

En el tema que nos ocupa hoy, las empresas que han sido pioneras en la explotación del marketing han conseguido manipular a los consumidores para sus fines: maximizar el beneficio, principio básico del capital; pero también a sus propios trabajadores los manipulan hasta puntos inaceptables con ideas como promoción, prestigio social, incremento salarial para poder consumir aquello que deseas...

En la propia definición inicial aparece la palabra miedo: por definición es inmaterial en el que cada uno toma el que quiere tomar, las empresas conocen bien que todo ser tiene miedo por algo o alguien, es un instinto arraigado a la conservación de la especie, por más sociables que seamos y por ocupar el supuesto primer puesto en la escala evolutiva no dejamos de tener instintos, y el miedo esta entre ellos; las empresas siempre nos intentan tener con una parte de sueldo variable, con la sutil pero real amenaza de la des-promoción.

Debemos reflexionar a donde nos lleva la espiral sin fin: a una insatisfacción tan grande que de nada nos sirven los objetos materiales con los que llenamos nuestras vidas.

Pero nunca nos sentimos satisfechos, ¿os suena de algo?

El sistema nos tiene atrapados y comienza a ser el momento de que miremos lo que tenemos: la VIDA, es lo único que realmente importa.

Cuando dejemos de existir: ¿servirán de algo los bienes materiales que hayamos acumulado?

¡¡¡YO QUIERO SER SOLIDARIO!!!

Soy español y vivo en Cataluña y quiero ser solidario con el resto de los españoles. No quiero ser diferente, pero sí quiero ser y tener las mismas condiciones de vida que todos ellos. POR ESO:

QUIERO: Que mi IPC (último) del 4,3 sea el de la media de toda España, o sea, el 3,8 (cada año es superior y me aleja del resto de los españoles).

QUIERO: Que las autopistas de Cataluña sean igual de baratas que las de Madrid que tiene 9 (2 de pago muy baratas y 7 gratis). En Cataluña hay 9 también pero al revés (7 de peaje y 2 gratis). Además en Cataluña están los dos tramos de autopista más caros por Km. de toda Europa, (los túneles del Garraf y el túnel del Cadí). Lo dijo muy claro Álvarez Cascos (PP) "ni un Euro para autopistas a Cataluña".

QUIERO: Que una vivienda en Barcelona, valga lo mismo que otra en cualquier punto de Extremadura. El costo de una en Barcelona me permitiría comprar tres en Extremadura, vivir en una y alquilar dos y así conseguiría incrementar mis ingresos y la que vivo me saldría gratis.

QUIERO: Que el agua que en una urbanización próxima a Valencia cuesta 37 pesetas m3. Valga igual que la que yo pago: 301 pesetas.

QUIERO: Que el metro de Barcelona sea como el de Madrid donde la T-10 vale casi 2 Euros menos y la red de líneas cubre toda la ciudad, incluso puedes ir al aeropuerto en metro y facturar las maletas en la misma estación. El metro de Barcelona solo cubre la mitad de la ciudad y si quieres ir al aeropuerto, tienes que buscarte la vida.

QUIERO: Que el billete ordinario del Bus de Zaragoza con costo de 0,75 Euros, sea lo que me cuesta a mi que ahora pago 1,15 Euros.

QUIERO: Que el impuesto de Transmisiones Patrimoniales del País Vasco, que ahora está exento, sea igual para mis hijos cuando hereden (si es que lo logran), que en Cataluña tiene una escala semejante a la del I.R.P.F.

QUIERO: Que Barcelona tenga las mismas carreteras de circunvalación que tiene Madrid, que tiene 5 (M-30, M... y otras emes más) que hemos pagado entre todos los españoles. En Barcelona solo tenemos una (La Ronda) y que estamos pagando solo los ciudadanos de Barcelona y su área metropolitana mediante un impuesto especial que pagamos junto al IBI (se llama "Recargo de la Entidad Metropolitana"). Esta ronda se construyó para las Olimpiadas de Barcelona pero el Gobierno Central no quiso pagarlas.

QUIERO: Que la ITV, que en Melilla cuesta 19 Euros sea la que yo pague, en vez de los 44,65 Euros que yo desembolso.

QUIERO: Que Cataluña tenga el mismo trato fiscal que la media española. Cataluña aporta cada año 2,5 Billones de las antiguas pesetas al Tesoro Público español y solo recibe un Billón en inversiones. Quiero para Barcelona las mismas inversiones que recibe Madrid, por ejemplo en aeropuertos, Barajas recibe 11 veces más inversiones (del dinero de todos) que el aeropuerto del Prat.

QUIERO: Las mismas líneas del AVE que tiene Madrid, 6 contando las que están en construcción y que hemos pagado entre todos los españoles. En Cataluña solo tenemos una, la de Lleida que no alcanza los 200 Km/h, y encima es más cara que la de Madrid-Sevilla. Además, cuando llegue a Barcelona, si queremos que vaya al aeropuerto, la tendremos que pagar los que vivimos en Cataluña.

QUIERO: En definitiva ser igual. Como pensionista tengo unos ingresos idénticos que cualquier otro semejante a mi en, p. ej., Valencia de Alcántara, pero donde la vida es mucho más barata que en Cataluña.

POR ESO, cuando yo sea igual que todos los españoles, con todo lo que me sobre, gustosamente ¡¡¡SERÉ SOLIDARIO!!!

¡¡¡PÁSALO!!!

PRINCIPIS I VALORS CORPORATIUS.- Filosofia

...d) *En les relacions amb el personal:*

- *Ajustar les relacions amb el personal en base a la doble consideració que és l'actiu més important de la institució per a l'acompliment de la seva finalitat de servei a la comunitat i que la Caixa és mitjà fonamental per al servei del seu personal a la comunitat i per llur pròpia realització individual.*
- *Ajustar les relacions amb el personal en base a criteris de respecte i quitat.*
- *Fomentar i estimular la formació en el treball mitjançant el desenvolupament de programes de formació i plans de carrera que permetin assegurar la prestació d'un servei de màxima qualitat als Clients, l'obtenció d'uns adequats nivells de rendiment i productivitat dels recursos humans i materials emprats que facilitin el desenvolupament personal i professional se l'empleat.*
- *Procurar la major integració i motivació dels empleats mitjançant del desenvolupament d'una adequada política de personal.*
- *Establir i mantenir sistemes de retribució en línia del mercat, estimulants i diferenciadors en funció dels diversos nivells de responsabilitat, resultats i dedicació.*

“Extracte literal dels principis i valors corporatius en el seu apartat Filosofia.”

SABEM ON TENIM EL MELIC?

Quan una oficina no assoleix els objectius assignats en el capítol de captació d'actiu, fem el impossible per esbrinar i corregir la desviació?

Quan una oficina no assoleix els objectius assignats en el capítol de captació de passiu, fem el impossible per esbrinar i corregir la desviació?

Quan una oficina no assoleix els objectius assignats en el capítol de captació de serveis, fem el impossible per esbrinar i corregir la desviació?

Quan una oficina no assoleix els objectius assignats en el capítol de cobrament de comissions, fem el impossible per esbrinar i corregir la desviació?

En definitiva, som capaços de portar a terme accions per reconduir qualsevol situació anòmla en la consecució dels pressupostos i objectius que ens marquem com a fita any rere any i que habitualment s'acompleixen amb escreix.

Però que passa quant es detecta una fuga del nostre actiu més important “el personal” i afecta no tan sols als empleats de base, habitualment el menys afavorit, si no que arriba inclòs els darrers temps al personal directiu de l'entitat?

Fem el impossible per esbrinar i corregir aquest constant degoteig de baixes? No seria hora d'una profunda revisió de les causes i motius?

Només voldria seguir creient en els principis que vaig aprendre de jove.

LESTHER

Prohibidas las reuniones a partir de las 15:00 si quiere cumplir su horario.

“El mejor premio al buen trabajo es irse a casa”, señala Francisco Muro, consejero delegado de la consultora Otto Walter. Y parte de que eso se cumpla le corresponde a una figura muchas veces temida: el jefe. Porque... ¿de qué sirve que una empresa tenga un horario racional si el jefe de su departamento decide hacer el suyo propio? Reuniones a horas intempestivas, comidas que se alargan unas cuantas horas... “Un buen jefe es aquel que no premia sólo la presencia, sino el rendimiento, entre otras cosas porque le pagan por eso”, comenta Muro. El director de Recursos Humanos de Telefónica Móviles, José Buqueras, reconoce que le gusta entrar a trabajar “bien temprano, pero no le digo a la gente que haga lo mismo”.

UNA ESPECIE EN EXTINCIÓN. - *Éstos son algunos de los modelos de jefe que convierten en “misión imposible” cumplir el horario:*

La superwoman – Bienvenida al mundo de los negocios.

La que ha llegado hasta lo más alto y de repente se olvida de lo que pasó años atrás. “Yo he tenido que pasar por esto para estar aquí, así que fastídate”. Es lo que suele decir, sobre todo a sus empleadas.

El que apaga las luces – Trabaja menos que ninguno.

Éste es un clásico. El que llega sin ojeras dos horas después que los demás y presume de que es el que apaga las luces de la oficina.

El amenazador – No perdona ni siquiera una urgencia.

Llega ese momento en el que toca decirle algo tan grave como “Tengo que ir al médico”. Es entonces cuando, después de respirar profundo, se lo dice. Y él, implacable, contesta: “Tu sabrás lo que haces”.

El expreso de las 7 – Llega tarde pero delega de miedo.

No se le ve el pelo en todo el día y cuando se está yendo la gente aparece por sorpresa y con cara de agobio. Es entonces cuando comienza el reparto de “marrones”. Poco después se marcha a casa.

El irrespetuoso – No piensa en la vida privada de los demás.

En ese momento de máxima concentración, a punto de terminar algo importante, llega él y dice: “Venga a mi despacho”. Hora y media después, sigue hablando de cosas superficiales, sin pensar si has quedado.

El desocupado – El que parece que no tiene casa.

Solo quedan 5 minutos para salir, el ordenador casi apagado y el abrigo puesto. Es entonces cuando suena el teléfono. Es él... que convoca una reunión. Una vez más, parece que no tuvo tiempo en todo el día. Y encima apunta a quién acude.

comfia
caixaterrassa CC.OO.

● inici
● qui som?
● afiliació
● conveni
● acords
● comunicats
● en descobert
● actualitat
● ofertes i serveis
● cond. laborals

Visitants: 0000
Actualització: 8-04-06
Optimització: 1024x768

Seccio Sindical Comfia - CC.OO.
***caixaterrassa**

Carrer de Baix 1, 2on, 2a. 08221 Terrassa
Telèfon/Fax 937003841
www.comfia.net/caixaterrassa
comfia-ccoo@caixaterrassa.es

AMB COMFIA
ELS OBJECTIUS
ELS MARQUEJEU

dia@caixaterrassa.es

LA COSA NOSTRA

- Algú sap perquè en alguns empleats de Caixaterrassa que aconseguen 0,9 MM Euros en operacions de leasing, l'empresa LicoLeasing els porta de franc a Nova York, mentre paral·lelament, tots els empleats de Caixaterrassa aconseguen un resultat net rècord de 51,1 MM Euros, amb un increment respecte del any anterior del 23,4%, amb un rati d'eficiència del 59,4% millorant respecte l'any anterior un 5,4% ***i Caixaterrassa els porta de franc, com a premi, a treballar la tarda de la cavalcada de Reis?***
- Algú sap quin cost va tenir per a l'entitat mantenir portes obertes la dita tarda de la cavalcada de Reis a causa del excel·lent negoci que va brillar per la seva absència?
- Algú recorda el nom del directiu que no ha cobrat el plus variable per l'afaire Terra Mítica.
- Algú sap qui paga les 8 hores de formació dels directius que segueixen el curs d'Otto Walter.
- Algú sap quin dia de quin any obrirem oficina al Carib.

HUMOR:

UN XIC DE TOT

Un cliente entra en un taller mecánico y pregunta por la tapa 710.

El vendedor muy sorprendido, se acerca al dueño del negocio y pregunta: Oye sabes cual es la tapa 710?

El tampoco la conoce y llama a un mecánico para repetir la pregunta por una tapa 710. Pero nadie en el taller la conocía.

El cliente insiste y dice que es una parte de su motor y que le había desaparecido de manera misteriosa. Y exigía una nueva tapa 710.

En vista de que nadie sabía nada de una tapa 710, el vendedor preguntó al cliente si le podía dibujar la famosa tapa 710.

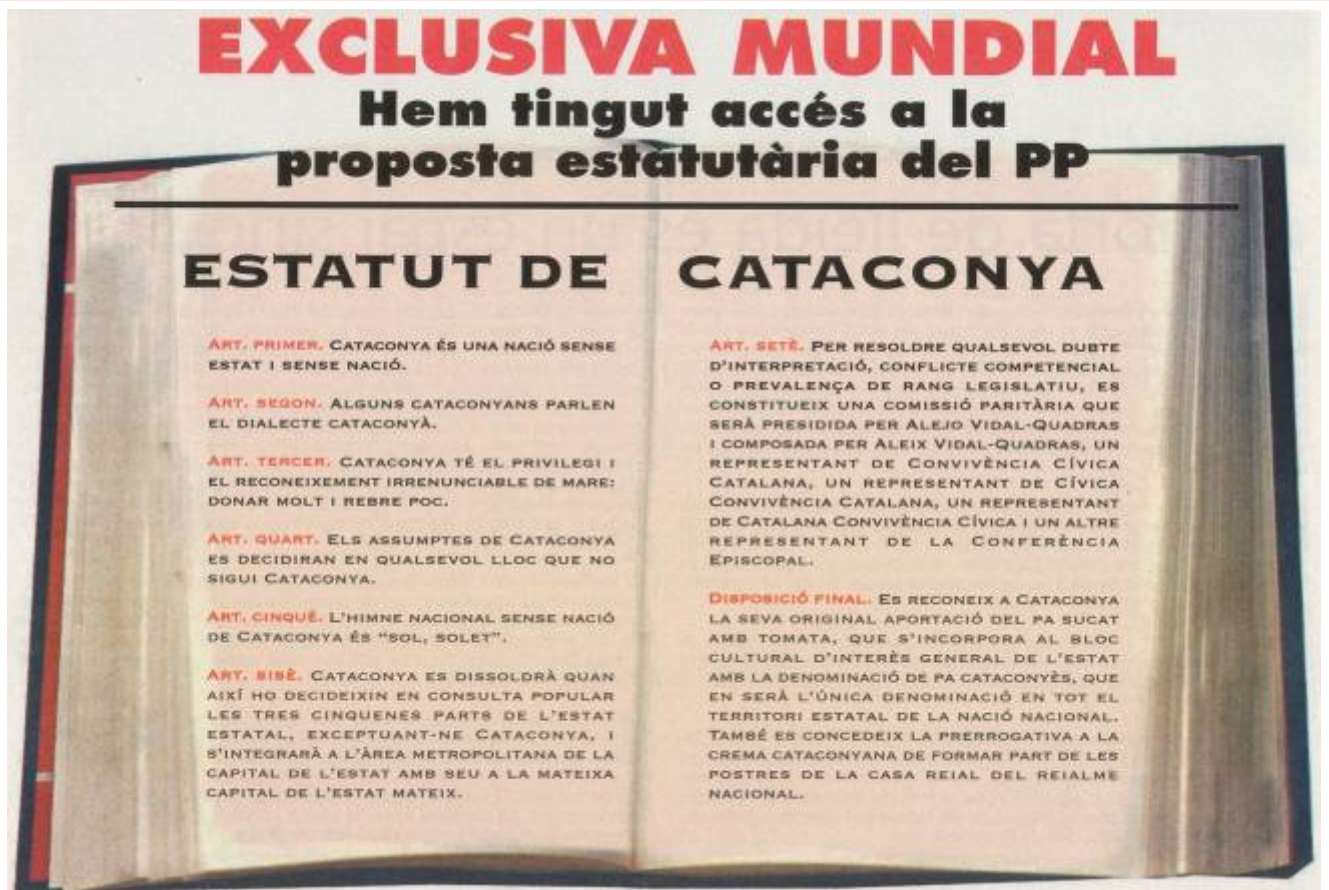
Casualmente el cliente que había pasado por una escuela de dibujo, no tenía problema con esto, ya que recordaba perfectamente la tapa 710. Tomó un pedazo de papel, dibujó un círculo de unos 8 cm de diámetro y escribió en el centro el número 710...

Y muy orgulloso de su dibujo, lo enseñó al vendedor. . . .



<http://humor.ozu.es>





MANUAL DEL BON COLPISTA - Passa-ho!

Patim una pandèmia de militars d'una molt alta graduació (possiblement absent) als que no els agrada l'Estatut. O sigui que com que estan enfadadets es dediquen a amenaçar-nos de treure els tancs al carrer. Bé, doncs, o els treuen d'una vegada o callen (també d'una vegada). I si al final creuen que han de fer el que històricament han fet en aquests casos, permetin-me uns consells d'amic:

Si entren a BCN per la Diagonal, deixin els tancs i agafin el tramvia, que estem parlant d'una ciutat sostenible.

Un cop a la Diagonal veuran que a mà dreta hi ha la seu de "La Caixa", ja saben, aquests de l'opa que vol matar de gana Ej-paña. És evident que mereix ser assaltada. Però molt de compte!!! Si en un despatx es troben una noia alta i rossa, deixin-la estar. Podria ser una filla del rei que treballa a l'empresa.

Si en ple saqueig de la ciutat decideixen tornar a endur-se papers, millor que esperin que retornin els que ara estan venint de Salamanca. Si se'ls emporten junts, aprofitaran el transport i estalviaran uns calerons, que sempre van bé.

Recordin que l'ordenança de civisme de BCN prohibeix la pràctica de la prostitució en segons quins supòsits. Per tant, millor que vinguin sense les seves mares.

Avís important: ¿saben el *Financial Times*, aquest diari que dimarts afirmava que l'article 8 de la Constitució té "imperfeccions", que demanar ser una nació és un anhel democràtic i que l'actitud del PP en el cas Mena "pot representar una amenaça més gran a la unitat d'Ej-paña que les ambicions autonomistes de Catalunya"? Doncs aquest diari no és català. Per bombardejar-lo haurien de trucar a informació de la Gran Bretanya i demanar-los l'adreça a ells.

Ah, i una cosa molt important que em deixava: sobretot facin cas del senyor Tribunal Suprem i només arribar apuntin-se a ballar sevillanes, no fos cas que acabessin aprenent català.

© 2000 Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



No es por criticar, pero empezaste aquí hace dos días y ya llevas tres semanas de retraso respecto a la planificación.

© 1999 Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



Te voy a enviar a un seminario para aprender a ser más productivo y trabajar más.

© 1998 Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



***Me han hecho jefe porque soy idiota.
Es peligroso dar tanto poder a una persona inteligente.***

Copyright 2001 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



***Siempre doy 110% a mi trabajo. un 40% el lunes, 30% el martes,
20% el miércoles, 15% el jueves y un 5% el viernes.***

PROGRAMACIÓ DE TELEVISIÓ:

08:00 Universitat Oberta.

Especial directius 1

Hola, dires! Ja que porteu molts anys fent les reunions de divisió i no treieu res en clar, tornarem a les de multiplicació. Repetiu amb mi: dos per uuuna, dos! dos per doos, quatre! dos per treees, sis! Us quadren ara els balanços???

08:55 Universitat Oberta.

Especial directius 2

Hola, dires! Heu rebut ja el vostre Manual de Transparència? No us extranyeu si el veieu diferent al que hem enviat als empleats, ells han de tractar amb clients, vendre productes i fer coses d'aquestes. El vostre és molt méees senzill i aclaridor, tan sols us explica paaas a paaas i poqueet a poqueet com fer servir una transparència, mireeeu: s'engega la màquina de transparèencies, es posa la transparència a soobre (ep! vigileu que no estiiigui al revés, si això passa només cal donar-li la volta) i ja està! ja teniu la transparència projectada (a la paret, home, només cal aixecar el cap!). A què és fàcil, el vostre Manual de Transparència???

10:20 Cinema lucratiu.

'El color del dinero'

Ara, els nostres productes tindran coloraines!!! Que si blanc, que si verd, que si vermell... Jo crec que els que tindran més èxit seran els productes MARRÓN, aquells que ningú sap com colocar, jua, jua!!! Us imagineu el Paul Newman invertint tots els diners guanyats amb el billar en un producte vermell d'alt risc? I que ho perdi tot per una caiguda de la borsa?? I que vingui a l'oficina i li foti el taco al 'dire' per on jo sé?? Jua, jua, jua, jo ho vull veureee!!!!!!!

12:15 Pel·lícula gastronòmica.

'La delgada linea roja'

Sabeu què és la 'delgada linea roja'? No és una llegenda urbana, és una realitat. Costa de veure, però amb un petit esforç és possible. Seguiu aquests senzills passos: aneu al bar de Serveis Centrals, demaneu un entrepà de xoriço o un de pernil, seieu a una de les taules amb calma i poseu el bocata de costat, de forma que es vegi el tall longitudinal. A vegades es requereix temps perquè es tracta d'una prova d'esforç visual complicada, però, amb atenció... allà ho veureu! Sí, sí, allà hi és! Una petita línia vermella que creua el bocata!!! Això, estimats meus, és l'embotit!!! Sembla mentida, però en posen!!! I és que on es posi un tall-embotits amb precisió atòmica, que es tregui la resta!!!!

14:30 Telenotícies Migdia.

Per fi hem trobat local a Saragossa!!! Diuen que en quan fem fora una tal Pilar ja podrem instal·lar oficina nova!!!!!!

15:20 Pel·lícula de recochineo.

'Cariño, he encogido el sueldo'

A aquest pas, els nous empleats que es vulguin ficar en una hipoteca hauran de començar a pensar en oferir altres tipus de 'serveis' als clients, perquè el que és amb el sou.... ho tenen xungo!!! Com podeu pagar tan poc a la gent nova que entra???

18:05 Sessió especial gent gran.

'Tira a mamá del tren'

Tírala, tírala!!!! D'una punyetera vegada!!! Abans que contracti la pensió hipotecària!!!! S'ha tornat boja?? S'ha begut l'enteniment?? No veus que ens quedem sense la casa?? Vinga, vinga, tírala del tren, que s'escarxofi sobre les vies i nosaltres ens quedem la casa!!! I si al final ens descobreixen, direm que tot és culpa de la caixa, que li havia rentat el cervell amb la tonteria de la pensió hipotecària! Gràcies, estimada entitat! Gràcies a vosaltres ja no hi haurà superpoblació de gent gran en el futur!!!

21:00 Telenotícies Nit.

Definitivament, sembla ser que la compra del local de Saragossa era un timo. Ja que els diners de la inversió s'han donat per perduts, ara hem fet una compra molt més segura: un local a Madrid que val el seu pes en or, però que segons ens han dit està molt airejat, té una gran porta i toca molt el sol. Idea per una oficina!!!!

21:45 Cinema religiós (ay va la hostia!).

'La última cena'

Un altre cop la 'alta cuisine' del Don Cándido, un altre cop aguantant el tostón de l'entrega de premis, un altre cop els mateixos premiats, un altre cop un regal pels assistents més que ridícul.... Diossssss!!!!!!! És l'últim sopar de l'esportista al que vaig!!!! El proper any proposo sopar al McDonalds, que surt més barato, demanar el menú infantil, que està més bo, i que cadascú es quedi el regalet que donen amb el menú, que serà molt més guai sens cap dubte!!!!



I per als menuts, 'Stuart Little 3' serà ell el cabroncete que fuma als lavabos de SSCC?