

En Descobert

La Veu de la Majoria

ÉPOCA V – EDICIÓ ELECTRÒNIC@ NÚM. XX – ABRIL 2007



Editat per Secció Sindical
Comfia-CCOO caixaterrassa *

SUMARI.

- Editorial
- Col·laboracions
- Notícies
- La Cosa Nostra
- Entreteniments
- Humor
- Programació TV



odeu 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.

COM MÉS RESPONSABILITAT, MÉS SALARI

Tradicionalment a Ct*, els llocs de treball de certa responsabilitat, han estat mimats i recompensats, amb polítiques salarials complementàries a les fixades al Conveni Col·lectiu i per tant amb retribucions molt més altes.

Ens trobem que, el sistema financer els últims anys, està canviant molt ràpidament i fa que molts dels llocs de treball de les entitats i concretament de **caixaterrasa***, hagin assumit més responsabilitats.

Les responsabilitats que s'han anat assumint a les unitats de treball –*oficines i departaments*- **no han tingut el reconeixement per part de la direcció de Ct***, i per tant no se'ls ha primat com als altres llocs directius.

Ens estem referint al **APODERATS D'OFICINA, SEGONS DE DEPARTAMENT, GESTORS D'EMPRESA I “ESPECIALISTES”**, que prenen decisions tant importants i de tanta transcendència, com les que prenen els directors i caps de departament.

Aquests llocs de treball han assumit i multiplicat les seves responsabilitats, però no la retribució que els caldria.

En aquests moments hi ha apoderats que no cobren ni el **PLUS DE FUNCIONS DELEGADES**, perquè –*segons els diuen els seus caps*-, el salt salarial es massa important i s'ha de dosificar.

Creiem que ha arribat el moment de que la direcció general prengui en consideració aquests llocs de responsabilitat, se'ls reconegui i es pacti les millores salarials adequades.

No es pot estar exigint cada dia més responsabilitat, SENSE RECONÈIXER-LA NI COMPENSAR-LA ECONÒMICAMENT !!!

Companys i companyes ,

Volem informar-vos que el passat dia 12 de desembre de 2006 es va constituir el nou Comitè d' Empresa de Ct*, on els nostres companys Antoni Murcia i Joan Muñoz van ser escollits com a president i secretari respectivament.

Al mateix temps , dintre de la Secció Sindical de CCOO es va constituir una Comissió Executiva formada per : J. Murcia , J Muñoz, R. Sánchez, X. Gutiérrez, J. Pellicer, C.Company, F. Llorent, Carles Palau, Esther Minguet, Eva Bernad i J. Viñals. i els següents grups de treball :

- Secretaria de la Dona
- Secretaria de Seguretat i Salut
- Secretaria de Negociacions
- Secretaria de Comunicacions
- Secretaria de Acció Sindical
- Secretaria del Pla de Pensions
- Secretaria de Girona
- Secretaria de Lleida
- Secretaria de Tarragona

Amb la constitució d'aquests grups de treball pretenem ser més eficaços tan alhora de resoldre qualsevol problemàtica que es pugui produir, com per assolir els acords més adients en les negociacions pel nostre col·lectiu.

És el nostre desig tenir una comunicació permanent amb tots vosaltres, i que si voleu pugueu contactar amb nosaltres per a qualsevol **consulta, dubte, necessitat o suggeriment**, (Volem conèixer les vostres inquietuds.)

- email comfia-ccoo@caixaterrassa.es
- Tel. 93.700.38.41 – Tel. IP. 172201
- Directament a qualsevol dels companys de la secció sindical

També disposeu de la nostra pàgina web <http://www.comfia.net/caixaterrassa> , on podeu trobar comunicats, acords, revista, butlleta d'afiliació, etc.

QUÈ ES EL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT?

El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan de participació intern de la empresa pel seguiment i consulta regular i periòdica de la política de prevenció i ha d'estar constituït en totes les empreses que tinguin més de 50 treballadors.

Es un òrgan de participació col·legiat i paritari i està format per representants dels treballadors (Delegats de Prevenció) i per un nombre igual de representants de la empresa.

A Caixaterrassa, i segons la plantilla actual, el CSS està format per 10 integrants. Actualment els cinc Delegats de Prevenció són: en Jordi Abad, Francesc Antillach, Xavier Gutiérrez, Ferran Llorent i en Joan Muñoz.

El Comitè de Seguretat i Salut es reuneix trimestralment , tal i com preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (art. 38.3).

Els temes que es tracten en el Comitè de Seguretat i Salut van des de la prevenció: adaptació ergonòmica dels llocs de treball, avaluacions de riscos, planificació de la activitat preventiva, plans de emergència, simulacres d'evacuació, etc.. fins la vigilància de la salut: revisions mèdiques, accidents o incidents laborals, seguiment estadístic de les baixes (IT), etc.; passant per les condicions de treball: implantació de noves tecnologies, millora dels equips de treball, condicions ambientals, etc... i qualsevol altre tema que pugui afectar la salut i el benestar físic, psíquic i social dels empleats de Caixa en l'àmbit laboral.

Molts dels temes que es presenten per part dels Delegats de Prevenció han estat recollits en les visites efectuades a oficines o departaments, on hem detectat deficiències en matèria de prevenció, o són els mateixos empleats que ens demanen de traslladar alguna problemàtica al Comitè de Seguretat i Salut per la seva resolució.

Així doncs, us animem a seguir col·laborant amb nosaltres per tal d'aconseguir entre tots, que la feina de cada dia la puguem portar a terme en les millors condicions possibles de seguretat i benestar.

GRUP DE SALUT LABORAL

L'organització del treball afecta la nostra salut i canviar-la és possible

Els riscos psicosocials són característiques de les condicions de treball i, concretament, de l'organització del treball, nocives per a la salut .

L'estrès, la depressió, diversos trastorns psicosomàtics, cardiovasculars, l'úlcer d'estómac, al·lèrgies o les contractures i el mal d'esquena poden ser deguts a l'exposició a riscos psicosocials. **La feina requereix que amaguem els sentiments**, mantinguem l'atenció constant o prenguem decisions difícils i de forma ràpida. Els estudis identifiquen quatre grans grups de riscos psicosocials:

1. L'excés d'exigències psicològiques del treball: cal treballar ràpid o de forma irregular; la feina requereix que amaguem els sentiments, mantinguem l'atenció constant o prenguem decisions difícils i de forma ràpida.

2. La falta d'influència i possibilitats de desenvolupament: no tenim autonomia en la forma de realitzar el nostre treball, el treball no dóna possibilitats per aplicar les nostres habilitats i coneixements, no permet que aprenguem coses noves.

3. La falta de suport en la realització del treball: quan cal treballar de forma aïllada i sola, sense suport dels superiors, en una situació de competitivitat entre companys, sense la informació adequada i a temps...

4. Les escasses compensacions del treball: salari baix, falta de respecte, inseguretats contractual, canvi d'horari o lloc de treball contra la nostra voluntat.

A més, hi ha un altre factor: la **dobla presència**. Les **dones** realitzen la major part del treball domèstic i familiar, cosa que implica exigències que elles han d'assumir de forma simultània a les del treball remunerat, l'organització del qual no permet la seva comptabilització i perjudica, així, la seva salut.

Prevenir és possible, però...

No acceptarem excuses ni negatives per abordar els riscos psicosocials basades en el fet que tot és molt complicat...

Combatre els riscos psicosocials és possible. Cal intervenir sobre les condicions de treball nocives. L'organització del treball **NO** és intocable; constantment es realitzen canvis per adaptar-se a les exigències productives.

Del que es tracta és que amb l'experiència i els coneixements dels treballadors s'introdueixin canvis favorables per a la salut, i que aquesta sigui considerada un objectiu de la vida diària de les empreses.

Es tracta de dissenyar una organització del treball més saludable, més justa i democràtica.

Fomentar el **suport** entre companys i superiors en la realització del treball
Fomentar la **claredat** i la transparència organitzativa, i definir els llocs de treball, les tasques assignades i el marge d'autonomia.

Adequar la quantitat de treball al **temps** que dura la jornada.

Potenciar la **participació** dels treballadors/res en les decisions relacionades amb les seves tasques i les del seu departament.

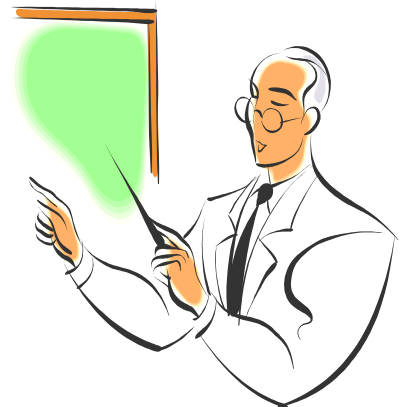
Garantir el **respecte** i el **tracte just**.

Garantir la **seguretat** a través de l'estabilitat en l'ocupació i en totes les condicions de treball (jornada, sou, etc.).

Permetre la **comptabilització** entre la vida laboral i la familiar.

Eliminar la competitivitat individual imperant, les discriminacions per sexe, edat, ètnia, el treball parcel·lat, estandarditzat i monòton.

Que les estratègies d'organització del treball s'adaptin a les necessitats de treballadores i treballadors i no només a l'augment del benefici al mínim cost.



TEORIA I PRÀCTICA DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL-FAMILIAR I LABORAL

Aquest document no té altra finalitat que la d'informar a tots els treballadors i treballadores del dret a conciliar la seva vida personal i familiar amb la laboral.

Així, doncs, si el pacte d'empresa acorda el fet de que tothom pugui tenir una certa flexibilitat horària per tal de poder portar als fills al col·legi, combinar amb la seva parella l'horari per la cura d'aquests o uns quants supòsits més,... Algú pot respondre per què certs responsables, directors, etc. S'ocupen de portar la contrària i fer complir a la resta de companys de les unitats el que a ells els hi va bé, que no és altre cosa que continuar com estàvem.

Doncs, aquí teniu les possibles respostes:

(Directiu pensa): Si els deixo fer això de l'horari flexible, segur que treballen menys i, a saber...

(Directiu pensa): Què és això, no ho entenc! Aquí, seguim com sempre, i punt.

(Directiu pensa): Si jo m'aixeco perquè em fan fora del llit, aquí s'aixeca tothom!

I nosaltres, els que entenem que aquesta flexibilitat horària ens dona qualitat de vida, que hem guanyat uns minuts per poder arribar a la feina amb més ganes, amb tranquil·litat i també amb la satisfacció d'haver portat a la canalla al col·legi i a la vegada rebem la satisfacció d'aquests en els seus gestos, ens preguntem...

Algú d'aquests que no entén, no practica ni deixa practicar l'horari flexible s'ha donat compte que passa com a mínim 420 minuts (jornada laboral) dels 1.440 que té el dia amargat i amargant a la gent que l'envolta? Doncs bé, us donem una pista pels que no hagin vist l'anunci televisiu: *imagineu que cada dia disposeu de 420€ per fer el que vulgueu, però l'endemà ja no hi seran. Sapiguen que amb la vostra actitud us gasteu i feu gastar aquests 420€ en provocar úlceres, mals de cap,... i després si hi ha sort i és possible, s'ha de fer tractament.*

Flexibilitat horària no vol dir que dormim 30 minuts més cada dia, sinó que quan arribem a l'oficina a les 8:30, venim de portar els nostres fills a escola ben guapos, rentats i esmorzats, és a dir, ens hem aixecat abans que sortís el sol, a canvi de sortir a les 15:30, que com a premi ens donarà temps de dinar un entrepà per tornar a buscar els nostres fills amb el berenar preparat, o bé podrem arribar a la Universitat sense perdre la 1^a classe.

Flexibilitat horària és compartir una mica més la vida amb els nostres fills que al cap i a la fi són els que ens donen les alegries i ens fan canviar la cara d'amargats que a vegades ens fan tenir els nostres caps. Nosaltres no tenim la culpa de que algunes persones no valorin el que significa que el teu fill et vegi a tu quan s'aixeca i no a una persona estranya que a més a més has de pagar per fer alguna cosa que tu fas de molt bon grat.

Per tant, que ningú dubti en fer servir la flexibilitat horària en funció de les seves necessitats. ***Un dret que hem aconseguit amb esforç i que ens ha reconegut l'empresa, no pot ser qüestionat per ningú, per molt cap que sigui.***

Fábula: Viu i deixa viure, seràs més feliç.

Pobre Otto...

Benvolgut Otto, Em sap molt greu el que t'estan fent.

Van convidar-te a casa nostra. Et donarem de menjar i varem fer que sentissis que això era casa teva. Ens van dir que eres com un germà gran al qui fer cas. I ara, ara...

Ara, quan tots et creiem un més de la família, ara ens diuen que ja no ets tant bo. Que ja no hem de creure en tu. El pare pensa que no ens fas bé. Que creiem massa en tu i massa poc en ell.

Oh, Otto, t'estan fent fora...

Otto, pobre Otto... i nosaltres, pobres de nosaltres... i les nostres tardes, i les nostres famílies, i el nostre lleure. Que serà de nosaltres...

Doncs igual que abans... les tardes les tornarem a passar prop del pare que tan ens estima i tan vol que compartim la vida amb ell...

Ho sentim Otto, el pare t'està fent fora de casa...

Un antic germà de l'Otto.

Mercadona ha repartit entre els 57.000 treballadors 167 milions d'euros.**Ester Pinter**

La cadena de supermercats Mercadona passarà el 2007 de tenir 125 botigues a Catalunya a tenir-ne 135. L'empresa valenciana, que preveu mantenir el seu elevat ritme de creixement -el 2006 va obtenir uns beneficis nets de 242 milions d'euros, un 32% més que el 2005-, obrirà en total 100 botigues més a tot l'estat el 2007, i abans de 2010 té previst sortir a l'estranger.

Arran dels òptims resultats del 2006, que ahir va presentar a València el seu president, Juan Roig, la companyia ha repartit entre els 57.000 treballadors 167 milions d'euros en concepte de prima per objectius, un 60% més que el 2005. A Catalunya s'han beneficiat d'aquesta prima els 8.100 treballadors que té contractats Mercadona. La cadena va realitzar l'any passat compres a proveïdors catalans per valor de 2.339 milions d'euros, un 6% més que el 2005.

Acord per a la distribució d'uns "bonus" de 24 milions als empleats**"Bonus" pels empleats a Caixa Madrid**

Aquest "bonus" fou aprovat en el consell del passat 26 de gener en el que es donà llum verda al esmentat pla estratègic, un "premi" que el sindicat CCOO-Comfia portava lluitant-ho des de finals de l'any passat quant ja es tenia clar que els objectius s'anaven a complir.

Alhora el sindicat i a l'empresa han arribat a un acord per a la distribució de aquests 24 milions de euros.

Sen beneficiaran els 12.000 empleats; els directors d'oficina i departament rebran 3.500, els sotsdirectors i coordinadors d'equip i els altres els 1.600. El sindicat vol

sol·licitar en la negociació col·lectiva sectorial apujades salarials superiors al IPC previst.



L'entitat que presideix **Miguel Blesa**

La Gaceta de los Negocios 08/02/2007

**Pels magnífics beneficis de Ct*
tambe volem una paga extra Ja !!!**

TEMES PROPOSATS:

PROBLEMÀTICA amb l' aplicació del Pacte de conciliació (horari flexible, bar SSSC, reducció de jornada, acumulació horària...)

INFRADOTACIONS als equips de substitucions

ACTUALITZACIÓ préstec habitatge

INCREMENT DEL 5% als operadors.

SUBCONTRACTACIÓ en diversos departaments

TEMES SALARIALS, empleats nova entrada, gestors, apoderats, etc.

PETICIÓ PAGA EXTRA. Com en el darrer any s'han fet uns resultats excel·lents, **gràcies a la tasca realitzada per tota la plantilla**, a part de les felicitacions de la Direcció, volem que se'ns correspongui, aprovant una **paga** per a **tots** els empleats, perquè ens l'hem guanyat.

TEMES PACTATS:

Compensació guàrdies en departaments de SS.CC. Als empleats que treballin **un dia** en las festes locals i autonòmiques per donar servei a les oficines, se'ls **compensarà amb dos dies de vacances o 225 € a escollir**. (*Des de Organització i Centre de Suport Oficines s'identificarà i concretarà els departaments i la dotació necessària per cobrir el servei*)

Cobertura vacants internes. Es posarà a disposició del personal **les vacants internes**, per que qualsevol empleat hi pugui optar. (*Nosaltres volíem que s' oferissin totes les vacants , però la direcció es reserva aquelles que cregui convenient*).

Millores salarials, personal de nou ingrés. S' aplicarà de forma immediata **les millores salarials** introduïdes per l'empresa: **als empleats de nou ingrés i a tots aquells empleats de base ingressats amb anterioritat**, que acreditin la formació interna pertinent.

Revisió del tipus d'interès en els préstecs d' adquisició de vivenda habitual. S' està realitzant la recerca entre aquells casos no revisats per realitzar l'aplicació pertinent. (*Recordar que es te dret a sol·licitar el 70% de l'euribor, una vegada per adquisició de vivenda habitual i una altra per canvi de vivenda habitual.*)

Regal de Reis fills d'empleats.- S'abona l' aportació de 15,03 € per fill en concepte de REIS a la nòmina de febrer.

Abonament de la Retribució Variable, JUBILATS PARCIALS I EXCEDÈNCIES PER MATERNITAT. S'abonarà amb la nòmina de febrer, la retribució variable del darrer any, amb la proporció del temps treballat, als **Jubilats Parcial**s, tenint en compte com a referència, el promig dels tres darrers anys. **A les/als, empleades/ts en excedència per maternitat**, s' aplicarà un criteri similar i s' abonarà a la nòmina de març.

TEMES ENCALLATS: PACTE DE JUBILACIONS ALS 54 I 55 ANYS

El darrer 29 de gener, mitjançant la circular 07/011, el Director General, informava de les noves oficines, nomenaments i canvis.

A molts ens va sorprendre, que es comunicués **la jubilació anticipada**, dels companys Jaume Pladevall Boix i Salvador Nogue Bonjoch, **caps de la Zona 5 i 9 respectivament**, tenint en compte que actualment tenen **55 i 54 anys cadascú**.

Abans de posar-nos a saltar d'alegria, (**pensàvem que s'havia tornat a considerar la negociació per la jubilació anticipada**), varem sol·licitar informació a RR.HH i posteriorment al Director General sobre el fet en qüestió.

Estorats i sense esma ens varem quedar, quan ens va dir taxativament, **que la caixa no contemplava un pacte de jubilacions anticipades, per que era inviable econòmicament.**

Demanam que ens aclareixi, la decisió de jubilar als companys de 54 i 55 anys i la resposta va ser en la següent línia:

- **És una decisió de Caixa.**
- **No encaixen dins la nova estratègia d'empresa.**
- **Degut al seu estatus, no els hem pogut trobar un lloc adequat.**
- **Hem acordat la jubilació anticipada.**

No podem entendre aquest tipus de **decisions d'empresa** i sense cap mena de dubte **no la compartim.**

Creiem que amb aquesta decisió es crea **un greuge comparatiu amb altres companys** que estan en la mateixa situació d'edat i d'antiguitat, però no en el mateix estatus.

Entenem que **les decisions d'empresa, han de tenir en compte la motivació general de la plantilla**, i amb aquesta decisió no s'ha aconseguit, si no tot el contrari.

SABIES QUE...

- Hem detectat que hi ha molts companys/es que a l'hora de sol·licitar la reducció de jornada es troben amb la negativa dels seus caps i això és un clar incompliment del Pacte de conciliació.
- Comentar que la sol·licitud de la reducció de jornada és un dret, que només se n'ha d'informar el cap immediatament superior per deferència i s'ha de tramitar mitjançant *correu electrònic* a Recursos Humans, ja que és aquest departament el que ha de recollir aquestes sol·licituds per fer efectiu el dret.
- Ens estan arribant informacions, **per incompliment del PACTE DE CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT HORÀRIA.** Hem de recordar, que és un pacte d'empresa, i que com a tal, **la interpretació correspon a RR.HH. i al Comitè d'Empresa. Cap de Departament o d'Oficina, pot prohibir acollir-se al pacte, perquè és un dret que tots tenim.**
- Ens han informat de que properament es publicaran les vacants de Cap de Personal i molt possiblement la de Director General. Esperem que aquestes places i les futures que es puguin produir, siguin oportunament convocades de forma interna a tota la plantilla, perquè qualsevol empleat de CT tingui l'oportunitat d'optar a les mateixes.



Àrea d'atenció al personal

Sol·licitud de Jubilació Anticipada (Empleats majors de 53 anys)

En/Na amb destí a la unitat/departament : te a be sol·licitar la seva Jubilació anticipada , amb les següents característiques :

Data de Inici :

Edat de Jubilació :

% de sou disponible :

100%

125%

150%

200%

* Si us plau , marqueu amb una creu l'opció mes adient.

Per que la present tingui els efectes pertinents , signem a a de.....

L'interessa't

Responsable de RRHH

Director General

HUMOR:

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Arriba el director de recursos humanos d'una important consultoria ben vestit i vistos, a fer una prova de selecció per a futurs treballadors.

Des de la tarima proposa als candidats el següent problema:

- Tenint en compte el volum que ocupen vostès, la velocitat del raig lumínic solar, l'aberració del pols desplaçat per el guix i les vibracions emeses per les meves cordes vocals, calculin l'edat que tinc.

Tots els candidats tremolen davant el problema, excepte un que aixeca la mà i diu immediatament:

- Quaranta i quatre.

El director es sorprèn i pregunta:

- I vostè, ¿cóm ho sap?

I el candidat respon:

- Molt fàcil. Tinc un germà que en te 22 y es mig "gilipollas".



HUMOR:



BAR SERVEIS CENTRALS

ENTREPANS FREDS

- Xoriço
- Llonganissa
- Fuet
- Pernil Salat
- Bull
- Tonyina
- Anxoves
- Truita
- Bacon

**PRÈVIA
PETICIÓ**

ENTREPANS CALENTS

NO HI HA TEMPS

[tu otro banco] y cada día el de más gente

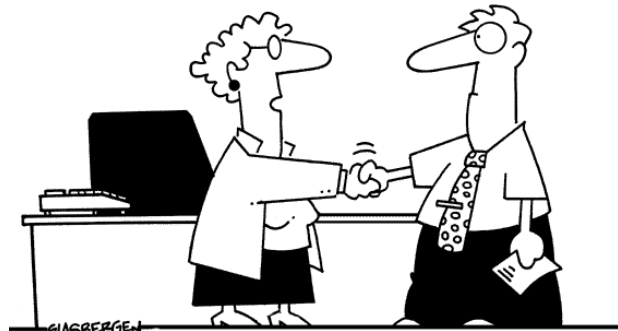


Copyright 2003 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



Tienes que aprender la ley de la oferta y la demanda.
Tu trabajo es ofrecerme todo tu tiempo,
y el mío es demandar más aún.

Copyright 2002 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



Enhorabuena. Has sido ascendido de "tipo normal"
a "tipo normal que ya lleva aquí un tiempo".

PROGRAMACIÓ DE TELEVISIÓ:

08:00 Cinema estressant.

'Mastica como puedas'

A serveis centrals hauràs de fitxar per anar a esmorzar. Quinze minuts reglamentaris. Enfront teu, una cua de gent, la barra del bar i el cambrer. Comença el repte. Demana. Pressiona. Amenaça. Qualsevol cosa és vàlida per aconseguir-ho. Paga. Agafa-ho. Déu meu! Et gires i... No hi ha lloc per seure! Mira. Incòrdia. Fes fóra algú. Finalment, trobes una cadira. Ara, només sou tu i ell. Tu i el teu bocata, cara a cara. Ja han passat cinc minuts. Engega el turbo a la mandíbula. Oh merda! Se t'asseu al costat un jefecillo. Li hauràs de seguir el corrent. Hauràs de riure les seves xorrades. No no! hauràs de... parlar!!!! Cling! Ja han passat els quinze minuts! Sonarà l'alarma? Vindrà la policia? T'explotarà el cap com a Scanners? Ah, no! tan sols et donarà un atac d'ansietat i després t'hauràs de quedar a les tres a recuperar els minuts que hagis estat de més. Cof, cof!!! Arghhh!!! Que m'ennuego!!!!!!!

10:05 Videoclip patètic.

Rocio Jurado expressa com ningú el sentiment d'un empleat cap al seu director d'oficina: 'Hace tiempo que no siento naaaada al hacerlo contigoooooooo!!!'

10:10 Cinema expansiu. 'Estallido'

L'epidèmia ha esclatat. Hi ha brots a tot arreu. Va començar a Sabadell. Ara continua a Madrid i Saragossa. Ningú ho pot aturar. Ni el Dustin Hoffman vestit d'apicultor, ni el Zapatero vestit de lagarterana. Obrirem oficines de caixa fins i tot a Quintanilla de Onésimo!!!!!!!

12:15 Videoclip plasta.

Jose Luis Perales es pregunta qui serà el proper director general: 'Y cóoomo es élll? En qué lugar se enamoooo de tíiiii...?'

12:25 Càmera cafè.

Us penseu que els que surten a la sèrie són actors i que tot és inventat? Jua, jua, jua!!!! Mentida!!! Tot és veritat!!! Que sapiguen que Telecinco ja ha comprat els drets de la càmera cafè de serveis centrals!!!!!!! Tremoleu, que tot sortirà en antena!!!

14:20 Videoclip recochineo.

Alaska i Dinarama es solidaritzen amb les dones de la neteja: 'A quiénnn le importaaaa lo que yo hagaaaaaa, a quien le importaaa lo que yo diga!!!'

14:30 Telenotícies Migdia.

Localitzat finalment el pare que va anar a dur el fill a l'escola passades les 08:30. Ha estat emmanillat i posat sota custòdia per excedir el seu horari flexible en cinc minuts. Escòria com aquesta són els que fan bruta la nostra societat!!! Mà dura amb ells!!!

15:20 Pel·lícula mecànica.

'Jo, robot'

Ho-la. Soc-el ro-bot cai-xa. Es-tic a serve-is cen-trals. Va-ig a tot a-rre-u amb-la me-va tar-ja. Qu-an es-mor-zo, fit-xo amb-la tar-ja. Qu-an va-ig a fu-mar, fit-xo amb-la tar-ja. Qu-an fa-ig un ca-fe, fit-xo amb-la tar-ja. A-vi-at em ne-te-ja-re tam-be el-cul amb la tar-ja. Je-je-je. Oink!

18:05 Concurs cutre: Mira quién trabaja.

Avui posarem caps de departament a treballar. A veure com se'n surten en aquesta faceta en la que no estem acostumats a veure'ls. Sort!! (pfff...!!)

21:00 Telenotícies Nit.

Penjat pels c... un empleat que va deixar un paper desendregat a sobre la seva taula, creant un món de caos i confusió al seu voltant. Déu meu... Quan s'acabarà la delinqüència??? Entre aquest paio i el Saddam, podrien haver destruït el món actual tal i com el coneixem!!!

21:45 Sessió Quines Penques.

'Studio54'

Ho creieu o no, hi ha gent que es jubila als 54, tan joves que encara podrien anar a la disco (bueno, eggg... tipo La Paloma, és clar!). I altres als 55... Com és possible? En aquesta peli s'intenta desvetllar aquesta estranya incògnita que ens cou a l'ànima. Serà perquè tenen un tracte especial? Serà perquè són jefes d'alt standing? Serà perquè s'ho mereixen? (espera... jefes d'alt standing i que s'ho mereixin? pffff!!! ni jo mateix puc creure el que acabo d'escriure, jua jua jua!!!)

00:00 Sessió apañola.

'Moros y cristianos'

Seguint la controvèrsia de la peli anterior, senyors, aquí, o tots moros, o tots cristians!!! Casum l'olla!!!!



I en exclusiva, la versió mai vista de 'Sin City', on la Mare Teresa de Calcuta feia un paper que també rima amb Calcuta i ens mostrava sense por els seus encants... La mare que la va matricular!!