



1 + 1 = 3
contigo uno más

Abril 2007



Sección Sindical CC.OO. en Konecta.

<http://ccookonecta.tk>
sec_ccoo@konecta.es
Tfno: 91 203 64 50
Ext: 40130 (Av.Industria)
Tfno Tres Cantos:
91 258 71 50

Sumario:

- ***Editorial.**
- ***8 de Marzo .**
- ***11 de Marzo**
- ***Abono Atrasos.**
- ***A comer a la calle**
- ***Apiñamiento en el Bus**
- ***Otra vez ONO.**
- ***Colectivo Hispamer.**
- ***Festivos Locales**
- ***Tablas Salariales**
- ***Konecta**
- ***Comercializacion**
- ***Nuevos Delegados**
- ***Ley de Igualdad**
- ***Reunion UCI**
- ***Mesa IV Convenio**

Editorial: Todo sigue igual

Dentro de pocos días se celebrará la convención anual del Grupo Konecta. En ella contarán a los asistentes los grandes logros comerciales, el crecimiento desorbitado de la empresa, cómo ha engordado la cuenta de resultados el pasado año y los objetivos previstos para el año 2.007. Un viaje al maravilloso Mundo Konecta que da la espalda a los problemas que realmente nos preocupan a la mayoría de nosotros, como los sueldos que no llegan a los 900 euros, incluida las pagas, si trabajamos un domingo nos pagan 12 euros....., atendemos a 7 y 8 skilles a la vez, damos atención como especialistas de inversión y somos teleoperadores.....El maravilloso mundo Konecta se queda para los Directivos y accionistas que ven engordada su cuenta de resultados y de que manera...

Además

¿Qué va a pasar con nuestros puestos de trabajo cuando se fusionen (según se comenta porque no se informa) las compañías estandarte del Grupo Konecta? ¿Qué va a pasar con nuestros puestos de trabajo cuando estén a pleno rendimiento y con total equipación tecnológica las empresas abiertas en Marruecos, Chile, Colombia, etc.? ¿Qué va a pasar con nuestra salud si seguimos trabajando en locales con defectos de climatización que provocan grandes cambios de temperatura pasando de un extremo a otro? ¿y la ventilación, el riesgo de sufrir accidentes, los dolores musculares y de espalda?, por poner ejemplos.

El desprecio y falta de sensibilidad de la actual Dirección de RR.HH. es cada día más vergonzoso. De nada nos sirve solicitar a la empresa información, rectificación o solución a los problemas porque no las dan. ¿Cuántas veces tendremos que llegar a los tribunales como han hecho otros compañeros? ¿Cuántos acuerdos incumplidos tendremos que denunciar en el futuro?... Es el camino que nos están marcando y así actuaremos.

8 de Marzo

El pasado ocho de Marzo se celebró el día internacional de la mujer trabajadora. Este día representa la lucha social de la mujer para tener acceso a los mismos derechos que el hombre. CC.OO. lo conmemoró con asambleas, actos, exposiciones, charlas, concentraciones y manifestaciones que reivindican la necesidad de reforzar las políticas de igualdad para eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva.



11 de Marzo

Se conmemora el terrible atentado de Madrid del once de Marzo. Inevitablemente viene a nuestras memorias todas las víctimas de los brutales atentados, la mayoría de ellas trabajadores y trabajadoras, que acudían como cada día a sus centros de trabajo, alguna de ellas a Konecta. Estos días si cabe se hacen mas duros debido al desarrollo del juicio. solo nos produce esperanza que por fin se haga justicia a Sara y a Loli, así como a todas las víctimas, fallecidas o no.





Abono de atrasos

Como ya sabréis se ha producido el pago de los atrasos correspondientes al año 2006 (ver tablas pg 4) Se ha realizado mediante el abono de dos transferencias, una por los atrasos de 2006, y otra por la Subida a cuenta de 2007. Lo más significativo (que no lo más sorprendente) ha sido la cantidad de quejas recibidas por los importes cobrados, vamos que no cuadra ni de coña. Y hablando de coña, debéis saber que los atrasos de los días que hayáis estado de baja, debéis reclamárselos a la seguridad social.

Puestos al habla con la empresa, nos indican que este año habían optimizado el sistema y estaría todo correcto. También nos indican que cualquier trabajador que este disconforme con lo cobrado, puede consultar con RR.HH. su caso particular.

Os invitamos a que toméis esta iniciativa, más que nada porque no lo creemos. Por otro lado recordar que si has causado baja en la empresa, deberás presentar un escrito de solicitud de abono de atrasos debidamente firmado y dirigido al departamento de RR.HH. El pago de los atrasos se realizará mediante cheque que deberá ser recogido en las oficinas de RR.HH., así habrá mucha gente que no venga a por el talón, y tacita a tacita....



Comemos en la Calle

Transcribimos la queja que una compañera de AON ha puesto por escrito .En esta queja se refleja las carencias que tienen los trabajadores de Konecta para algo tan fundamental como es poder comer :

"debido a la falta de espacio que la empresa nos facilita para nuestras horas de comida (2 salas minúsculas para más de 3000 personas), y ante la imposibilidad de encontrar espacio a partir de las 14:00 para comer en éstas, muchos compañeros entre los que me incluyo nos hemos visto obligados a salir a comer a la calle, a veces incluso sin poder calentar la comida por las grandes colas debidas a la escasez de microondas. Nuestra sorpresa ha sido mayúscula cuando el vigilante de seguridad ha salido para indicarnos (con muy malas maneras), que no podemos comer allí porque, según él, molestamos al personal de Simba que trabaja en esta zona. Nos preguntamos a qué personal exactamente puesto que en todo el tiempo que llevamos comiendo allí, no hemos visto a nadie, excepto a los muñecos a los que, que yo sepa, no podemos molestar.

Queríamos, antes de ir a RR.HH., a los Juzgados, o al Ministerio de Trabajo, que nos indicaran qué soluciones nos puede dar la empresa al respecto, porque, como comprenderán, no es de nuestro agrado vernos obligados a comer en la calle con apenas unos grados de temperatura en los meses de invierno.">

Gracias a compañeros como Ángela y a nuestras infinitas reclamaciones en este sentido, se ha conseguido que se instalen en el espacio de la cafetería unos microondas más, así como alguna mesa para comer.

Estamos seguros que estas medidas no solucionaran totalmente el problema, pero sí se mejorara sustancialmente.

Apiñamiento en los Autobuses

Una vez más nos llegan quejas sobre el servicio de la ruta. Una situación de apiñamiento en los autobuses se viene sucediendo de forma cotidiana y debe haber una solución ya que los trabajadores no deben sufrir esas situaciones,

Esta situación de excesiva ocupación, así como otros problemas como los horarios, retrasos, y seguridad en general, se viene denunciando al departamento de medios desde hace tiempo.

Esperamos tras conversación con la empresa que se puedan resolver a la mayor brevedad todas las incidencias ocurridas.

Otra vez ONO (perdon, Cableuropa)

Lo ultimo en la campaña estrella de Konecta, es que se ha comunicado a una serie de trabajadores (Madres con bebés incluidas) que deben pasar al turno de tarde o firmar una baja voluntaria.

Desde CC.OO. y tras múltiples quejas, conseguimos que la empresa se comprometiera con los trabajadores a buscar campañas alternativas.

Finalmente se remitió una carta a los trabajadores donde indicaba que la anterior notificación de cambio de horario quedaba anulada.

De momento tener claro que NO DEBEIS FIRMAR LA BAJA VOLUNTARIA BAJO NINGUN CONCEPTO, y que permanecemos vigilantes a la resolución del problema.

Yo voy a dejar de fumar lo poco que fumo por lo caro que está el tabaco, y más con este sueldo de telemarketing. Además, como estan de convención en la tercera, no me dan un pitillo.



FESTIVOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Enero

1, Año Nuevo
6, Epifanía del Señor

Abril

5, Jueves Santo
6, Viernes Santo

Mayo

1, Fiesta del Trabajo
2, Fiesta de la
Comunidad de
Madrid
15, San Isidro

Agosto

15, Asunción de la
Virgen

Octubre

12, Fiesta hispani-
dad

Noviembre

1, Todos los Santos
9, Virgen de la
Almudena

Diciembre

6, Día de la
Constitución
8, La Inmaculada
Concepción
25, Natividad del
Señor

LAS DENUNCIAS SI VALEN PARA ALGO

Este comunicado está especialmente dirigido al Colectivo de Condiciones Especiales de Hispamer, pero en realidad a todos nos viene afectar ya que hay situaciones muy relacionadas.

Como algunos de vosotros ya sabéis ha habido sentencia favorable para las compañeras de dicho Colectivo que en Tenerife han tirado hacia delante y han ganado sin posibilidad de recurso.

La empresa ha sido condenada a abonar los atrasos de los complementos que venían recibiendo desde que nos incorporamos a KONECTA, y que fueron compromisos que se adquirieron de forma tácita entre los sindicatos y la Dirección. Sin embargo dentro de la política “no humanística” desde luego de “esta nuestra Empresa” han decidido que es mejor producir enfrentamientos, enfados, y cualquier otra posición que les lleve a cabrear al personal, será que somos más “eficientes” así.

El caso es que dichas compañeras han ganado y ya han percibido sus atrasos, así mismo os aconsejamos a todos los afectados que os animéis a denunciar para reclamar vuestros derechos, no os están regalando nada, es VUESTRO DERECHO y como siempre que algún compañero nos ha pedido consejo hemos dicho que la denuncia era la única vía efectiva. Siempre nuestro consejo era la denuncia personal y como reclamación de cantidad, así lo han ganado las compañeras de Tenerife.

A todos y todas las compañeras y compañeros que están en esta situación os animamos a seguir por esa vía, tendréis el apoyo como Sección Sindical de CCOO y como Comité de Empresa.

Debéis recabar toda la documentación que tengáis, contratos iniciales, nominas antes de la incorporación al grupo KONECTA y durante el tiempo transcurrido desde entonces a ahora.

Si necesitáis cualquier aclaración o resolver cualquier duda, recordad que conocéis a los miembros del Comité y la forma de trabajo de todos nosotros, tendréis el apoyo de CC.OO. en todo momento.

OS MANTENDREMOS INFORMADOS

COLECTIVO HISPAMER

Tras la gran noticia de la sentencia, que devuelve al colectivo de “condiciones especiales Hispamer” su poder adquisitivo con carácter retroactivo, toca dar otra vuelta de tuerca al colectivo Hispamer. Tras una reunión entre los representantes sindicales de Konecta y Santander Consumer Finance, el siguiente paso es una reunión con la dirección de konecta.

Esperamos llegar a un acuerdo sin tener que pasar por un juzgado, aunque viendo el estupendo resultado de nuestras compañeras de canarias, nos preocupa poco.



Aprobadas las tablas salariales de 2006 con actualización del IPC

La cláusula de revisión del IPC firmada en el III Convenio Colectivo de Telemarketing supone un 0,7% por encima del 2% previsto para el 2006. Esto significa que para 2006 nuestros salarios se incrementan un 0,7% más con efectos desde el 1 de enero.

Ya están contrastadas con la Comisión Paritaria las tablas salariales que adjuntamos con esta circular dando así cumplimiento al art. 45 del III Convenio Colectivo Estatal de Telemarketing.

Debido a las quejas recibidas, y puestos en contacto con Recursos Humanos, nos indican que aclararan todo tipo de duda sobre lo abonado, a cualquier trabajador que lo solicite.

NIVEL	Salario 2006 Final 2,7+1,75%	Atrasos 2006
1	30.457,72	204,12
2	27.602,10	184,98
3	23.799,14	159,50
4	19.996,19	134,01
5	17.617,63	118,07
6	15.027,81	100,71
7	14.346,27	96,15
8	13.630,66	91,35
9	13.153,59	88,15
10	12.437,98	83,36
11	11.892,76	79,70
12	11.715,56	78,52

<u>Recargo Festivos Especiales</u>		
NIVEL	Importe 2006 Final 2,7+1,75%	Atrasos 2006
6	83,11	0,56
7	79,33	0,53
8	75,38	0,51
9	72,72	0,49
10	68,76	0,46
11	65,74	0,44

<u>PLUSES SALARIALES</u>		
	Importe 2006 Final 2,7+1,75%	Atrasos 2006
Idiomas		
Mensual	95,41 €	0,64 €
Nocturnidad		
Hora	1,43 €	0,01 €
Transporte		
Día	4,77 €	0,03 €

<u>Recargo Domingos</u>		
NIVEL	Importe 2006 Final 2,7+1,75%	Atrasos 2006
6	13,51 €	0,09 €
7	12,90 €	0,09 €
8	12,26 €	0,08 €
9	11,83 €	0,08 €
10	11,18 €	0,07 €
11	10,69 €	0,07 €

<u>Recargo Festivos Normales</u>		
NIVEL	Importe 2006 Final 2,7+1,75%	Atrasos 2006
6	39,19	0,26
7	37,42	0,25
8	35,54	0,24
9	34,28	0,23
10	32,45	0,22
11	31,02	0,21





1 + 1 = 3

contigo uno más

Abril 2007

Página 5



¿Motivación en ADG?

En el día de ayer miércoles tuvimos un reciclaje de “motivación” en la campaña de Carrefour 9.

Contemplamos con asombro, como se nos vendía la póliza leyéndonos un argumentario con el que todos soñamos, ya que a lo largo de 8 horas diarias de jornada laboral, repetimos hasta la saciedad, y que ya se nos ha ido quedando. O no?

Llegado el momento de ver la causa de nuestros “bajos resultados” (una media de 200 pólizas diarias), comenzó el caos absoluto, ya que no podíamos exponer nuestras dudas al respecto.

Queremos vender pólizas.

Queremos llegar a objetivos.

Queremos en definitiva...cobrar incentivos

Queremos ideas.

Queremos soluciones. Y sobre todo...

Queremos ser escuchados y respetados.

Pero el resultado no fue otro que salir de dicho reciclaje con desmotivación, impotencia y cabreo general por parte de los compañeros; en definitiva, sin soluciones palpables.

¿De verdad era este el motivo de este reciclaje?

¿Hasta cuando tendremos que soportar la mala educación, la prepotencia y las salidas de tono?

Al final, se nos pasó un cuestionario para valorar adecuadamente dicha reunión, y los resultados son claros:

MOTIVACIÓN----- 0

DESMOTIVACIÓN + CABREO-----10



Propuesta de Acuerdo

Ante las quejas recibidas en esta Sección Sindical por los compañeros de ADG Recepción, se puso en conocimiento de la empresa la situación en la que tenemos que desarrollar nuestro trabajo.

Se transmitió por escrito una propuesta de acuerdo el pasado día 24 de Enero de 2007 a los responsables de RR.HH. sin obtener respuesta.

Esta Sección Sindical ha realizado una encuesta y constatado personalmente entre los trabajadores que las quejas son del todo fundadas y ante la negativa de RR.HH. de buscar una solución de nuevo intentamos que se nos escuche presentando el siguiente documento a la empresa con el apoyo de vuestras firmas en el día de hoy 15 de Marzo de 2007:

“Como consecuencia de la falta de personal en ADG Recepción cada teleoperador tiene que tramitar un volumen de llamadas muy por encima de lo soportable atendiendo una media de 4 o 5 productos con sus respectivas modalidades que pueden superar hasta 10, como en el caso de Endesa.

Además se increpa con malos modales a los trabajadores para que acorten el tiempo de atención al cliente en detrimento de la calidad de la llamada y haciendo casi imposible alcanzar buenos resultados en la retención del servicio.

Esta situación se alarga durante demasiado tiempo y los abajo firmantes solicitan una solución inmediata.”

Son 37 las firmas recogidas de 40 teleoperadores que se encontraban en su puesto de trabajo en el día 14 de Marzo 2007 (los que faltan están de baja medica..... ¿por qué será?). Esperamos que sean suficientes para demostrar a la empresa que nuestras quejas son fundadas y que no pueden seguir sin ser tenidas en cuenta.

Hasta aqui hemos llegado

Cierta supervisora de Konecta Comercialización ha batido record en cuanto a quejas por presionar a los teleoperadores.

Desde CC.OO. hemos luchado siempre por un trato digno por parte de los superiores.

Llegamos a entender que también estos superiores están presionados para cumplir sus obje-

tivos, pero no hay excusa cuando de la humanidad y de la educación se trata, y menos cuando es para medrar laboralmente.

Esta supervisora tiene un juicio por acoso el día 14 de Marzo y os informaremos del veredicto.

Mientras esperamos sentencia, nos comentan que sigue con el mismo “talante” con el teleoperador de su campaña.

Vivir para ver.



Nuevos Delegados

Os informamos que han sido nombrados nuevos delegados sindicales de CC.OO. en Konecta. De esta forma se incorporan a la lucha sindical los siguientes trabajadores:

Cristina Arroyo Garcia (Tres Cantos II)
Consuelo Valenzuela Huertas (Tres Cantos I)
Alvaro Muñoz Adan (Campaña BT)
Fernando Chico Dominguez (Campaña C&A)

Estos nuevos compañeros vienen a cubrir necesidades de representación en centros o campañas que no disponían de ellos.

Proximamente se nombrarán dos delegados en Banesto (C/mesena) y Repsol (Vía de los poblados) lo que completa la estructura sindical de CC.OO. en Konecta.

Aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Con la aprobación de la Ley de Igualdad, el día 15 de mayo*, la situación de las mujeres en las empresas va a tener un antes y un después.

La ley introduce reformas en cuanto a permisos recogidos en el ET, normativa de Seguridad Social, tratamiento del acoso sexual, e implementación de Planes de Igualdad en las empresas, entre otras cuestiones. Los más relevantes son:

Flexibilidad Horaria

Art. 34.8 ET

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral

Lactancia

Art.37.4 ET

Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas

Reducción de jornada

Art. 37.5

Ampliación de la edad del menor a 8 años
Jornada mínima a realizar a 1/8

Vacaciones

Art.38.3

No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden

Excedencias

Art.46.2

Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 año
Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años

Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Art.46.3

Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada
Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

Permiso de maternidad. (Suspensión por maternidad)

Art. 48.4 y 5.

Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre.

No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo

Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización

Permiso de paternidad (Suspensión por paternidad)

Art. 48 bis

13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo

Planes de Igualdad

Art.85.1 y 2

Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas.

Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es



Proyecto de ley de igualdad

Con motivo de la celebración del 8 de marzo (Día de la mujer trabajadora) queremos informaros de algunos aspectos importantes que tiene el proyecto de ley de igualdad que se aprobará el mes de abril y del cual queremos haceros partícipes, ya que con vuestra ayuda, realizaremos un buen Dx de indicios de discriminación y por tanto la elaboración de un plan de igualdad, que se acerque a vuestras necesidades. Os mantendremos informados de los avances en este tema.

El proyecto de ley define la igualdad como:

Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. El diagnóstico es la pieza clave ya que debería incorporar una descripción de la situación de las mujeres en la empresa y las causas que generan esa situación

¿Cuáles son los objetivos?

Eliminar todas las formas de discriminación existentes.

Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres

Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

¿Qué relación hay entre los tres objetivos?

El primer paso consiste en eliminar los mecanismos que generan discriminación.

El segundo en eliminar los efectos de discriminación preexistentes.

El tercero consiste en garantizar que no existan nuevas formas de discriminación.

¿Cómo cumple la ley esos objetivos?

Prohibiendo determinadas conductas o comportamientos

Promoviendo determinadas conductas o comportamientos

Incorporando definiciones que están implicadas en materias de igualdad entre hombres y mujeres, que dejan de ser conceptos sociológicos para convertirse en conceptos legales.

CCOO, reiteramos nuestro compromiso para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales, que acaban definiendo nuestra calidad de vida, para que entre todos y todas consigamos una sociedad más justa, solidaria e igualitaria.

Reunion Campaña UCI

Hace ya mas tiempo de lo deseado, los trabajadores de un departamento de la campaña UCI, situados en tres Cantos I, recogieron firmas para reclamar a konecta una serie de justas reivindicaciones como reconocimiento de categoria, un sistema de incentivos o una simple pantalla de ordenador para poder trabajar mejor.

Practicamente obligados por nosotros, y tras más de un mes de espera, mantuvimos una reunión con la direccion de Konecta para intentar llegar a algun tipo de acuerdo. y la respuesta ya ha llegado:

NO A TODO

Estamos en contacto con los trabajadores afectados para tomar las medidas reivindicativas que la ley nos otorga, ya sea en forma de Huelgas, o de denuncias en Inspeccion de trabajo.

Cualquiera que sea la decisión, una vez mas queda demostrada la incapacidad y poca disposición de la dirección de RR.HH. para solucionar conflictos laborales



afílate a CC.OO.

- ➔ Para que la dirección de tu empresa y las organizaciones empresariales no impongan sus intereses y decisiones.
- ➔ **CC.OO.** debe su independencia y su fuerza a los afiliados y afiliadas. Vuestro respaldo garantiza nuestra representatividad y nuestra capacidad de reivindicación y propuesta.
- ➔ **CC.OO.** es imprescindible en las empresas para ayudarte a resolver tus problemas y para que se cumplan los convenios colectivos y el derecho laboral.
- ➔ **CC.OO.** cuenta con los mejores servicios de asesoramiento sindical, jurídico y técnico que pone a tu disposición como afiliado y afiliada.
- ➔ **CC.OO.** pone a tu disposición diversos servicios en ámbitos como la vivienda, los seguros, los fondos de pensiones, tiempo libre.
- ➔ **CC.OO.** te ayuda para que tengas acceso a la formación profesional, decisiva para encontrar o mejorar el empleo.
- ➔ **CC.OO.** es el primer sindicato en afiliación, representatividad y presencia en las empresas.

1 + 1 = 3
¡Contigo uno más!

AHORA SÍ: Comienza la Negociación del IV Convenio

En la reunión mantenida el 27 de marzo de 2007 de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Telemarketing, los diferentes sindicatos hemos presentado nuestras plataformas reivindicativas y hemos arrancado las primeras impresiones de la patronal.

Desde COMFIA-CC.OO. hemos expuesto los temas que consideramos prioritarios y que planteamos en nuestra plataforma para esta negociación, que son:

- Carrera Profesional. Redefinición de las funciones y categorías.
- Profesionalización del sector. Con la participación de todos: patronal, sindicatos, Adm. Públicas, etc.
- Retribuciones Económicas. Incremento de tablas salariales. Además, añadir media paga extra durante la vigencia del convenio.
- Estabilidad en el empleo. Aumento de los porcentajes de contratación a tiempo completo e indefinida.
- Salud Laboral. Regular el tiempo entre llamada y llamada, control y limitación de escuchas. Regulación del multiskill y/o polivalencia.
- Tiempo de Trabajo. Reducción de la jornada laboral. Tratamiento de festivos, pausas, descansos, vacaciones e incapacidad transitoria.
- Introducción de políticas de Igualdad así como la instauración de medidas para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

La Patronal ha reaccionado con sorpresa. No entienden que hagamos propuestas que suponen incrementos salariales y costes adicionales. Incluso han llegado a hacernos culpables de la deslocalización del sector que están llevando a cabo ellos mismos.

Vosotras/os sois nuestra fuerza.

AFILIATE

Rellena los siguientes datos y acércanos la solicitud a cualquiera de las salas.

Nombre: _____ Apellidos: _____
Nº de Teléfono: _____ Tipo de jornada: Completa (39 horas) _____ Parcial _____
Correo electrónico: _____@_____