



Suma y sigue:

Inspección de Trabajo sanciona a Tecnocom

Número 38

Octubre 2016

Una vez más se constata que **la dirección de personal de Tecnocom NO CUMPLE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.**

Esta vez el “tirón de orejas” viene motivado por dos causas:



Periodos de prueba ilegales en los contratos realizados desde el pasado mes de mayo.



Información insuficiente en las copias básicas entregadas a los representantes de los trabajadores cuando hace un nuevo contrato.

La Dirección de Tecnocom, en su afán de pasar por encima de todo y de todos, hace oídos sordos a nuestras reclamaciones internas para solucionar las deficiencias detectadas en estos temas y nos obliga a acudir a la inspección de trabajo para que les ponga firmes.

Esta vez el “tirón de orejas” viene acompañado además de **dos sanciones de hasta 6.000€ cada una**, por estos graves incumplimientos.....que dudamos vaya a salir del bolsillo de la nueva directora de personal.

¿Cuáles son los periodos de prueba que viene utilizando habitualmente la compañía? Entre 2 y 3 meses.

Pero **¿Por qué se mete en estos líos la nueva directora de personal?** Pues un poco lo de siempre, meto el cuchillo y si nadie dice nada....hasta el hueso. Pretenden tener a prueba durante 6 meses a aquellos empleados que se contratan con ciertas categorías.

¿Y eso que significa? Pues que durante 6 meses la empresa te tendrá “a tiro”... y si finalmente a la empresa no le convienes te notificará la resolución de contrato sin más: sin ninguna antelación, sin indemnización y sin explicación alguna.

Lo preocupante es que esto no acaba aquí. Desde CCOO hemos tenido que interponer nuevas denuncias y estamos a la espera de citación de la inspección de trabajo, para que resuelva sobre otras deficiencias que la Dirección se niega a regularizar por la vía interna: **subcontratación, contratos a turnos, temas de prevención de riesgos en clientes, distribución irregular de la jornada de trabajo, deficiencias en la nómina, etc.**

Os iremos informando de las siguientes resoluciones.



Contenido:

<u>Incumpliendo PLANES DE IGUALDAD</u>	2
<u>El timo de la chapa de sheriff y el sueldo de ayudante</u>	3
<u>La NO Formación en HABILIDADES</u>	4
<u>SINIESTRALIDAD laboral</u>	5
<u>CONVENIO de GRUPO</u>	6
<u>TURNOS en Tecnocom</u>	7
<u>FAQs</u>	9
<u>PASATIEMPOS</u>	10
<u>RINCÓN DEL AFILIADO</u>	11



¿Existen sanciones para las empresas que NO cumplen los PLANES DE IGUALDAD? ¿Se la juega Tecnocom?

Según la página del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

"Sí existen sanciones y estas consistirán principalmente en: La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. (...)"

Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros."

Si entramos en la intranet de Tecnocom, en la documentación de Relaciones Laborales, accedemos a los supuestos Planes de Igualdad de Tecnocom. **Unos planes cuya vigencia caducó en Noviembre del 2014!!!** Desde aquí instamos a que se actualice la Intranet y no se pretenda engañar a la plantilla colgando un Plan caduco e inaplicable.

Desde los sindicatos hemos intentado subsanar la situación, solicitando una y otra vez reuniones y seguimientos de la situación de Igualdad en la empresa. En el 2015 nos vimos obligados a ir a Inspección porque se aplicó un Protocolo de Acoso sin ningún fundamento legal. Desde Inspección se instó a la empresa a la elaboración de un nuevo Plan y un Protocolo de Acoso.

Pero la empresa, además de estar 'perezosa' en ese sentido, **está intentando que el nuevo Plan a firmar sea claramente inferior en aspiraciones al Plan que firmamos en el 2012.** En pleno siglo XXI y se pretende ir para atrás en cuestiones de Igualdad de Oportunidades. **Ver para creer!!!**

Tras la incorporación de la nueva responsable de RRHH, **Begoña Celis**, existió un ápice de esperanza para que la situación se desbloqueara, pues en su propia presentación enfatizó encarecidamente que uno de sus máximas prioridades era la "igualdad", pero los hechos hablan por sí mismos, **Begoña lleva en Tecnocom más de un año y el tema de la igualdad es el gran olvidado**, en estos momentos dudamos si quiera que esté en su lista de tareas pendientes.

La empresa sigue con pocas o ningunas intenciones de abordar la igualdad seriamente y nos ha propuesto menos medidas que en el plan de 2012 siendo en su mayoría medidas insustanciales que son verdaderos brindis al sol, desechando casi al instante, propuestas tangibles que los sindicatos proponemos para realmente promover la igualdad entre las personas que trabajamos en Tecnocom.

Aún con todo, no perdemos la esperanza y nos gustaría que **Begoña, siendo la creadora del acento en las personas** y de ese horizonte que nos dibuja tan esperanzador, ponga el acento de verdad y tome las riendas priorizando e impulsando la igualdad de oportunidades para que podamos comenzar a creernos que somos más que recursos numerados para la empresa.

Desde los sindicatos estamos haciendo un verdadero esfuerzo para avanzar y elaborar los nuevos Planes y realizar un calendario de seguimiento de los mismos. Esperamos que la empresa se ponga también con fuerza en este tema, porque de otra forma no nos quedará otro remedio que tomar las acciones oportunas para resolver de una vez un tema que ya lleva demasiado tiempo enquistado.



**¡El acento
en
TODAS
las
Personas!**

El timo de la chapa de sheriff y el sueldo del ayudante

Aunque ya lo hemos vivido en el pasado con anteriores Directores de RRHH, la historia se repite. **La actual Directora vuelve a la carga y pretende incorporar su propio juguete.** Define un nuevo mapa de perfiles profesionales cuando **ya tenemos un mapa de categoría profesionales** que incorporamos en 2014 en nuestro convenio de empresa. Y todo ello con mucho talante, sin negociación previa y sin contar con los Representantes de los Trabajadores.

“ Sr. García le nombro responsable máximo de la gerencia de la jefatura de supervisores de encargados de servicio.”



No habíamos terminado de realizar la **trasposición de categorías** al nuevo sistema de clasificación profesional acordado en convenio (sistema moderno y adecuado a las necesidades y puestos de trabajo de Tecnocom) que ya lo estaban cambiando bajo el nombre de “**Modelo de Desarrollo Competencial**”, un nombre bastante pretencioso para lo que realmente es: un **sistema con el que seguir complicando la referencia salarial a los trabajadores**, no sea que el trabajador o la trabajadora se entere de cuánto se le está pagando y vaya a ver al convenio si esas funciones corresponden con el sueldo, para acabar dándose cuenta de cómo se le está considerando en realidad.



Asistimos atónitos cómo la nueva Directora de recursos humanos, Begoña Celis, se inventaba un nuevo mapa de puestos que, lejos de simplificar la clasificación profesional que acababa de firmar en convenio, la complicaba muchísimo más y a la par la vendía como pieza angular para la retención del talento y la consecución del “Plan horizonte 2018”.

¿Por qué no se utilizan las categorías profesionales de convenio a la hora de “diseñar” carreras profesionales o a la hora de valorar a los empleados y proponerles objetivos?

Por una razón muy sencilla, porque **se pretende un aumento de funciones sin aumento de salario mínimo.**

Todo el tiempo y dinero invertido en estas cosas lo echamos de menos en Prevención, donde esperamos una evaluación de riesgos psicosociales real, y no el fiasco que se hizo en el 2012. O en Igualdad, donde llevamos más de dos años intentando negociar un plan y Tecnocom no muestra ningún interés.

Para muestra, aquí tenéis un pequeño ejemplo entre **Convenio** versus enésima versión de **mapa de puestos de RRHH**:

Grupo Profesional	Rol Profesional	Índice	Salario Base	Plus Convenio	Total
DIRECCIÓN	Directora	1	21.969,50 €	1.536,22 €	23.505,72 €
GERENCIA	Gerente				
JEFATURA	Jefa de Proyectos I	10	21.555,66 €	1.438,08 €	22.993,74 €
	Jefa de Proyectos II				
EXPERTA	Analista	11	21.555,66 €	1.438,08 €	22.993,74 €
	Analista Orgánica				
TÉCNICO ESPECIALISTA	Analista Programadora	12	15.442,56 €	1.089,20 €	16.531,76 €
	Programadora Senior	14	13.827,66 €	973,00 €	14.800,66 €
TÉCNICO BASE	Programadora Junior	22	9.811,06 €	687,26 €	10.498,32 €
	Programadora Base				

Nivel Profesional	Agrupación Profesional	Carrera Profesional
Directora Senior	EQUIPO DE DIRECCIÓN	
Directora		
Gerente Senior	EQUIPO DE GESTIÓN	
Gerente		
Maestro	PROFESIONAL	
Arquitecta Nivel 1		
Arquitecta Nivel 2		
Lider Nivel 1		
Lider Nivel 2		
Senior Nivel 1		
Senior Nivel 2		
Senior Nivel 3		
Técnica 1		
Técnica 2		
Técnica 3		
Operativa 1		
Operativa 2		

Consulta cuál es tu mínimo salarial según nuestro convenio, descargándote el Excel que te facilitamos en el siguiente enlace: [MI SALARIO MÍNIMO](#)

También te animamos a consultar cuáles son las funciones que debes realizar según tu carrera, tu grupo y tu rol profesional: [CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN TECNOCOM](#)

La NO Formación en HABILIDADES en Tecnocom

Desde hace un tiempo, CCOO estamos monitorizando día a día la formación que la empresa ofrece e imparte a la plantilla de Tecnocom. Como resultado podemos decir que nos encontramos algunos periodos positivos donde se trabaja para mejorar e innovar y otros, como el actual, donde la dirección hace la formación "porque tengo que hacerla y mejor si consigo la subvención."

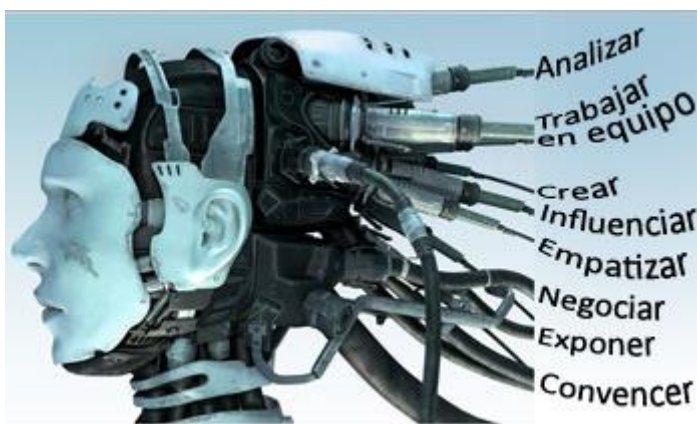
Hoy no vamos a hablar de ella, pero podemos decir que la **Formación en Tecnologías** está algo alineada con lo demandado por las unidades y el mercado, aunque sigue sin dar respuesta a la necesidad de dotar a cada curso de un periodo de prácticas y herramientas para poder practicar lo costosamente adquirido. En este sentido pedimos reiteradamente a la empresa que invierta en un entorno tecnológico con las principales herramientas y que, mediante suscripción gratuita, los alumnos puedan probar y ejercitar esas tecnologías.

Pero **hoy toca hablar de las habilidades**, un área de formación que se ha quedado absolutamente obsoleta en Tecnocom.

Quien impera y hace moda en esta materia son los cursos dictados por consultoras y pseudo escuelas de negocios "de prestigio", quienes ofrecen cursos que vienen enlatados con el mismo contenido desde hace años con la única modificación del logo de la empresa que lo realiza.

Más en detalle podemos decir que estos cursos consideran que la forma de vender, gestionar el tiempo, el crecimiento basado en el liderazgo y la gestión de equipos, las técnicas de comunicación y gestión de la innovación, etc..., no ha cambiado en los últimos años, olvidando que gran parte de los paradigmas sobre los que se realizaron, están caducos.

Nosotros hemos ido a ver algunos de los cursos mencionados que se hacen en compañías punteras como Google, Siemens, ABB, etc... y entendemos por qué ellos consiguen los éxitos que consiguen frente al enorme abandono de las prácticas que nuestros cursos recomiendan.



Cursos de gestión del tiempo en sistemas de información que nosotros damos en 2 horas, en Siemens, por ejemplo, los dan en 18 horas.

«En tiempos de cambio,
quienes estén abiertos al
aprendizaje se
adueñarán del futuro,
mientras que aquellos
que creen saberlo todo
estarán bien equipados
para un mundo que ya
no existe»

Eric Hoffer



El resultado de la manera de entender la formación en Tecnocom son grandes cantidades de recursos destinados a la formación, pero con escasísimo retorno práctico y de inversión, más allá del de haber cumplido el expediente y algo de motivación añadida. Si a eso le añadimos una buena evaluación, casi siempre emocional en el aula, todo ello cierra el círculo vicioso de una errónea forma de entender este tipo de formación.

Las habilidades no se pueden desarrollar solo en un aula o en la nube, porque estas sólo evolucionan en un entorno de entrenamiento continuo,

apoyado por un soporte directivo y marco de referencia adecuado, **adaptado a cada organización**. El aula es un magnífico instrumento para trasladar procedimiento pero también para cuestionar modelos de actuación directiva, comercial, de gestión del tiempo, de comunicación, de innovación, etc.

Es necesario situar al asistente en una posición crítica respecto a su actuación profesional, sembrando la semilla del cambio, lo cual es algo que sólo algunos formadores de élite pueden llevar a cabo.

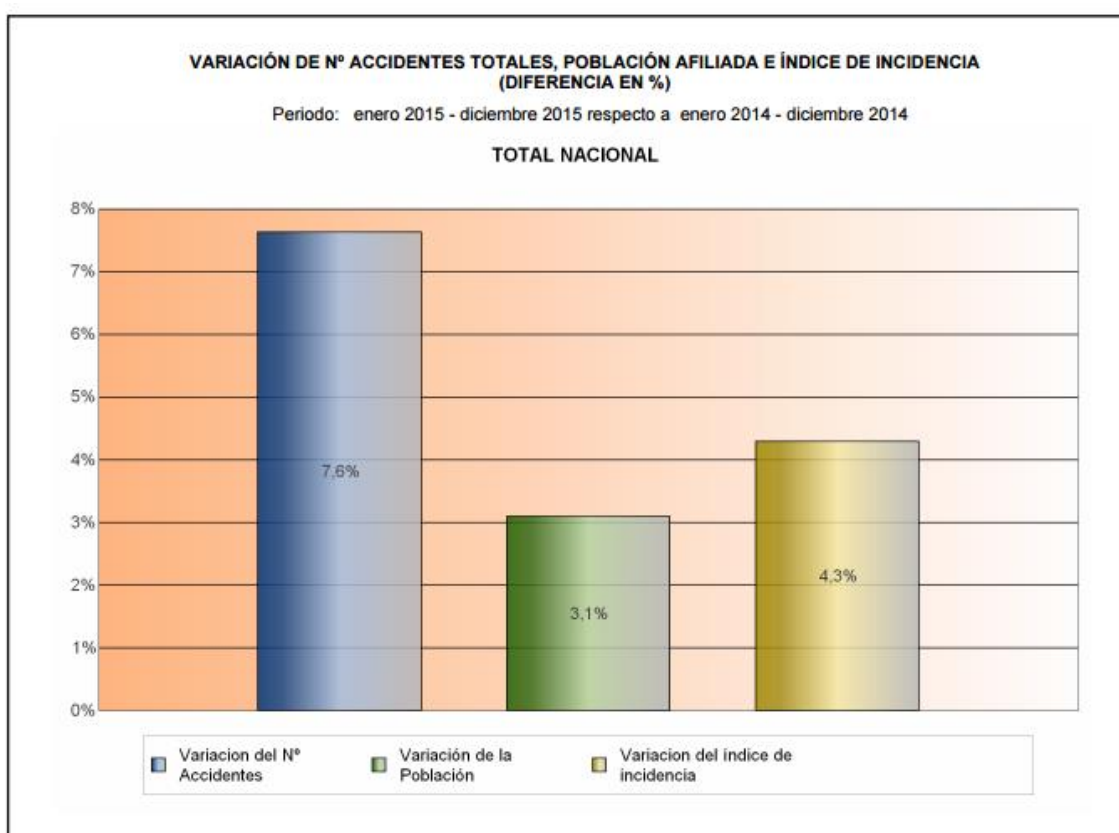
Estamos convencidos de que actualmente en nuestra empresa se prima "hacer mucho" aunque no aporte valor, en vez de la búsqueda de una formación útil, precisa y estratégica.

El resultado en nuestra empresa es algo descorazonador, pues falta espíritu crítico. Nos consta que la alta dirección de RRHH encargada del tema, muestra sus habilidades ostentando muchos cargos y títulos en las patronales, pero una nula habilidad a la hora de marcar la dirección, buscar y gestionar cursos que de verdad aporten una visión y **conocimiento alternativo, basados en su propia vivencia y adaptables a un entorno cambiante.**

SINIESTRALIDAD LABORAL

Según el estudio realizado (Enero a Diciembre 2015) por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pone de manifiesto que han aumentado considerablemente los accidentes de trabajo.

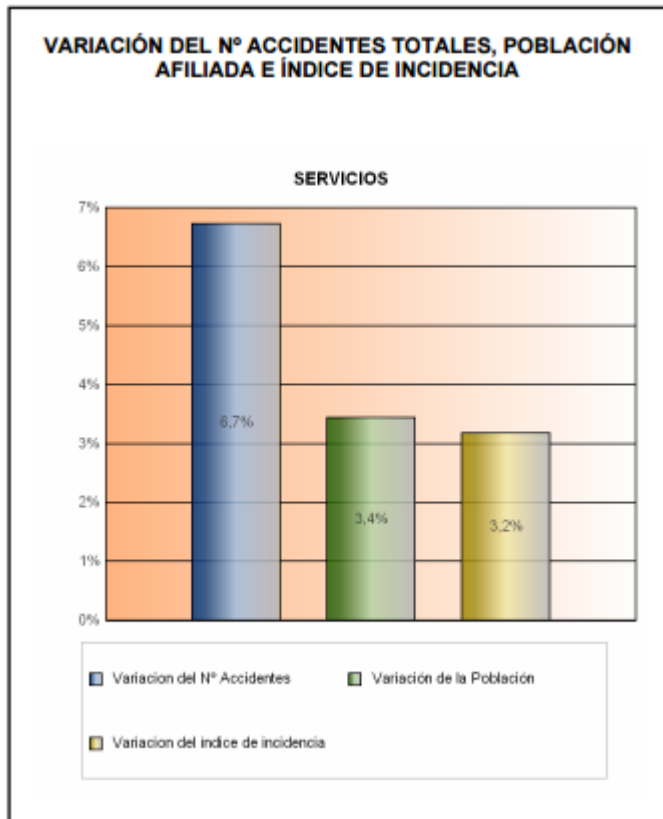
El índice de incidencia (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas) de los accidentes de trabajo totales sube un 4,3%. Asimismo sube el índice de incidencia de los accidentes de trabajo mortales (9,1%), el de accidentes de trabajo leves (4,3%), y el índice de incidencia de los accidentes de trabajo graves (0,4%).



¿Sabías que ...?

Las mujeres sufren más accidentes que los hombres en el desplazamiento al trabajo. Se consideran accidentes laborales y según los últimos datos del Ministerio de Empleo, ellas representan el 57% de las víctimas aunque no llegan a la mitad de la población ocupada.

En nuestro sector (**Servicios**) el índice de incidencia aumenta (3,2%). Se observa un aumento en los índices de incidencia de los accidentes mortales (4,8%) y leves (3,2%), y una disminución en el índice de incidencia de accidentes graves (-1,3%).



Pedro J. Linares, secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO afirma que en España vivimos una situación de urgencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. "Llevamos asistiendo desde 2012 a una escalada continua y cada vez más acelerada de los accidentes de trabajo y no vemos que los poderes públicos tomen las medidas necesarias para frenar este desastre. Es necesario asumir que la precariedad, el deterioro de las condiciones de trabajo y la desregulación de las relaciones laborales están detrás de un fenómeno que se está convirtiendo en uno de los principales problemas de salud pública en nuestro país.

Concretamente en Tecnocom, debido a nuestro tipo de trabajo tenemos pocos accidentes graves. En el pasado 2015 de un total de **74 accidentes**: 40 de ellos dieron como resultado una baja, 39 de ellos fueron leves y 1 grave.

Desde la Sección Sindical de CCOO trabajamos para poder reducir al máximo el número de accidentes y mejorar en todo lo posible la calidad dentro y fuera del centro de trabajo.

CONVENIO DE GRUPO TECNOCOM

Nueva prórroga

El pasado día 30 de septiembre se celebró una nueva reunión de mesa de convenio, donde ambas partes acordamos ampliar el plazo de negociación hasta el 31 de enero de 2017.

Sin dejar de lado las principales reivindicaciones que llevamos planteando en mesa desde inicios de año: Revisión Salarial y Reducción de la Jornada anual, ambas partes hemos convenido **poner el foco en la regulación de los sistemas de turnos**.

Desde CCOO hemos trasladado a la dirección la **urgencia de abordar la regulación** de estos sistemas de tiempos, fundamentalmente por tres motivos:

- ♦ por las **malas prácticas** generalizadas que estamos descubriendo en muchos de ellos: descansos, compensaciones, planificaciones, etc.
- ♦ por la **precariedad y penosidad** que deben soportar estos compañeros y compañeras debido a los permanentes cambios en los ritmos de trabajo.
- ♦ porque la compañía **tiende cada vez más a utilizar este tipo de contratos**, en muchos casos con serias sospechas sobre su legalidad.



Habrà que ver ahora, cual es el verdadero interés de la dirección por regular este tipo de horarios, donde actualmente **cada unidad hace y deshace a su antojo ante la falta de una regulación mínima sectorial**.

Os mantendremos informados de los avances que se vayan produciendo.

TURNOS EN TECNOCOM

(Comunicado emitido el 12 de septiembre)

El sistema de trabajo a Turnos en Tecnocom ha pasado de ser una rareza, a convertirse en una de las fórmulas de contratación más habituales.

En 2015, se hicieron en Tecnocom más de 100 contratos en esta modalidad, que abarca toda una gama de horarios que van desde **jornadas de 8:00 a 22:00 hasta los interminables 7x24**. En lo que llevamos de 2016, solo en Madrid, se han producido ya más de 40 contrataciones de este tipo, con un salario medio de **13.700€**.



¿Por qué? ¿Qué está propiciando este cambio y cuáles son las consecuencias?

Es obvio que los clientes están incrementando su demanda para cubrir, durante más tiempo, el mantenimiento de sus sistemas y el soporte y asistencia a usuarios y procesos.

Algo, que a priori parece positivo, ya que propicia la creación de nuevos puestos de trabajo, es, sin embargo, **la puerta de entrada a la mayor de las desregulaciones laborales** de todo tipo que podemos encontrar dentro de la jungla en la que se mueve este sector, y dentro de Tecnocom.

Las consecuencias, como siempre, recaen sobre la parte más débil del eslabón: el currito de turno. Y no solo estamos hablando de salarios de miseria, sino también de **problemas de SALUD, física y mental**. Estamos hablando de **INCERTIDUMBRE** sobre cómo organizar tu vida privada, de **FESTIVOS** que no se disfrutan, de **NOCHES en vela**, de **CAMBIO en los ritmos de trabajo** (mañana, tarde y noche), de **SISTEMAS EXHAUSTIVOS de control del trabajo**, y por si no tienes bastante, cuando terminas, en ocasiones, te llevas un **móvil** a casa....por si acaso:

INHUMANO e INTOLERABLE.

¿Pero cómo es posible? Todo esto estará regulado, ¿no?

Ese es el problema....no hay nada...o casi nada. Y ello propicia que aquí cada uno en su "reino de taifas" haga, ponga y quite, como le venga en gana.

Ni el Convenio Sectorial ni el Convenio de Grupo Tecnocom contienen regulación alguna sobre Turnicidad y Nocturnidad. El Estatuto de los Trabajadores establece unos mínimos tan pírricos que permiten a las empresas campar a sus anchas en estos sistemas de tiempos de trabajo.

Pero el problema no acaba ahí, porque lejos de conformarse con el amplio margen legal existente, van más allá. **Vemos algunos ejemplos:**

- 1) ¿Por qué le llaman amor cuando quieren decir sexo? Si uno hace NOCHES y le pagan un PLUS por ello, ¿Por qué lo llaman GRATIFICACION? Quizás tenga que ver el hecho de que la dirección no quiere reconocer en nómina que abona cantidades por Nocturnidad para que otros, que no la cobran, se la reclamen.
- 2) ¿Por qué hay personas a las que se les hace un contrato a turnos para cubrir una franja horaria FIJA fuera del horario de Tecnocom, y sin ROTACION? Simplemente un FRAUDE.
- 3) ¿Por qué hay personas a las que se les hace un contrato a turnos y después no entran en un sistema de turnos, sino que tiene una jornada igual todos los días? Simplemente un FRAUDE o un comodín.

- 4) ¿Por qué las personas a turnos, tiene que trabajar 40 horas semanales en verano, cuando el resto trabajamos 35?
- 5) ¿Por qué las personas a turnos tiene que trabajar en festivo, porque sí, cuando para el resto no se discute que ese día no se trabaja, o si se hace es voluntario y se compensa como horas extra?

Y ya no hablemos de las prácticas habituales en estos sistemas de trabajo a turnos: falta de preaviso suficiente en cambios de turnos (de hoy para mañana), sin cumplir descansos legales entre jornadas, más de 7 días de trabajo consecutivos (hemos encontrado cuadrantes con hasta 11 días consecutivos), cubrebajas sin compensación, etc.

La dirección de Tecnocom, concedora de estas prácticas, y para tratar de paliar esta situación ¿Qué es lo que plantea regular en nuestro Convenio de Grupo?

DESCANSOS MINIMOS. La establecida legalmente.

JORNADA MAXIMA DIARIA. La establecida legalmente.

JORNADA MAXIMA ANUAL. 1795 horas

PLUS PARA UN 7X24. En torno a 20€ mensuales.

Y por si fuera poco, nos encontramos situaciones como el proyecto **r-cable** en Coruña, donde **la compañía arre-mete con la intención de aplicar una modificación sustancial de turnos BRUTAL, a la que hemos tenido que responder con una denuncia ante el juzgado de lo social *¹**, que ya ha dictado a favor de los trabajadores, obligando a la compañía a envainársela....veremos durante cuánto tiempo.

***1Nota aclaratoria:**

Queremos puntualizar que fue el sindicato de la CIG en Galicia quien puso esta demanda, a la cual CCOO se sumó como codemandante. Lamentamos el malentendido que haya podido causar nuestro comunicado del 12 de septiembre.

También desde CCOO hemos denunciado, ante la Inspección de Trabajo, dos proyectos a turnos con situaciones irregulares, y tenemos alguno más analizando en estos momentos.

Si te encuentras en alguna de las situaciones descritas y has llegado al **¡basta ya!**, contacta con nosotros. O le ponemos freno entre todos a esta situación o después ya será tarde...y solo nos quedará lamentarnos de nuestra mala suerte tomando un cafelito...



NO AL TRABAJO
PREARIO



CONSULTAS LABORALES MÁS FRECUENTES

Estoy inscrita en la escuela oficial de idiomas, ¿me corresponde alguna ayuda o permiso?

Tratándose de una formación oficial, tienes derecho tal y como marca nuestro [Convenio de Grupo](#) a:

a) Tiempo necesario para asistir a exámenes:

2.5.10 Asistencia a exámenes

Tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se debe aportar justificante.

b) A solicitar a la empresa la ayuda a estudios:

4.1 Ayuda a Estudios

Se establece una ayuda a estudios por un importe anual de 235€.

Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que sean de interés para la empresa, en sus vertientes de Formación Profesional, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios. También la empresa podrá aceptar aquellos otros que sean de interés para sus objetivos.

Esta ayuda se concederá, una sola vez, por curso académico, aún cuando el alumno no se matricule en el curso completo.

Si el importe de la matriculación o coste del curso es inferior a la ayuda prevista, se abonará el importe menor. Será de aplicación a las peticiones que se realicen para el curso académico correspondiente.

c) A solicitar el **P.I.F.** (Permiso Individual de Formación).

A través de la [Fundación Estatal para la Formación en el Empleo](#), un trabajador puede solicitar un permiso a Tecnocom de hasta 200 horas por curso académico y año natural. Este curso te lo puede sugerir la empresa (rarísimo) y sería voluntario o bien lo puedes solicitar tú; la empresa SÓLO puede denegártelo si existen razones organizativas o de producción que así lo justifiquen. (Para más información consulta nuestro [anterior Boletín](#) -pág.6)

Nuestra recomendación es que solicites tanta la ayuda a estudios que tenemos en nuestro convenio como el P.I.F., enviando un correo a [Relaciones Laborales](#).

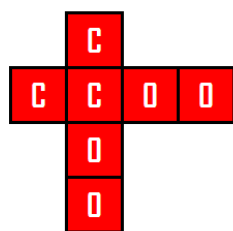
Tras una lesión, el médico me ha recomendado rehabilitación. ¿Dispongo de permiso para ausentarme de la oficina?

Si es por la Seguridad Social, sí. Te corresponde el mismo permiso que tenemos por convenio para asistir a un médico especialista:

2.5.8 Asistencia a consulta médica especialista

Por el tiempo necesario tanto para el empleado como para acompañar a hijos menores de edad, o familiares hasta el primer grado de consanguinidad que sean discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se debe aportar justificante de la asistencia donde conste los datos del hijo o familiar.

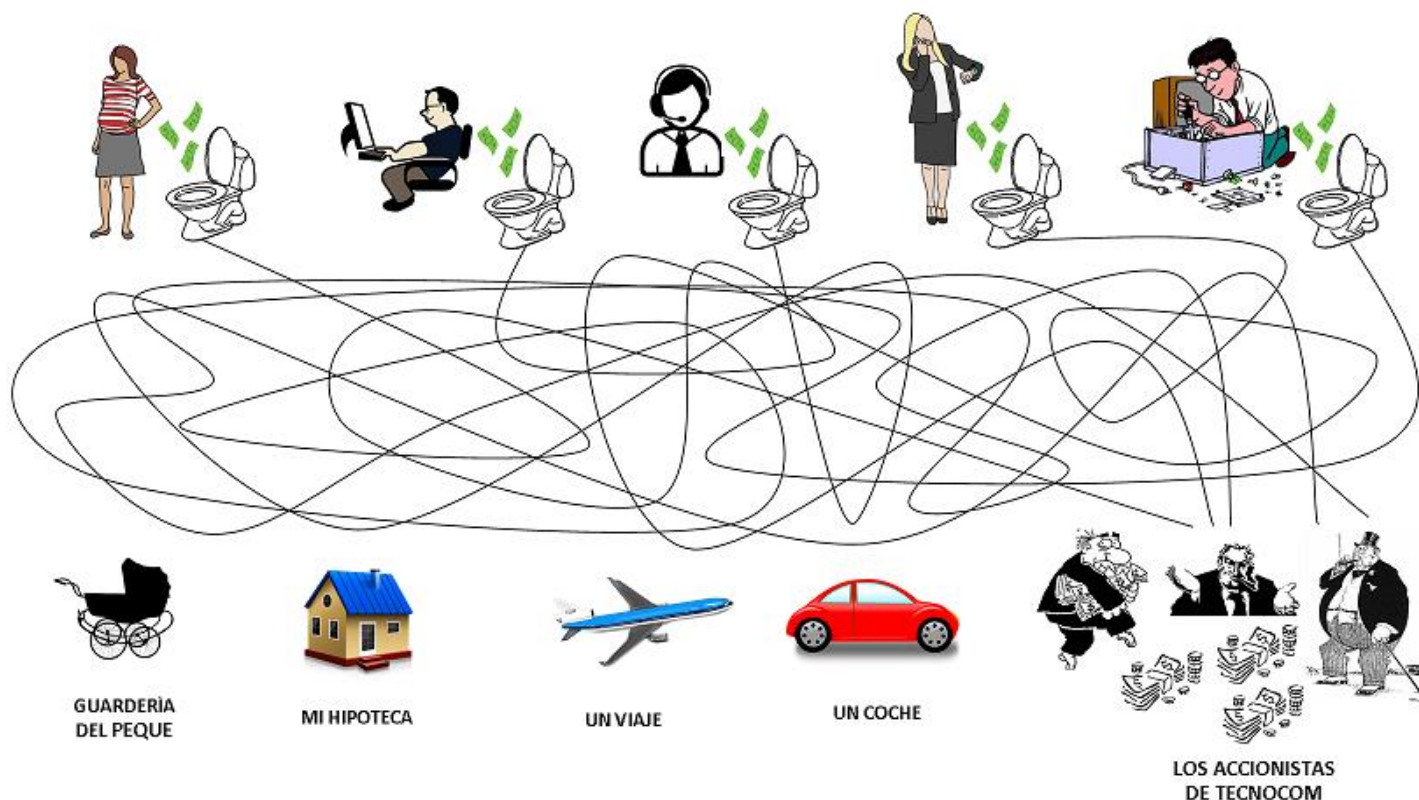
Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.



PASATIEMPOS

¿Dónde ha ido a parar nuestra subida salarial en 2016?

Ayuda a estos 5 trabajadores y trabajadoras de Tecnocom a averiguarlo



EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

Descuentos para afiliados y afiliadas

BQ: La Confederación Sindical de CCOO y BQ, empresa española fabricante de productos de tecnología, han alcanzado un acuerdo de colaboración por el que las personas afiliadas a CCOO, podrán beneficiarse de importantes descuentos en la compra de sus productos (Smartphone, Tablet, etc.).

ABANZIS: las personas afiliadas a CCOO podrán beneficiarse de importantes descuentos y unas condiciones muy ventajosas en un amplio catalogo de prestaciones en Oftalmología, Odontología, Fertilidad, Medicina, Cirugía Estética, Óptica, Fisioterapia, Fitness y Tratamientos de Belleza y bienestar.

ATAM Vive-Libre: todas las personas afiliadas podrán beneficiarse de una tarifa preferente al contratar los servicios de Vivelibre, empresa sin ánimo de lucro dedicada a ofrecer servicios para la autonomía de las personas dependientes.



Comisiones Obreras

Sección Sindical Estatal de Grupo de CCOO
en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de
e-mail: s-sindical-ccoo@tecnocom.es

Teléfono: 91.325.13.37 / 62739

Locales de la Sección: Miguel Yuste, 45, planta -1 (Madrid),
Torre BCN, Gran Vía de les Corts Catalanes, 130, 2ª planta (Barcelona)

¡Síguenos en Twitter!



(<https://twitter.com/TecnocomCCOO>)



En nuestra Web



www.ccoo-servicios.es/tecnocom/

**¡Y ahora también en
YouTube!**



[Sección Sindical CCOO Tecnocom](http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/)