

EN ESTE NÚMERO

*Condena a Tecnom
1-Abril: primera huelga en Tecnom
¡Los trienios no se pueden absorber!
Cuentas y soluciones
Convenio de grupo Tecnom
Red. de jornada mal informada en la SS*

La Sección

TECNOCOM: DEMANDADA Y ... CONDENADA

El pasado 7 de junio tuvo lugar en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el juicio por la demanda por vulnerar el derecho a la huelga y el derecho de negociación colectiva (ambos derechos fundamentales de los trabajadores), interpuesta por CC.OO. -en solitario- contra Tecnom (TES + TTE).

Los hechos que constituían el objeto de la demanda (técnicamente llamada demanda sobre Tutela de Derechos Fundamentales), inicialmente eran dos:

- ▶ El comunicado firmado por D. Javier Martín y enviado a toda la plantilla el pasado 31 de marzo en relación a la jornada de huelga convocada por CC.OO., U.G.T. y C.G.T. para el día 1 de abril.
- ▶ Subida salarial unilateral por parte de la empresa comunicada y ejecutada en el mes de abril.

Concretamente, CC.OO. denunciaba la presunta vulneración de la Libertad Sindical por: amenazas y coacciones al ejercicio del derecho de huelga, descalificaciones a los representantes sindicales y contra la negociación colectiva.

El juicio se desarrolló con absoluta normalidad y contó con las prácticas habituales en estos casos: interrogatorio al representante de la Cía (Sr. Martín), revisión de la documentación aportada por ambas partes, pruebas testificales a dos representantes de CC.OO. y a otros dos de la Empresa, conclusiones de la Fiscalía y de los respectivos letrados. Respecto a las conclusiones, queremos destacar que, si bien la Fiscalía proponía desestimar la demanda en los dos hechos presentados, sí observaba excesos en el comunicado del Sr. Martín.

Dictada sentencia nº 0093/2011, a fecha trece de junio, que según reza en la misma, **LOS DEMANDADOS ESTÁN OBLIGADOS A REMITIR MEDIANTE E-MAIL A TODA LA PLANTILLA, el resultado de la misma no puede ser más concluyente: LA EMPRESA VULNERÓ EL DERECHO DE HUELGA DE SUS TRABAJADORES A TRAVÉS DEL COMUNICADO REMITIDO POR EL SR. MARTÍN EL DÍA 31 DE MARZO.**

La libertad de expresión, derecho esgrimido por la defensa, no puede conculcar otros derechos preeminentes, como lo es el derecho de huelga.

Esta nueva sentencia condenatoria se suma a la referida a la absorción indebida de trienios en TES, también ganada por

CC.OO. en la Audiencia Nacional recientemente (lo podrás leer en este mismo boletín). Dos de dos, y subiendo....

Aprovechamos para agradecer, una vez más, a las personas que hicieron huelga el día 1 de abril, el esfuerzo realizado, a pesar de la presión a la que nos sometió la empresa. Teníamos motivos sobrados para convocar y llevar a cabo la huelga. Vuestro apoyo nos da fuerzas. Seguid así.

Esperamos que esta sentencia haga reflexionar a todos los responsables que manifestaron la misma actitud -en principio, de manera verbal-, el día anterior e incluso el mismo día de la huelga, tanto en reuniones de diversa índole, como mediante correos supuestamente enviados a toda la plantilla. Las situaciones apocalípticas que esgrimieron el Sr. Martín y sus adláteres no serán consecuencia de las acciones sindicales que CC.OO. ponga en práctica. Serán debidas a su gestión organizativa, económica, financiera y comercial, tanto como a la extinción de las relaciones laborales que parecen haberse marcado como objetivo.

Igualmente, esperamos que esta condena haga recapacitar al consejero delegado, al comité ejecutivo y a todos los responsables que, escudados en similares argumentos, boicotean deliberadamente la normalización de las relaciones laborales, empezando por la negociación colectiva del convenio de grupo, y terminando por las represalias adoptadas recientemente, tales como la "presunta" prohibición (rumor que circula en numerosos ámbitos dentro de la empresa) de promoción profesional o salarial "de méritos" a aquellos "individuos díscolos" que secundaron la huelga, pese a haber hecho méritos más que sobrados para merecerlo. Así no se genera, motiva y retiene "el Talento". Así se invita a evitar esfuerzos y a cambiar de aires.

Desde CC.OO. hemos demostrado una vez más que, aunque siempre estamos abiertos al diálogo y a la negociación, nunca estaremos dispuestos a dejar pasar posibles vulneraciones de la legislación vigente, llegando hasta donde haya que llegar, incluso si ello supone sentar a la empresa en el banco de los demandados y, ahora, condenados.

SEGUIMOS EN LOS JUZGADOS...

...y es que cuando las cosas se hacen mal, todavía se pueden hacer peor.

En la página 2 de este boletín te informamos de otras 2 sentencias condenatorias contra Tecnom: una que obliga a la empresa a readmitir a dos compañeros despedidos y la otra que obliga a reintegrar el importe de los trienios de TES ilegalmente absorbidos.

PRIMERA HUELGA EN LA HISTORIA DE TECNOCOM

Ya han pasado unos cuantos días desde aquel 1 de abril en que se celebró la primera jornada de huelga en Tecnocom. En la Coordinadora de CC.OO. hicimos un análisis sobre esta huelga y queremos compartir algunas de las reflexiones.

¿Éxito o fracaso?

En CC.OO. consideramos que fue un éxito relativo, aunque nos hubiera gustado más participación. Más de 500 personas secundaron la huelga, y sabemos de muchas más que la hubieran secundado pero que al final fueron a trabajar.

¿Por qué no fuimos más?

Hay 2 factores que influyeron notablemente en el porcentaje de participación en la huelga.

1) La presión por parte de la empresa, especialmente del Consejero Delegado, afirmando que la empresa se podía ir a pique si aceptaba la subida salarial que su representante en la mesa había acordado. Esa falsedad, combinada con la amenaza de ir al paro coaccionó a muchas personas.

2) Pero el factor más desanimante, sin duda, fue que las otras fuerzas sindicales se desmarcaran de la huelga. Muchísimas personas nos dijeron que si no había unión no se conseguiría nada, así que optaban por no hacer huelga, a pesar de reconocer que había motivos de sobra.

Entonces, ¿fue un error mantener la convocatoria de huelga?

NO. Un NO claro y rotundo.

El día de la huelga la situación de la negociación con la empresa estaba rota. Un preacuerdo, consensado entre todas las partes, se iba al traste por la "avaricia" de la Empresa de

destinar ese dinero a otras causas: compra de empresas, retribución a los accionistas (casi un 70% de los beneficios repartidos a accionistas son para el mismo Consejo de Dirección), primas al Consejo, etc..... Parece que lo único que no es importante es mantener el poder adquisitivo de las trabajadoras y los trabajadores de Tecnocom, y ese era nuestro compromiso. Si la huelga estaba planificada con más de un mes de antelación, y la empresa había engañado a todos durante la negociación y había vuelto a una posición más extrema que al inicio de las negociaciones, debíamos mantener la convocatoria de huelga SI o SI.

¿Lo haríamos otra vez?

Si se convoca otra huelga en el futuro habremos aprendido de los errores de esta. Debemos convencer a todas las fuerzas sindicales para que las trabajadoras y los trabajadores no reciban mensajes contradictorios. Y deberemos prever el contraataque de la empresa con información que desmienta sus comunicados.

¿Y ahora qué?

Pues ahora seguimos trabajando, buscando otra vez la unión sindical, en otras maneras de presionar a la empresa para conseguir que vuelva a la senda del diálogo. Tenemos claro que no podemos pedirle a las personas que trabajan en Tecnocom más sacrificios individuales que cuesten dinero, así que estamos trabajando en acciones colectivas. La primera en la que hemos tenido éxito ha sido la denuncia por la absorción de la antigüedad en TES, pero vamos a continuar la lucha hasta el final.

Tenemos la razón y el tiempo nos la acabará dando.

TECNOCOM CONDENADA A DEVOLVERNOS LOS TRIENIOS

El pasado 24 de mayo se celebró en la Audiencia Nacional el juicio por la demanda que desde CC.OO. habíamos puesto contra la absorción de los trienios en TES que la dirección había empezado a aplicar unilateralmente desde 2010.

El 31 de mayo se publicó la sentencia por la que la Audiencia Nacional nos daba la razón y condenaba a la compañía a reintegrar las cantidades absorbidas de manera automática, sin necesidad de reclamaciones individuales de los afectados.

Desde el principio, en CC.OO. estábamos convencidos de que esta absorción de los trienios en TES era ilegal. Así se lo hicimos saber a la empresa en una carta entregada en septiembre de 2010, instando a que se rectificase esta actuación. Sin embargo, siempre nos encontramos con "la política retributiva es facultad exclusiva de la Dirección" por respuesta.

Ante tal cabezonería y la no voluntad de solucionarlo por parte de la dirección, tras consultarlo con hasta 3 abogados diferentes de CC.OO. en diversas regiones del territorio, decidimos interponer la denuncia por conflicto colectivo contra la empresa.

Ahora, ha sido la Audiencia Nacional la que ha dicho, en una sentencia más que contundente a nuestro favor, que la absorción de los trienios es ilegal. Los argumentos estimados son que los conceptos afectados no son homogéneos, ya que la antigüedad no puede entenderse como una revisión salarial. Tampoco se ha producido un cambio en la normativa legal (revisión salarial bien en el convenio del sector, bien en el convenio de TES o bien en el convenio de grupo) para incrementar algún concepto de la nómina, requisito para aplicar la compensación. Los incrementos aplicados son subidas de méritos, una decisión libre y unilateral por parte de la empresa.

Con esta sentencia en la mano, vamos a proceder a presentar otra denuncia sobre conflicto colectivo para la absorción de trienios en TTE. No dudes en enviarnos un correo a s-sindical-ccoo@tecnocom.es para ponernos al corriente de tu casuística sobre este tema.

Puedes ver el texto completo de la sentencia en nuestra web: <http://www.comfia.net/tecnocom/html/21062.html>

DESPIDO NULO EN TECNOCOM-SANTIAGO

Quisiéramos hacer visible la sentencia de otra denuncia interpuesta, en este caso, por dos compañer@s de trabajo de Tecnocom Santiago de Compostela. Os resumimos lo ocurrido:

Estas personas son despedidas en noviembre de 2010 de forma improcedente, puesto que la empresa no es capaz de justificar debidamente la "disminución" de rendimiento que alegan en su carta de despido.

Estas personas habían interpuesto anteriormente una demanda por cesión ilegal contra el organismo público donde trabajaban

normalmente.

El juez falla a su favor, declarando nulo el despido por vulneración de derecho de tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad sin declaración de cesión ilegal.

Traducido al castellano moderno significa que el juez considera que fueron despedid@s como castigo por atreverse a presentar una demanda por cesión ilegal.

Estas dos personas vuelven a trabajar en Tecnocom. ¡¡¡ENHORABUENA!!!

CUENTAS Y SOLUCIONES

En este artículo analizaremos poco a poco las principales partidas de las cuentas de la empresa.

Evidentemente, desde la compra de Getronics los números correspondientes a la cifra de negocios crecieron en consonancia respecto a las cuentas de TecnoCom, pero lejos de los más de 450 millones que se esperaban en el momento de la compra.

Lo que si se ve a partir de 2009 es un importante retroceso en esta cifra, año a año, destacándose en el último ejercicio una caída del 10,67%.

Por el contrario, la partida donde están incluidos los salarios debido a una mala gestión, que después explicamos, han

crecido en un 4,30% mezclando un crecimiento de la contratación en precario y de las indemnizaciones por despidos (unos 4 M de € en 2010). Debido a nuestro tipo de negocio, ello supone más del 45% de los gastos. De seguir cayendo esta cifra de negocios en poco tiempo el resultado de explotación será negativo.

Seguimos teniendo un crédito fiscal muy importante cercano a los 45 M€, pero dado el escaso resultado del ejercicio (con caída superiores al 56%) seguiremos teniéndolo durante años.

Todo indica que la mejor solución reside en incrementar la cifra de negocios.

¿Por qué no se hace? ¿La crisis ha hecho esto?, ¿Es la única razón?

	2010	2009	2008	2007	2010-2009	2010-2008	2010-2007
Importe neto de la cifra de negocios	349.863	391.650	429.657	158.034	-10,67%	-18,57%	121,38%
Variación de existencias	5.668	-5.147	474	3.126	-210,12%	1095,78%	81,32%
Trabajos realizados por la empresa para su inmovilizado	1.075	2.609	2.628	1.277	-58,80%	-59,09%	-15,82%
Aprovisionamientos	-93.896	-115.086	-161.166	-85.706	-18,41%	-41,74%	9,56%
Otros ingresos de explotación	3.862	2.342	3.029	772	64,90%	27,50%	400,26%
Gastos de personal	-203.473	-198.027	-205.836	-52.684	2,75%	-1,15%	286,21%
Sueldos y Salarios	-160.582	-153.968	-161.622		4,30%	-0,64%	
Cargas Sociales	-42.891	-44.059	-44.214		-2,65%	-2,99%	
Amortización	-8.634	-7.252	-5.852	-3.369	19,06%	47,54%	156,28%
Pérdidas por deterioro de activos	-44	-596	-636	-4.621	-92,62%	-93,08%	-99,05%
Otros gastos de explotación	-45.368	-56.306	-43.376	-16.234	-19,43%	4,59%	179,46%
Resultado de explotación	9.053	14.187	18.922	595	-36,19%	-52,16%	1421,51%
Ingresos financieros	75	481	584	253	-84,41%	-87,16%	-70,36%
Gastos financieros	-3.441	-4.648	-6.202	-2.089	-25,97%	-44,52%	64,72%
Diferencias de cambio netas	-19	-1.230	-360	-238	-98,46%	-94,72%	-92,02%
Resultado financiero	-3.385	-5.397	-5.978	-2.074	-37,28%	-43,38%	63,21%
Resultado antes de impuestos de actividades continuadas	5.668	8.790	12.944	-1.479	-35,52%	-56,21%	-483,23%
Impuesto de sociedades	-1.242	1.606	2.146	4.834	-177,33%	-157,88%	-125,69%
Resultado después de impuestos de actividades continuadas	4.426	10.396	15.090	3.355	-57,43%	-70,67%	31,92%
Resultado del ejercicio de actividades interrumpidas	-474	-1.287	-673	-89	-63,17%	-29,57%	432,58%
RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO	3.952	9.109	14.417	3.266	-56,61%	-72,59%	21,00%

Remontémonos unos años antes

Teníamos una compañía que TecnoCom compró, una compañía líder y con personal formado en conocimiento en Medios de Pago, Modelos de Agua, Sanidad, Seguros, Financieras y Parabancarias, Periféricos bancarios, Redes y Networking, Consultoría informática, Seguridad Informática, Movilidad, y otros...y cuya media de edad, experiencia y antigüedad era ligeramente superior al de algunas de nuestras empresas competidoras.

¿Qué modelo se ha seguido?

No se ha invertido en el desarrollo de productos, en la formación de comerciales, en el trabajo de I+D+i en las competencias antes citadas, tampoco en alguna más que actualmente están siendo demandada como las de Energías alternativas, Cloud Computing, y otras, que hubiera permitido convencer a clientes de nuestra excelencia y conocimiento en los procesos de negocio.

Lo que se ha hecho es mantener la inercia del negocio recurrente y cuando, derivado de la crisis, otras compañías más pequeñas, han tirado los precios del sector, nuestra dirección, en vez de darse cuenta de ello, ha seguido ese juego.

¿A dónde nos lleva esto?

El modelo de mercado que se sigue es el de la venta de carne con perfiles cada vez más bajos: codificación, técnicos de campo, operadores, ... Esto, además de cerrar el crecimiento y expectativas de carrera profesional de estos colectivos, nos lleva a entrar de lleno en la guerra de precios.

La estrategia no puede ser mas suicida.

Mientras, ¿qué se hace con perfiles más altos y con conocimiento?. Se les vende a precios cada vez más a la baja, desincentivándolos, congelando salarios (no se sube ni el IPC) y precarizando las condiciones laborales.

Si mercado está en crisis ¿por qué se sigue contratando y tenemos en algunas de las empresas un saldo positivo de centenares de trabajadores? Está claro, en este sector sigue habiendo mercado, se siguen haciendo proyectos, pero como la estrategia adoptada consiste en vender carne, somos demasiado caros.

¿Solución?

Contratar en precario a gente con salarios mileuristas y con convenios mucho menos garantistas. Mientras, sin motivo se despide a los expertos con años y experiencia creando **una burbuja de reconversión salarial**.

¿Qué soluciones tiene esta situación?

Volver a invertir en nichos de mercado donde hay demanda, la venta de servicios y el abandono progresivo de la cesión ilegal de trabajadores. Rediseño de la estructura de la compañía donde hay más jefes y elementos no productivos que técnicos. Decir que NO a algunos clientes que tiran los precios. Profesionalización de nuestra fuerza de ventas. Y un larguísimo corolario de buenas prácticas que muchas consultoras han seguido.

Conclusión: La dirección actual tiene un verdadero problema de gestión. ¿Sabrá resolverlo?

SEGUIMOS CON EL CONVENIO DE GRUPO

Los días 8 y 9 de junio reanudamos la mesa de negociación del Convenio de Grupo, después del “parón” obligado que tuvimos en abril y mayo por los motivos que todos sabéis: la ruptura del preacuerdo alcanzado el 28 de marzo, el intento de descalificación a CCOO por parte de la empresa (ver artículo: Javier Martín en la Audiencia Nacional), la huelga del día 1 de abril ...

Os adelantamos que la negociación no será fácil. La Empresa no quiere oír hablar de IPC para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras. Cualquier revisión de salario debe ir ligada a lo que ellos consideran productividad: puntuación en la EAP, márgenes operativos, EBITDA, entre otros conceptos.

Les hemos adelantado lo que entendería la parte social por productividad: consecución de beneficios. Y si existen beneficios para repartir dividendos con los accionistas, suponemos que habrá beneficios para repartir con los trabajadores y trabajadoras de esta empresa. Todavía no nos han contestado, pero suponemos que volveremos al párrafo anterior.

Por otra parte, la Empresa nos ha trasladado una serie de puntos a revisar: jornada y flexibilidad horaria, vacaciones, permisos ... Sobre todo porque, siempre según la Empresa, el convenio de TES con sus condiciones inflexibles provocan la pérdida de competitividad.

Con la que está cayendo con la reforma de la negociación colectiva, todos nos hacemos una idea de por dónde pueden ir los tiros.

Como CCOO, seguiremos luchando por unas condiciones de trabajo propias del siglo XXI y descartando las del XIX.

Somos personas y no robots.



REDUCCIÓN JORNADA MAL INFORMADA A LA S.S.

En el primer trimestre de este año enviamos un comunicado al personal que, según nuestros datos, está o ha estado en situación de reducción de jornada durante los últimos años (desde 2006).

En dicho comunicado poníamos en conocimiento del personal indicado la posibilidad de que su reducción de jornada no estuviera correctamente informada a la Seguridad Social, en cuyo caso, determinadas prestaciones pasadas, presentes y futuras podían verse mermadas en caso de haberlas disfrutado o precisar su disfrute más adelante.

Es largo de explicar. Por economía de espacio (el comunicado consta de 3 páginas), lo resumimos brevemente:

En marzo de 2007, la Seg. Social cambió el procedimiento de comunicación de reducción de jornada por guarda legal y otros motivos, de la empresa hacia el Organismo Público. Al parecer, dicho cambio no fue convenientemente adaptado en nuestro caso, por lo que, presuntamente, buena parte de las reducciones de jornada que había entonces y de las solicitadas a posteriori, no fueron debidamente registradas en la Seg. Social. En algún caso esto supone un perjuicio económico directo, al haber percibido importes menores a los que correspondería durante una baja maternal, disfrutada en el transcurso de los dos primeros años de una reducción de jornada por guarda legal.

Nos consta que la Cía tuvo conocimiento expreso de ello a finales de 2010 y que, desde entonces, y quizás antes, puso los medios para corregir los procedimientos correspondientes. No obstante, en febrero de este año, algunos(as) compañeros(as) en reducción de jornada nos reportaron la aparición de incidencias en sus vidas laborales. Realizada la oportuna investigación por esta Coordinadora de Secciones Sindicales de CC.OO., instamos a la Dirección de Personas a resolver dichas incidencias, así como a revisar todos los posibles afectados, a los cuales, salvo error u omisión, enviamos el comunicado que citábamos más arriba.

En este punto debemos reconocer la labor del personal de RRHH implicado, bastante mermado en recursos, pero que, no obstante, está tratando de arreglar todas las incidencias. Se espera que, en breve, todo el personal afectado esté debidamente corregido, en particular, los casos de baja maternal antes indicados, ya que en estos, tras la subsanación por parte de la empresa, hay que presentar una reclamación a la Seguridad Social para el abono de las cantidades adeudadas.

Si este asunto te afecta directamente y no recibiste aquel comunicado, ponte en contacto con nosotros para remitírtelo y ayudarte en la resolución de tu caso, si ha lugar a ello.

CC.OO. SE INTERESA POR TU PROFESIONALIDAD

Como resultado del análisis del balance formativo de Tecnocom de 2010 se ha remitido a la compañía el preceptivo informe de evaluación. El cuerpo de dicho informe ha consistido en aflorar los aspectos que, a nuestro juicio, han sido negativos o discriminatorios para los trabajadores. En concreto se ha llamado la atención a la compañía sobre la poca adecuación de la formación a los perfiles existentes, la desigualdad en su distribución geográfica, el rol de los responsables en los accesos a la formación, la falta de criterios de selección y la necesidad de planes específicos para personal desasignado y de baja cualificación. Os animamos a seguir haciéndonos llegar vuestras quejas/opiniones ya que son de gran ayuda para seguir peleando por una mejor formación para todos.

En otro orden de cosas, nos es muy grato anunciarte la puesta en marcha del portal:

<http://www.procuo.es/areaformacion.aspx>,

en el que entre otros temas de interés, te puedes inscribir a los cursos y certificaciones del plan de formación TIC, también te permite evaluar tus competencias profesionales a través de un sistema informático innovador con el que conocerás online, donde te encuentras profesionalmente y cómo puedes llegar a donde quieres en tu carrera profesional. Además te ofrecemos un servicio de asesoría laboral, por si tienes dudas o problemas, pudiendo concertar una cita de forma online.

¡¡Tú te conectas, nosotros te ayudamos!!

CC.OO VUELVE A GANAR LAS ELECCIONES SINDICALES EN TECNOCOM

Durante el primer semestre de este año se han celebrado elecciones sindicales en 6 centros de trabajo de TecnoCom (5 de TES y 1 de TTE). Estaban en juego un total de 71 delegados y delegadas.

Los excepcionales resultados en Barcelona, Castellón y Valencia y el buen resultado en Madrid hacen que CC.OO. revalide la mayoría absoluta en TecnoCom, consiguiendo 38 delegados/as:

	CENTRO	CC.OO.	UGT	CGT	USO	STIC	TOTAL
TES	Madrid-Miguel Y.	7	4	9	0	3	23
TES	Madrid-Josefa V.	1	1	1	0	2	5
TES	BCN-Campana	11	2	0	0	0	13
TES	BCN-Santander	6	3	0	4	0	13
TTE	Valencia	5	4	0	0	0	9
TES	Castellón	5	0	0	0	0	5
TES	Girona	3	0	0	0	0	3
		38	14	10	4	5	

Agradecemos a todas las personas la participación en estas elecciones, especialmente a las que han votado a nuestras candidaturas. Desde CC.OO. renovamos nuestro compromiso para defender los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras de TecnoCom y por conseguir unas condiciones laborales que dignifiquen nuestra profesión.

Con cada nuevo delegado y delegada tenemos un apoyo más para luchar contra la corriente actual que pretende recortar los derechos de la clase trabajadora.

Nosotros no bajaremos los brazos, tampoco los bajes Tú!

EL RINCÓN DEL AFILIADO

Novedades en ofertas y servicios. Vacaciones 2011

Nuevas ofertas en vacaciones y viajes para los afiliados y afiliadas de CC.OO en 2011. Hoteles, apartamentos, costa, interior, viajes, cruceros, etc. Obligatorio presentar el carnet de CC.OO

<http://www.comfia.net/ofertasvacaciones/html/17698.html>



CCOO amplía la oferta de servicios y descuentos para su afiliación

CCOO pone a disposición de su afiliación, y de los trabajadores y trabajadoras en general, los mejores servicios de asesoramiento sindical, jurídico y técnico, así como una amplia oferta en ámbitos como los seguros, vivienda, tiempo libre (alquiler de coches, parques temáticos, agencias de viajes, hoteles, centros de vacaciones)... etc, en inmejorables condiciones de calidad y precio, y con interesantes descuentos.



Comisiones Obreras

Coordinadora de CC.OO en TECNOCOM

Contacta con nosotros a través de
e-mail: s-sindical-ccoo@tecnocom.es
Teléfono: 91.325.13.37 / 3446

Visita nuestra web: <http://www.comfia.net/tecnocom/>
Local de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid)