



¡No al robo de convenios de referencia!

Sí a la unidad sindical

Número 35

Mayo 2015

Ante el reto más importante que tenemos en este momento los trabajadores de Tecnocom, **necesitamos Unidad Sindical**. Tras la primera reunión de la mesa de negociación, todos los sindicatos presentes manifestamos, de manera contundente, el mismo mensaje a la Dirección:

El Convenio TES, NO SE TOCA, El Convenio Sectorial, NO SE TOCA



O lo que es lo mismo, mientras se negocian las materias pendientes de incluir en el [Convenio de Grupo](#), deben seguir aplicándose los [Convenio TES](#) y [Sectorial](#), para esas materias. Por tanto los Trienios TES, el pago de la Paga Extra de Verano, y el resto de materias pendientes de negociar y contenidas en esos convenios **deben seguir VIGENTES**.

No sabemos a qué juega la Dirección diciendo que quiere esperar al resultado del juicio por los Trienios de TES, interpuesto por la UGT y que se celebrará el próximo 26 de mayo.

Desde CCOO tenemos claro que, a pesar del lío al que nos ha llevado la UGT por Bloquear la Negociación del Convenio en noviembre de 2014 y propiciar con ello que la Dirección nos quiera quitar ahora los convenios de TES y Sectorial, coincidimos en el objetivo final:

¡HAY QUE DEVOLVER LOS TRIENIOS!



De la misma manera tendemos la mano al resto de los sindicatos para buscar la **Unidad Sindical y la Unidad de Acción** y hacer un frente común ante este atropello de la dirección.

Queremos mandar un mensaje claro a la Dirección de la empresa:

- **Nos da igual el resultado de la demanda.** No nos importa que la sala de lo social falle diciendo que la empresa podía o no eliminar los Trienios.
- **No vamos a parar hasta que se devuelva la negociación a las condiciones de Noviembre de 2014**, donde se negociaba de buena fe y, si por motivos exógenos a la negociación se retrasaban los plazos para llegar a acuerdos, estos plazos se prorrogaban.
- **No vamos a aceptar mediación y/o arbitraje** si no se ha dado oportunidad previa a la negociación para llegar a un acuerdo.
- Cualquier cambio tiene que ser **fruto de la negociación y el acuerdo**.

Esperamos que la Dirección reconsidere su posición, devuelvan los Trienios y se siente a negociar como lo han hecho hasta ahora.

Contenido:

FORMACIÓN	2
Divino tesoro	
LEY DE IGUALDAD	3
Especial FAQs	
CO2 Calidad del aire	5
CONVENIO TIC	6
De mal en peor	
Permisos hospitalización	7
Cumpliendo objetivos	9
Ultraactividad de	10
Convenios II	
RINCÓN DEL AFILIADO	11



FORMACIÓN Divino tesoro...

En nuestro sector, las nuevas tecnologías crecen de forma exponencial y sin descanso. No se ha consolidado una cuando ya irrumpe otra que desbanca la anterior y como empresa de servicios puntera debe tener a sus trabajadores pudiendo desarrollar su labor de una manera sólida y digna, además de otros derechos, como una justa remuneración, un trato digno, etc...

La formación se consolida como el tesoro que nos permite CRECER.

Desde CCOO sabemos lo importante que es la

FORMACIÓN, lo complicado que resulta planificarla, seleccionarla y sobre todo que sea impartida de manera justa e igualitaria.

Hasta ahora el balance que hacemos es que se hace bastante formación, pero **ni de la calidad adecuada, ni la oportuna** respecto a lo demandado por el mercado y en un futuro inmediato, **ni asequible** para toda la plantilla.

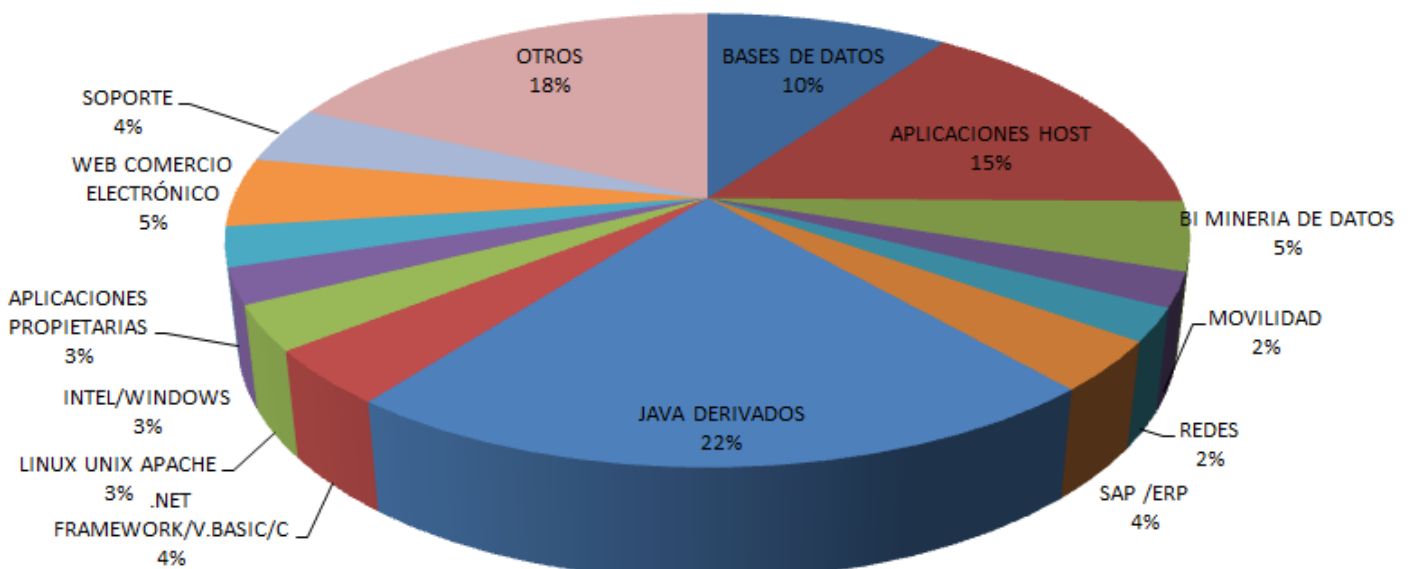
Llevamos tiempo pensando y planificando cómo queremos convencer a la compañía para que aborde la formación siguiendo estos ejes pilares (demanda presente o futura y accesibilidad).

Por este motivo CCOO llevamos meses realizando un conjunto de estudios que pretenden discernir **qué tecnologías son las más demandadas actualmente por nuestro mercado** y, sobre todo, un análisis de **tendencias** con nuestros mayores clientes.

Os presentamos de nuevo, de manera súper agrupada los porcentajes de las tecnologías más demandadas en este último trimestre (Enero-marzo 15). Ni que decir que el estudio de entornos agrupa una disgregación de más de 250 tecnologías y certificaciones. Esperamos tener cerrada una primera comunicación a primeros de Julio.



ENTORNOS MAS DEMANDADOS EN EL PRIMER TRIMESTRE 2015



La tecnología más demanda en nuestra compañía es todo lo relacionado con el desarrollo en **Java** y sus derivados. En segundo lugar tenemos las tecnologías de aplicaciones **Host**, seguidas de **BBDD** y, aunque ahora mismo no tenga valores significativos, hay que destacar los entornos relacionados con la **movilidad** que poco a poco están creciendo en su demanda.

En otra línea también respecto a formación:

- Hemos notado unos leves cambios en la formación que se han plasmado de momento en una nueva y aún inestable plataforma de la Tecnocomunidad que primará la formación en el idioma local, con cursos de calidad y esperamos que buena diversidad.
- También la compañía nos asegura que está abordando por fin lo que denomina "Gestión de Talento" que pretende conseguir por fin algunos de los objetivos de una Gestión de Carrera como es el inventario de capacidades. Seguiremos muy de cerca que estos planes se implementen de manera respetuosa y eficaz.
- Entre las consultas que nos hacéis llegar, una de las más destacadas es saber cuáles son vuestros derechos de Formación. En el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores encontraréis recogidos dichos derechos.
- Por último deciros que para cambiar y mejorar la formación que tenemos actualmente, queremos que os involucrés personalmente pues sólo podemos cambiarlo mediante **vuestra colaboración**. Por ello os notificamos que próximamente os llegará una **encuesta**, que será anónima, en un Site seguro y amigable, donde os pediremos vuestra participación para conseguir que ese TESORO lo sea.



LEY DE IGUALDAD: Especial **FAQs**



Gracias a la Ley de Igualdad, se mejoran y añaden artículos al Estatuto de los Trabajadores que enriquecen considerablemente los derechos referentes a la conciliación familiar para hombres y mujeres. A continuación os resaltamos algunas de estas mejoras que además suelen ser preguntas habituales.

MATERNIDAD

¿La ley de igualdad amplía el permiso por maternidad?

La ley de igualdad actualiza el **Art.48.4 (ET)** ampliando las semanas de permiso por maternidad en los dos siguientes casos:

- Es posible ampliar hasta en 13 semanas más en partos prematuros y cuando el recién nacido necesite una hospitalización superior a los 7 días a continuación del parto. El período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- Se amplía en 2 semanas más cuando exista alguna discapacidad en la hija o hijo, en la o el menor adoptado o acogido.



¿Qué pasa si no he podido disfrutar de las vacaciones por estar de baja maternal?

Podrás disfrutar las vacaciones en una fecha distinta,

aunque se haya terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones. **Art.38.3 (ET)**

PATERNIDAD

¿Cuántos días tenemos de permiso por paternidad y cuándo los podemos disfrutar?

La ley de igualdad incorporó el **Art.48 bis (ET)** donde se especifica que el permiso de paternidad consta de **13 días ininterrumpidos**, ampliables a 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo en partos o adopciones múltiples.

Si quieres disfrutar del permiso de paternidad a continuación del permiso por nacimiento de hija o hijo no habiendo sido un parto múltiple, sumarás **16 días de permiso** porque en nuestro



■ nacimiento
■ paternidad

convenio de grupo tenemos 3 días de permiso por naci-

(continúa en la página siguiente...)

(Viene de la página 3)

miento, de los cuales al menos dos días deben ser laborales.

El permiso de paternidad puede comenzar a disfrutarse inmediatamente después del permiso de nacimiento hasta el último día en el que finaliza el permiso de maternidad que disfruta la pareja, de forma que ambos progenitores pueden disfrutar de sus permisos solapadamente o uno a continuación del otro.

¿Puedo disfrutar el permiso por paternidad en jornada parcial?

Según el **Art.48.bis(ET)** es posible disfrutar el permiso de paternidad en días completos o en jornada parcial del 50%, de modo que, en vez de tener 13 días completos de permiso, se tengan 26 días de jornada parcial, trabajando al 50% y cobrando el 100%, **previo acuerdo con la empresa.**

¿Quién puede disfrutar del permiso por paternidad?

En el supuesto de parto, el otro progenitor o progenitora. En los casos de adopción o acogimiento, sólo uno de los progenitores o progenitoras, a su elección. **Art.48.bis (ET)**



¿Quién paga el permiso por paternidad?

La misma entidad que paga el permiso por maternidad.



La seguridad social nos paga el 100% de la base reguladora correspondiente como se indica en el **Art. 133 de la Ley Ge-**

neral de la Seguridad Social.



LACTANCIA

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días? ¿En cuántos?



Tal como queda indicado en el **Art.37.4(ET)** las horas de lactancia pueden ser acumuladas según los términos que se especifiquen en convenio colectivo.

En nuestro convenio colectivo, en el punto **2.5.6 Lactancia de hijo**, se establecen 14 días laborales que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso por maternidad siempre y cuando no se solicite una

excedencia tras la baja maternal.

EXCEDENCIA

¿Hasta cuándo se reserva el puesto de trabajo en Excedencia por cuidado de un menor?

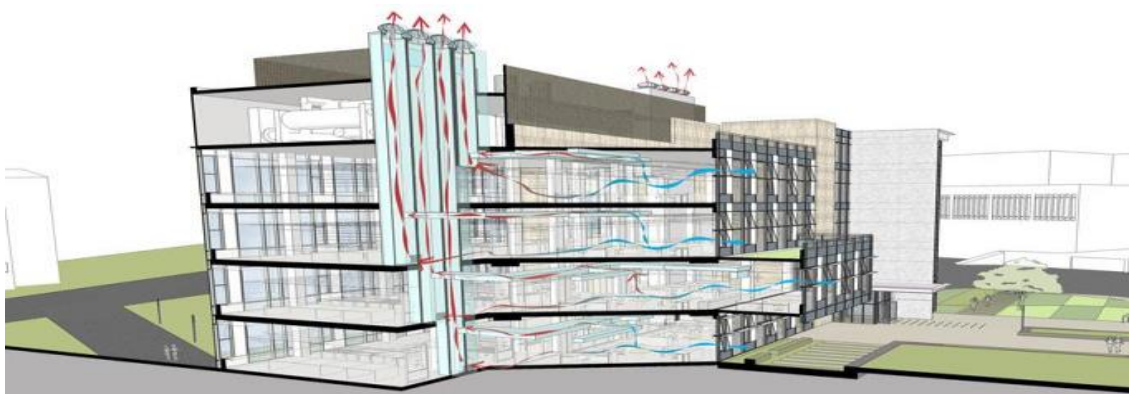
En el **Art.46(ET)** se especifica que se mantiene la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.

Transcurridos esos plazos, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



MALA CALIDAD DEL AIRE interior en las oficinas de Tecnocom

La calidad del aire que respiramos en nuestro puesto de trabajo va a depender de la concentración de nivel de CO₂ dentro de nuestras oficinas. Esto variará en función del número de personas concentradas en las instalaciones y de la ventilación de que se disponga en cada centro de trabajo, incluido la renovación de caudal de aire adecuada.



El [Real Decreto de disposiciones mínimas en los Lugares de Trabajo](#) establece que la renovación de aire debe ser 30 m³ de aire limpio por hora/trabajador. La Guía Técnica del [INSHT](#) que desarrolla este RD indica que en nuestras oficinas cualquier concentración que sobrepase las 1000 ppm (partículas por millón) de CO₂ se considera una calidad de aire inadecuada.

Los centros de trabajo posteriores al 2008 o que hayan modificado su sistema de ventilación, se rigen por el reglamento [RITE](#) en el que se define que el CO₂ en oficinas no debe superar el **CO₂ medido en el exterior + 500 ppm**. Es decir, si en el exterior del edificio mide 300 ppm el valor límite es 800 ppm.

El CO₂ en las oficinas de Tecnocom.

En Tecnocom superamos el valor máximo recomendado y en algunos centros se llegan a niveles de **2000 ppm, 3000 ppm e incluso 4000 ppm**.

Accede a las [mediciones disponibles de nuestras oficinas](#).

Hemos exigido a la empresa que se bajen los niveles de CO₂ en todas las oficinas, ya que afectan a la salud y rendimiento de los trabajadores.

¿Qué es el CO₂?

Es un gas incoloro e inodoro, más denso que el aire y ligeramente soluble en agua donde forma ácido carbónico. Es un componente del aire que se origina de forma natural, sobre todo debido a la respiración de los organismos vivos (también se genera en procesos como la actividad volcánica, incendios forestales, evaporación del agua del mar, etc.).

Efectos en la salud de las personas.

- Concentración menor a 600 ppm: No es tóxico ni afecta en demasía a la salud de las personas
- De 600 a 2.000 ppm: No resulta tóxico, pero se puede comenzar a experimentar incomodidad, dolores de cabeza, cansancio y problemas respiratorios.
- Mayor de 5.000 ppm: Pueden producirse desvanecimientos. Estas concentraciones son propias de ambientes confinados.

Otros síntomas que se pueden padecer son irritación en los ojos, nariz o garganta, sequedad en las mucosas y la piel, sarpullidos, tos, mareos, reacciones de hipersensibilidad. El CO₂ en concentraciones muy elevadas podría conducir a la asfixia (superior a 30.000 ppm).

CONVENIO SECTORIAL TIC

De mal en peor

En 2009 caducó nuestro Convenio Colectivo de consultoras (convenio TIC) y, desde entonces, las negociaciones con la Patronal AEC-ANEIMO (sólo cuando estos han accedido a sentarse a negociar) han sido del todo infructíferas. No pedimos el oro *del moro*, queremos una regulación razonable: **recuperación del poder adquisitivo** (llevamos más de 5 años de congelación salarial), **actualización de categorías obsoletas**, **regulación de algunas materias que ofreció la (contra) Reforma del 2012,...**

Pues bien, tras meses de "negociación" con los abogados de la Patronal (puesto que ellos no suelen aparecer) la propuesta que ofrecían este mes de marzo era acordar un "convenio de mínimos" donde pretenden:

- **Eliminar el plus de antigüedad a las nuevas contrataciones** => Este plus es lo único que ha permitido subidas salariales en algunas empresas del sector estos últimos años.
- **Ampliar la franja de la distribución flexible de la jornada a 2 horas** => Es decir, que la empresa podría hacerte entrar o salir 2 horas antes o después.
- **Elevar a 10 horas diarias el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo** => La ley actualmente ofrece un máximo de 9h
- **Eliminación de la jornada intensiva de verano** => amparándose en que es un obstáculo para la prestación de servicios al cliente.



- **Incorporar una clasificación profesional sustancialmente insuficiente**, donde pretenden por ejemplo, incorporar un salario de entrada inferior durante 2 años, supuestamente para facilitar la contratación.
- **Ampliar la duración del contrato por obra y servicio hasta 4 años** => el máximo que ofrece la ley son 3
- **Ampliar la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción hasta un máximo de 12 meses**, dentro de un periodo de 18 meses => el máximo que ofrece la ley son 6 meses en un periodo de 12.

Es decir, proponen una disminución de derechos laborales en vez de una actualización de los mismos.

Así pues, lejos de ningún avance, la última reunión celebrada el 20 de mayo, ha finalizado sin agendar fecha para próxima reunión.

¿Qué significa esto?

¿Qué no habrá más reuniones?

¿Se habrá cansado la Patronal de NO-NEGOCIAR con nosotros?

**Pronto lo sabremos.
Seguiremos informando.**





Especial PERMISOS POR HOSPITALIZACIÓN (Consultas Laborales más frecuentes)

Nos llegan multitud de consultas sobre el permiso de hospitalización, por ello, creemos importante explicar con más detalle, las posibles opciones en las que puedes disfrutar de este permiso cuando lo necesites. En nuestro Convenio de Grupo puedes encontrar en el punto 2.5.1 la tabla de permisos remunerados donde aparece, entre otros, el permiso de hospitalización.

Nosotros disfrutamos de 4 días de permiso por la hospitalización de nuestra pareja y 3 días de permiso por la hospitalización de un progenitor o de una hija o un hijo, mejorando así lo que establece genéricamente el estatuto de los trabajadores, que otorga 2 días de permiso.

Aquí os recopilamos las preguntas más frecuentes que nos hacéis llegar:



¿Cuántos días nos corresponden?

	pareja	hija/o	madre/suegra - padre/suegro	hermana/o - cuñada/o	abuela/o	nieta/o
día de permiso	4	3	3	3	3	3
día de permiso adicional por desplazamiento	0	0	0	2	2	2

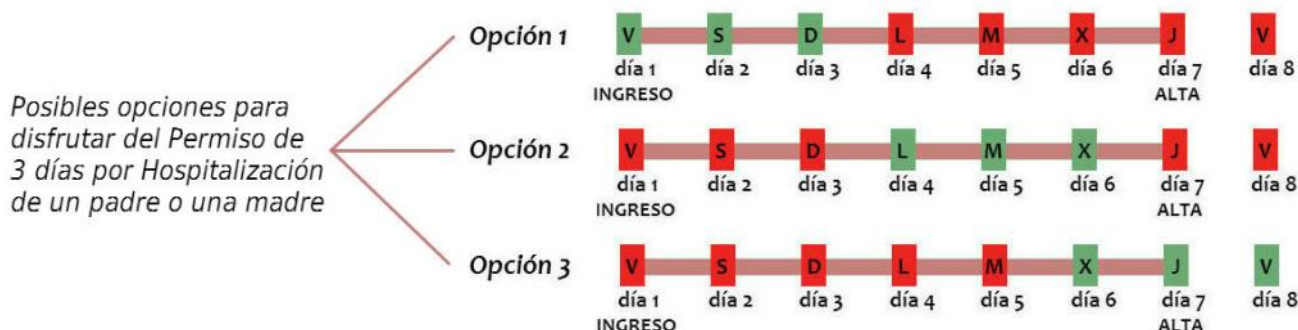
Dependiendo del grado de parentesco nos corresponden más o menos días de permiso por hospitalización. En el gráfico contiguo tienes los días establecidos en nuestro convenio de grupo en función del grado de consanguinidad o afinidad que tengas con la persona ingresada.

Si necesitas desplazarte a otra provincia para atender a tu familiar, se incrementan los días de permiso con 2 días adicionales en la mayoría de los casos.

¿Qué día puedo comenzar a disfrutar del permiso?

Nuestro convenio especifica que: "Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad".

En el permiso de hospitalización la necesidad se produce desde cada uno de los días que el familiar esté ingresado. Podemos iniciar nuestro permiso el primer día de ingreso (Opción 1), el cuarto día (Opción 2) o incluso el último día de ingreso, que es el mismo día del alta hospitalaria.



Sentencias del Tribunal Supremo avalan que **el permiso por hospitalización no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.** ([STS.4425/2009](#) o [STS.5366/2010](#))

Mientras permanezca tú familiar ingresado, tú decides cuando te viene mejor disfrutar el permiso para atenderle en función de tus circunstancias personales, sobre todo cuando se trata de largas estancias hospitalarias que suelen requerir la coordinación de varios familiares para el cuidado de la persona hospitalizada.

¿Permiso Hospitalario o Permiso por Operación?



En muchas ocasiones, los ingresos hospitalarios de nuestros familiares se deben a la necesidad de practicarles una intervención quirúrgica y por ello solemos confundirnos, pero debemos tener claro que **el permiso es por la hospitalización y no por la operación.**

El permiso por operación como tal no existe, el que sí existe es **el permiso por intervención quirúrgica NO grave**, que **contempla aquellas intervenciones para las que no se requiere hospitalización.** Este permiso comienza y acaba el mismo día en el que se realiza la intervención, salvo que el médico prescriba reposo domiciliario, donde además del propio día de la intervención dispondremos de 2 días de permiso adicionales para poder atenderle en su propio domicilio.

Consideremos además, que no todos los ingresos se deben a la necesidad de intervenir quirúrgicamente al paciente, en ocasiones ingresamos para recibir algún tratamiento u otros motivos como por ejemplo la realización de pruebas que determinen problemas de salud por diagnosticar. Seguramente también nos necesiten en estos casos, aunque la persona no vaya a ser operada y para poder atenderla utilizaremos el permiso por hospitalización.

Antes de finalizar mi jornada me voy por una emergencia familiar. ¿Me cuenta ese día como uno de los días de permiso?

Parece obvio que si te ausentas un día por alguna de las causas que dan derecho a un permiso retribuido ése día debe contar como día de permiso pero: ¿Qué pasa si justo antes de terminar la jornada, por ejemplo, una hora antes tienes que salir corriendo para acudir a una emergencia? ¿Es razonable que por una hora de ausencia te cuente como si hubieras estado todo el día fuera?

Para saber dónde está el límite en el cual se ha de considerar que has usado un día de permiso o no, en función de la hora en la que te vas de la empresa, se lleg al siguiente acuerdo:

“Solo si el empleado se ausenta de su puesto de trabajo antes de superar la mitad de su jornada ese día, por alguno de los motivos expuestos, el citado día se tendrá en cuenta a efectos del tiempo de disfrute de los citados permisos.”

Es decir, si la emergencia te sucede un martes en pleno invierno a las 10:00 de la mañana, como habrás trabajado menos de la mitad de tu jornada (4 horas y 15 minutos), ese martes se considerará como un día de permiso. Si por el contrario la emergencia te surge ese mismo martes, pero a las 13:00, ese día NO se considerará como un día de permiso.



¿Tengo permiso por tener un nuevo sobrino o sobrina?

No se establece ningún permiso en caso de nacimiento de sobrino o sobrina. Sin embargo, si se establecen unos días de permiso en caso de hospitalización de un familiar de segundo grado.

Por lo que **si tú hermana o tú cuñada son hospitalizadas para dar a luz, te corresponden 2 días de permiso**, más 2 días adicionales si el nuevo miembro de la familia nace en un hospital de otra provincia.



En el Estatuto de los Trabajadores sólo se habla de **hospitalización, sin distinguir las causas que la motivan.** No se debe distinguir la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto, independientemente de que el parto sea natural o presente complicaciones.

Si existiera alguna duda al respecto, en la sentencia del Tribunal Supremo, del 23 de abril de 2009, ([STS.4425/2009](#)) se indica explícitamente:

“Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de la licencia o permiso retribuido por hospitalización de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de parto, aunque sea un parto

normal y sin complicaciones.”



CUMPLIENDO OBJETIVOS



Campamentos

Un año más, hemos conseguido que la compañía se comprometa a la dotación necesaria de presupuesto para los campamentos de verano, que ya se están gestionando.

Por otro lado, hemos logrado que la empresa reconozca el error en la retención del IRPF aplicado a los campamentos del año pasado y procederá a devolver el exceso próximamente.



Plus transporte

Reportamos a la empresa la relación de personas a las que se les había descontado erróneamente el Plus Transporte al pasar una dieta. Tras la mediación, a muchos de ellos ya se les ha devuelto y los casos pendientes están acabando de ser comprobados por parte de la compañía, pero han adquirido el compromiso de devolverlos también.



Contratos

Habíamos detectado ciertas irregularidades en las copias básicas de algunos contratos: horarios abusivos, titulaciones en contratos en prácticas, uso de puestos de trabajo obsoletos, prórrogas de contratos temporales erróneos, etc.

Todas estas irregularidades ya se están corrigiendo y nos consta que ya se están enviando a los distintos comités las copias básicas corregidas para su firma por la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).



IMPOSIBLE



Extensiones de jornada en cliente, durante la jornada de verano

Hemos reclamado, insistentemente a Relaciones Laborales, la relación de las personas que han realizado extensiones de jornada en el cliente durante la jornada de verano y no han podido disfrutar la jornada intensiva.

Fruto de ello, la Dirección nos ha entregado la lista de las personas ya compensadas y la lista de las que no han compensado hasta el momento y va a proceder a compensar.



Horas de exceso anual trabajadas por el colectivo de Eurocomercial

Hemos solicitado que se compense las horas de exceso de jornada anual realizado por este colectivo durante el año 2014. La Dirección ha accedido a revisar estos casos para proceder a su compensación.



LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS II

En el [boletín de enero](#) informamos de la resolución del Tribunal Supremo (TS) sobre la prórroga automática e indefinida de los convenios (**ultraactividad**), donde señalábamos que este tribunal reconocía que las condiciones de los Convenios caducados pasaban a formar parte del contrato de trabajo INDIVIDUAL de cada persona.

(Puedes consultar el texto en la página 3 del siguiente enlace <http://www.ccoo-servicios.es/archivos/tecnocom/LaSeccionEnero2015.pdf>)



Pues bien, de nuevo, el Tribunal Supremo ha vuelto a dar un duro golpe a la [reforma laboral](#) de 2012 tres meses después: ha fallado que **los convenios con cláusulas expresas de prórroga automática hasta que se firme uno nuevo siguen vigentes aunque la negociación dure más del año de plazo que fijaba la reforma.**

"Donde la ley no distingue, no hay que distinguir", explica la sentencia. Se refiere a que en la reforma laboral no se aclaraba nada sobre la validez de este tipo de cláusulas ya existentes. Dice la reforma que "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo [...] aquel perderá la vigencia, salvo pacto en contrario [...]". Es decir, la norma da cabida a que sindicatos y empresarios negocien cláusulas que aseguren prórrogas más largas del año y no distingue entre las que ya existían y las que se firmaran a partir de entonces.

La sentencia reconoce la superioridad de lo que sindicatos y empresarios pactan en los convenios "sobre la regulación legal ajena a dicha voluntad". Y para soportar este argumento, la sentencia recurre al convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito por España y al artículo seis de la Carta Social Europea.

Tanto esta sentencia como la otra, de diciembre pasado, **dejan coja una de las principales pretensiones de la reforma laboral: acabar con la prórroga automática e indefinida de los convenios, vigente hasta entonces.**



EL RINCÓN DE LA AFILIACIÓN

Descuentos para afiliados y afiliadas

OFERTA VACACIONES y ESCAPADAS: Ofertas especiales en apartamentos, hoteles, viajes, escapadas, balnearios, cruceros, circuitos. Descuentos en Hoteles con Hospitium. Acuerdo con Playa Vacaciones ... Todo ello para afiliados a CCOO y familiares!

OFERTA EQUIPOS INFORMÁTICOS y ACCESORIOS HP: Ordenadores de escritorio, portátiles, impresoras monocromo y color, consumibles, etc para la afiliación de CCOO. ¡Sólo en Mayo de 2015!

CAMPAMENTOS DE VERANO (BARCELÓ VIAJES): Campamentos de Verano, Multiaventuras, idiomas y Actividades, Barceló Viajes nos propone una importante oferta de Campamentos, en distintas localizaciones, con programas de idiomas y ocio, Rafting, Equitación, Senderismo, Surf, Escalada, Chozas rurales etc.. Todo ello con importantes descuentos para los/as afiliados/as a CCOO.

**Descuentos
especiales de
verano**



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

Visita nuestra web: <http://www.ccoo-servicios.es/tecnocom/>

Locales de la Sección: Miguel Yuste, 45-3ª planta (Madrid),
Torre BCN, Gran Vía de les Corts Catalanes, 130, 2ª planta (Barcelona)

¡Síguenos en Twitter!



¡Y en nuestra Web!



www.ccoo-servicios.es/tecnocom/