

Lo peor de la ignorancia es que a medida que se prolonga, adquiere confianza. Anónimo



Actualidad en Asisa



## REUNIONES SECCION SINDICAL CCOO - RECURSOS HUMANOS



El pasado 4 de febrero mantuvimos varias reuniones con la dirección de RRHH como desarrollo de los distintos grupos de trabajo que se crearon. A modo de resumen, a continuación exponemos lo más relevante de los asuntos tratados:

### LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO EN ASISA

- **WEB**  
[www.comfia.net/asisa/](http://www.comfia.net/asisa/)
- **CONTACTO**  
[asisa@comfia.ccoo.es](mailto:asisa@comfia.ccoo.es)  
[ccoو.sercentrales@asisa.es](mailto:ccoو.sercentrales@asisa.es)
- **SEGURIDAD Y SALUD**  
[comiteseguridad@asisa.es](mailto:comiteseguridad@asisa.es)  
[www.comsalud.org](http://www.comsalud.org)
- **AFILIADOS**  
[www.comfia.net](http://www.comfia.net)  
[asisa@comfia.ccoo.es](mailto:asisa@comfia.ccoo.es)

### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se hizo un repaso de los acuerdos adoptados en la reunión anterior procediendo a la firma del acta. Hemos puesto de manifiesto que se siguen produciendo situaciones aún no resueltas y que se deben trasladar tanto a la Gerencia de Inmuebles como a la Gerencia de Madrid para que sean solucionadas en breve plazo, tales como el elevado número de personal comercial que comparten local en Menéndez Pelayo (donde no existe espacio físico para la concurrencia de tantas personas), la saturación de asegurados en la Delegación de Miguel Ángel (que ha provocado cuadros de ansiedad en la plantilla), el problema de los ruidos ocasionados por la maquinaria de climatización en la Subdelegación de Majadahonda. Continúa pendiente también la realización de un simulacro de emergencia en Juan Ignacio Luca de Tena, que esperamos se pueda hacer el próximo mes. Siguen pendientes de realizar algunos cursos de formación en PRL. Se acordó revisar la evaluación de riesgos en la UCV (donde nos habían comentado que había problemas de falta de espacio), las compañeras de la subdelegación de Moncloa siguen sufriendo la misma situación de largas colas de asegurados y falta de espacio en la oficina...

Una vez más, los delegados hemos propuesto que se evalúen los riesgos psicosociales, porque son los factores que presentan un mayor riesgo para la salud de todos los compañeros y compañeras de Asisa.

### PLAN DE IGUALDAD

En cuanto al Plan de Igualdad, se celebró una reunión de la Comisión en la que se trataron asuntos tales como la divulgación de las medidas de conciliación aprobadas a través del Portal del Empleado, la implantación de cursos presenciales en materia de igualdad para mandos intermedios, el seguimiento semestral de la evolución de los salarios en relación con el Plan de Igualdad y la informatización de los procesos de selección y reclutamiento.

Así mismo, la empresa nos presentó un borrador de Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, el cual estamos analizando actualmente y esperamos poder alcanzar un acuerdo al respecto en próximas fechas.

### CONTENIDO:

ASISA Actualidad	1, 2
Reforma Pensiones	3,4,5
Reforma Laboral	6
Seguridad Social y Formación	7
Salud Laboral	8
La Opinión	9
El Rincón del Afiliado	10

## Actualidad en Asisa



### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los días 4 y 7 de Febrero, hemos mantenido reuniones con la Dirección de RRHH y con el Departamento de Organización y Proyectos. Se trata de actualizar el trabajo que se hizo hace diez años y que lógicamente, ya no se corresponde con la estructura actual de la plantilla. Por tanto, se formalizará un calendario de reuniones y se irá avanzando en este tema donde el planteamiento es llegar a determinar familias homogéneas de puestos de trabajo, tema en el que la Dirección de Organización y Proyectos ya está trabajando.

### HORARIOS

En esta materia tuvimos un intercambio de opiniones y criterios. La Dirección de RRHH nos ha trasladado su propuesta de unificar los horarios de apertura y cierre al público en todas las delegaciones provinciales. Según explican, es necesario dar a los asegurados la misma cobertura horaria con independencia de la ubicación de la oficina de Asisa.

Seguiremos informando sobre los avances que se produzcan en las distintas materias.

## Hasta junio de 2013 Asisa será el nuevo proveedor oficial de salud del r.c. deportivo de la Coruña

En el acto celebrado en la sala de Trofeos de la Sede Social del Real Club Deportivo de la Coruña, D. José Ramón Cervera, gerente territorial de ASISA en Galicia y Luis Felipe Marcos, Secretario del Consejo de Administración del R.C. Deportivo,



De izq. a dcha.: el capitán del RC Deportivo, Manuel Pablo García; el gerente de Asisa en Coruña, Lugo, José M<sup>a</sup> Peino; el secretario del Consejo de Administración del RC Deportivo, Luis Felipe Marcos Hidalgo, y el gerente territorial de Asisa en Galicia, José Ramón Cervera.

han firmado un acuerdo por el que la compañía de seguros de salud pasa a ser el proveedor oficial de salud de los principales equipos de la entidad blanquiazul.

Según este acuerdo, los jugadores del R. C. Deportivo, el Deportivo B y los Juveniles A y B tendrán hasta final de temporada del 2013 cobertura sanitaria de ASISA, que además contará con presencia de marca tanto en los vomitorios del Estadio Municipal de Riazor y en la Web del Club, Canaldeportivo.

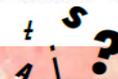
El equipo médico del Real Club Deportivo se verá así reforzado con médicos especialistas de ASISA, que les atenderán tanto en Galicia como en toda España, ya que la compañía tiene una

amplia experiencia en medicina deportiva.

Además, ASISA ha diseñado una póliza de salud a la que podrán acceder en condiciones ventajosas los empleados del club; además de otra para los socios y accionistas, así como los familiares directos de todos ellos.

Fuente: <http://www.aupadeportivo.com>

# Noticias CCOO



## Acuerdo para la reforma del sistema de pensiones 2011

Desde la Sección Sindical de CCOO en Asisa, queremos exponer la Reforma de las Pensiones. Indicaros que esta reforma era necesaria por el reto demográfico y económico del sistema. Se van a tener que pagar más de 15 millones de pensiones, casi el doble del actual, durante una media de 18 años **por la mejora de la expectativa de vida y por un importe medio más alto que ahora, al jubilarse trabajadores con carreras más largas y bases más altas**. Puntualizar que la reforma de las pensiones no se concreta solamente en alargar la jubilación a los 67 años con un período de cómputo de 25 años; por eso es bueno que conozcáis el contenido de la misma de forma resumida para poder valorarla objetivamente.

### ESTAS SON LAS PRINCIPALES NOVEDADES DE LA REFORMA:

**Edad legal de jubilación.** En lugar de aceptar la propuesta del Gobierno con el retraso obligatorio y generalizado para todos a los 67 años, se crea una nueva fórmula de jubilación flexible. A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 años hasta 67 años)

**Años cotizados necesarios para tener pensión completa 100% base reguladora.** Ante la propuesta de la ampliación gradual a 40 años de cotización, la reforma definitiva lo fija en 37 años, exigibles progresivamente en un período de 15 años que culminará en 2027.

**Período de carencia.** Ante la propuesta del Gobierno de elevar de 15 a 17 años el actual número mínimo de años exigidos para generar derecho a pensión, se ha conseguido mantener el requisito de cotizar 15 años.

**Periodo de cómputo.** La propuesta del Gobierno que fuera toda la vida laboral. Ahora se ha quedado en una ampliación de forma gradual en 10 años y al final, la prestación se calculará sobre la base de los últimos 25 años cotizados. Esta ampliación tendrá efectos dispares en función del salario que haya tenido cada trabajador: Es neutra para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación; impacto positivo para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (crecerá hasta en un + 33%); mayor impacto en los trabajadores cuyos salarios han crecido por encima de la inflación en los últimos años (entre un - 4% y un -9%)

**Nuevas medidas para favorecer a Mujeres y Hombres con Hijos.** Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción (9 meses por hijo). Se amplía a 3 años el período cotizado por excedencia para cuidados de hijos.

**Nuevas medidas para favorecer a Jóvenes y Estudiantes.** Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social. Además de convenios especiales para cotizar durante becas y programas de formación.

**Nuevo derecho a la Jubilación anticipada.** Se crean dos figuras nuevas: la jubilación por situación de crisis (a partir de los 61 años) y la jubilación anticipada voluntaria (a partir de los 63 años)

**Se mantiene la Jubilación parcial** con los mismos requisitos para los trabajadores pero exigiendo la cotización íntegra por el trabajador relevado y el relevista.

**Incentivos al trabajo.** Mejora de los incentivos para el alargamiento de la vida laboral, entre un 2 y un 4% por cada año adicional de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación.

# Noticias CCOO



Podemos terminar indicando que las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como han argumentado insistentemente el Gobierno y otros), sino para garantizar la calidad de las pensiones y preservar sus niveles de protección en el futuro como consecuencia del reto demográfico y financiero que deben afrontar. El efecto combinado de la evolución demográfica y el efecto de sustitución hace que, en los últimos 15-20-30 años, el crecimiento medio anual de las pensiones sea superior de manera estable al de las cotizaciones medias.

La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Gobierno (ver cuadro 1) con una nueva fórmula de jubilación gradual y flexible.

El acuerdo de pensiones supone "blindar" las pensiones del sistema público de reparto frente a los que defendían sustituirlo por un sistema privado o uno mixto con capitalización obligatoria.

El acuerdo garantiza el modelo de reformas en el marco del Pacto de Toledo, medidas negociadas con sindicatos y empresarios y no por imposición de ningún Gobierno.

**También os recomendamos visualizar los Vídeos de Carlos Bravo explicando los apartados del Acuerdo de Pensiones. Carlos Bravo es el Secretario de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO explica el Acuerdo Social en la Ejecutiva de COMFIA CCOO. Un total de 16 vídeos cortos separados por temas más tres preguntas finales.**

<http://www.comfia.net/html/19832.html>

**Octavio Granado, secretario de Estado de la Seguridad Social: El 60% de los trabajadores se seguirá jubilando antes de los 67 años.** Octavio Granado, secretario de Estado de la Seguridad Social, anunció ayer en una jornada sobre la reforma de las pensiones, organizada por Analistas Financieros Internacionales (AFI), que el 40% de los trabajadores podrán jubilarse con 65 años. Este cálculo que se ha hecho con vistas a partir de 2027, cuando termine la implantación de la reforma del sistema, conjetura que un porcentaje similar deberá seguir en activo hasta los 67 años, es decir, y que quedaría un 20% restante que podrá adelantar su jubilación por diversas razones. Esto se resume en que el 60% de los trabajadores se jubilarán antes de los 67 años y un 40% con esta edad, según recoge

Granado explicó que el gasto de las pensiones en relación con el PIB pasará del actual 9% en un intervalo asumible de entre 11,5% y el 12% a mediados de siglo, lo que "permite despejar la mayor incertidumbre que planea sobre la economía española". Asimismo, ratificó que la reforma era necesaria por motivos demográficos, pero también por la maduración de un sistema de pensiones público cuya definición básica data de 1963.

Al foro también asistió José Luis Malo de Molina, director de estudios del Banco de España, que defendió la reforma "no solo porque garantiza la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones, sino porque supone un ejemplo de lo que en España se puede lograr con consenso". El ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, defendió la reforma, destacando que la crisis ha elevado la compensación ciudadana de las responsabilidades y "hace que el momento sea favorable para las reformas".

**Fuente Cinco Días**

**Fecha 09-02-2011**

**CUADRO 1: El acuerdo ha conseguido corregir las propuestas iniciales del Gobierno**

MATERIA	PROPUESTA DEL GOBIERNO	REFORMA DEFINITIVAMENTE ACORDADA
Edad de jubilación	67 años con carácter general y obligatorio para todos los trabajadores	Jubilación flexible entre 61 y 67 años, en función de la carrera de cotización del trabajador y su situación profesional. Establecimiento de la edad ordinaria de jubilación en 65 y 67 años. Se mantiene la jubilación anticipada por actividades especialmente penosas para edades inferiores a 61 años.
Jubilación anticipada	Limitación o supresión de las distintas fórmulas de acceso a la jubilación anticipada	Nuevo derecho subjetivo (libre decisión del trabajador sin que medie el empresario) a jubilación anticipada a 63-64 años.
Jubilación parcial	Limitación de la jubilación parcial	Mantenimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial, compatible con reducir su impacto financiero para las cuentas de la Seguridad Social (cotización 100% del relevado).
Periodo de carencia	Elevar por encima de 15, hasta 17 años, el actual número mínimo de años exigidos para generar derecho a pensión	Mantenimiento en los 15 años.
Colectivo especialmente afectado	Ajuste sobre los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General	Reparto más equitativo del esfuerzo entre todos los trabajadores y empresarios.
Periodo para obtener pensión completa 100% base reguladora	Ampliación gradual a 40 años de cotización	37 años, exigibles progresivamente en un período de 15 años que culminará en 2027.
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral	Ampliación de forma gradual en 10 años, hasta los últimos 25 años de trabajo.
Incentivos sistemas de pensiones privados	Extender los sistemas privados de pensiones como alternativa parcial a los sistemas de reparto (OCDE)	Apuesta por el sistema de reparto, compatible con la existencia de sistemas complementarios pero no sustitutorios.
Tasa de sustitución	Se ha de reducir necesariamente la tasa de sustitución con respecto al último salario, para pasar a un sistema mixto (FEDEA)	Se mantienen los principios de contributividad y solidaridad colectiva del sistema garantizando elevados niveles de cobertura similares a los actuales.
Procedimiento de reformas del sistema	Sustitución del Pacto de Toledo (negociación con sindicatos y empresarios) por una comisión de expertos independientes (FEDEA)	El Pacto de Toledo sigue vigente. Los acuerdos son tomados por las organizaciones sociales y políticas.

**CUADRO 2: Esquema de la nueva fórmula de "jubilación gradual y flexible"**

EDAD	MODALIDAD DE JUBILACIÓN	AÑOS MÍNIMOS COTIZADOS NECESARIOS	OTROS REQUISITOS
< 61	Coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, o discapacidad	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos o por discapacidad. No tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido plural derivados de causa económica, y situaciones similares. Asume coeficientes reductores.
A partir de 61	Jubilación parcial	30	Mantiene los mismos requisitos exigidos a los trabajadores que antes de la reforma, incrementa al empresario la obligación de cotizar íntegramente por el relevista y el relevado.
A partir de 63	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador	33	Asunción de un coeficiente reductor por año que reste hasta la edad ordinaria de referencia. No está cubierta por complemento a mínimos.
65	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
66	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
67	Jubilación ordinaria	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	La cuantía de la pensión se establece proporcionalmente al número de años cotizados (15 años dan derecho al 50% de la BR y 37 años al 100%)
+ 65 + 67	Jubilación postergada	-	Se mejoran los coeficientes de incremento de pensión para quienes opten por trabajar más allá de la edad de jubilación. Los coeficientes serán 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

## La reforma laboral dispara los contratos de 33 días y reduce un 15% los de 45

El ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha hecho balance de los seis primeros de vigencia de la reforma laboral, que arrojan tres resultados claros: la norma ha disparado los contratos de fomento del empleo indefinido (los llamados contratos de 33 días), ha reducido los contratos indefinidos ordinarios (los de 45 días de indemnización) más de un 15%, y ha recortado los despidos improcedentes e incrementado los despidos objetivos.

Gómez, en rueda de prensa, ha precisado que se trata de datos provisionales y "poco significativos" y que hace falta más tiempo para hacer una valoración completa de los resultados de la reforma laboral. En todo caso, ha calificado de "esperanzador" que con sólo seis meses en vigor, la reforma haya empezado a cumplir algunos de sus objetivos, como extender el contrato de 33 días e incrementar las conversiones de temporales a fijos.

Según los datos facilitados por el Ministro, de julio a diciembre de 2010 se realizaron 167.193 contratos indefinidos de 33 días, cifra un 52,1% superior a la del segundo semestre de 2009. Gómez ha destacado que se trata de un incremento importante si se tiene en cuenta que en la segunda mitad de 2010 no se produjo un crecimiento "significativo" del empleo neto.

En algunos meses, el repunte interanual de los contratos de fomento ha sido aún más notable, llegando a superar el 81% en noviembre y el 136% en diciembre. El ministro ha explicado que el repunte de los contratos de 33 días en estos seis meses de aplicación de la reforma se debe, sobre todo, al aumento de las conversiones de temporales a fijos, pues más de la mitad de las conversiones (55%) se han realizado a contratos de 33 días, cuando antes este porcentaje no llegaba al 5%.

Dicho de otra forma, tres de cada cuatro contratos de fomento proceden de conversiones, cuando antes de la reforma laboral esta proporción era uno de cada diez. "El volumen de conversiones se ha incrementado once veces con la reforma", ha dicho el ministro, que ha precisado que de realizarse menos de 2.000 conversiones al mes antes de la reforma se ha pasado a 26.129 el pasado mes de diciembre.

### **MENOS CONTRATOS DE 45 DÍAS**

Paralelamente, los contratos indefinidos ordinarios, los de indemnización de 45 días, se han reducido un 15,6% en el primer semestre de aplicación de la reforma laboral, cifra que para, Gómez, no es indicativa de que se haya producido un efecto sustitución "apreciable" entre estos contratos y los de 33 días.

Respecto a la evolución de los contratos formativos y de prácticas, tanto unos como otros se han incrementado desde la puesta en marcha de la reforma laboral. En el segundo semestre del año pasado, se efectuaron un 4,2% más de contratos formativos que en el mismo periodo de 2009, con un crecimiento del 16,7% en el caso de los contratos de prácticas.

### **BAJAN LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES**

En materia de despido, el ministro ha avanzado que en cinco meses (julio-noviembre 2010, porque no hay datos de diciembre), los despidos improcedentes conocidos como despidos "expres" (45 días de indemnización si el empresario lo reconoce y paga en 48 horas) se han reducido en torno a un 10%, hasta sumar 250.727 (unos 50.000 al mes), cuando en los cinco meses anteriores a la reforma laboral totalizaron 332.000. "Estos despidos han bajado, pero es una tendencia poco significativa", ha matizado.

Mientras que unos bajan, los despidos objetivos, de 20 días de indemnización, muestran una "cierta tendencia al alza", con 13.338 despidos mensuales de media. De esta forma, ha apuntado Gómez, el peso de los despidos "expres" ha pasado de representar el 80,4% de todos los despidos antes de la reforma a suponer el 76,3% del total.

Fuente: Invertia

9 de Febrero de 2011

## Información Laboral



### Prestación por atención a hijos con cáncer o enfermedad grave

Desde el día 1 de enero de este año 2011, los padres trabajadores ya pueden solicitar la prestación para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave o muy grave que necesiten cuidado continuo, directo y permanente.

Aunque aún está pendiente realizar la definición de enfermedad grave y lo que se refiere a "cuidado continuo, directo y permanente", al estar ya aprobada se garantiza el cobro del subsidio desde la fecha de la solicitud, siempre que se cumplan los requisitos: estar afiliado a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo requerido, el mismo que para la maternidad contributiva.

Consiste en la financiación de una **reducción de entre el 50% y el 100% de la jornada laboral** hasta que el menor cumpla los 18 años o deje de necesitar los cuidados antes mencionados.

La solicitud se tramita a través de la Mutua de Accidentes de la empresa que ya ha de reconocer esta nueva prestación.

**Ley 39/2010, 22 de diciembre, PGE 2011.**

Más Información: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Cuidamenoreshijos/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Cuidamenoreshijos/index.htm)



### FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Aunque en próximos números entraremos más a fondo en esta materia, como introducción informar de algo que no se conoce especialmente, y es que todos los trabajadores aportamos un porcentaje de cada nómina (0,10%) para formación.

La empresa a su vez abona otra parte (0,60%) por cada nómina. Son cuotas que se destinan a la Seguridad Social y que nos dan derecho a su uso para nuestro desarrollo profesional.

En el próximo número haremos un Especial sobre el tema de la Formación para que tod@s los trabajador@s conozcan sus derechos y su funcionamiento.

Igualmente indicaremos los sitios donde se ofrece una amplia oferta formativa.



## Alergias en el trabajo

Más de 300 sustancias pueden causar alergia en el puesto de trabajo, pero estas patologías siguen infradiagnosticadas

La alergia al trabajo es una ocurrencia más o menos graciosa, pero la alergia en el trabajo es un problema real, que se agudiza además por el hecho de que muchos de quienes la padecen la ocultan por miedo a perder el empleo. Las enfermedades ocupacionales de origen alérgico o irritativo afectan a varios sectores profesionales, desde trabajadores de la construcción, pintores, panaderos, carpinteros, peluqueros, personal de limpieza, sanitarios hasta investigadores.

### Asma, rinitis y dermatitis

La inhalación o manipulación de diversas sustancias presentes en el entorno laboral puede derivar en enfermedades ocupacionales alérgicas. Entre ellas figuran patologías respiratorias, como el asma y la rinitis, y las dermatitis de contacto. El **asma ocupacional** es la primera causa de patología respiratoria de origen profesional. Se estima que puede representar entre el 10% y el 25% de todos los casos de esta enfermedad. Además, se calcula que el 50% de los casos que se inician en el adulto son de origen ocupacional, según datos de un estudio europeo sobre más de 7.000 pacientes dirigido por Manolis Kogevinas, del Instituto Municipal de Investigación Médica (IMIM), de Barcelona, publicado en 2007 en *The Lancet*.

No obstante, en estos momentos el debate y la controversia están abiertos, ya que parte la comunidad científica considera asma ocupacional el que se origina en el trabajo, mientras que otra parte incluye bajo esta denominación los casos de asma que se agravan debido a las condiciones laborales.

### RECOMENDACIONES PARA LOS TRABAJADORES ALÉRGICOS

1. Ante una sospecha de asma, rinitis o dermatitis por contacto en el trabajo, hay que acudir al alergólogo o al neumólogo para el diagnóstico y tratamiento.
2. Una vez estabilizada la alergia, si se comprueba que el alérgeno causante del problema se encuentra en el medio laboral, habrá que solicitar un cambio de puesto, dentro de la misma empresa, donde no se sufra exposición a la sustancia identificada.
3. Cumplir las medidas de protección que la empresa establezca para evitar el problema, tales como el uso de guantes, mascarillas, casco o ciertos hábitos de higiene.
4. Leer el etiquetado de los productos a manipular, como los de limpieza y otros compuestos irritantes, y tomar las precauciones adecuadas.
5. Si se es alérgico al látex, conviene llevar encima una pulsera o medalla que indique esta condición, así como comunicarlo ante cualquier exploración médica o cirugía, y evitar manipular objetos de látex y todos los de goma elástica.
6. Si todas estas medidas preventivas no resuelven el problema y se demuestra que la enfermedad es profesional, hay que abandonar ese trabajo, intentar cambiar de sector y, cuando no haya otra solución y dependiendo del caso, tramitar una incapacidad y la indemnización correspondiente.

## Rincón del Afiliado



Defiende  
tus derechos...  
Tú ganas.

Afiliate por Internet: <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

### OFERTA ESPECIAL AFILIADOS CCOO

## Tu CRUCERO



Aprovecha esta Oferta Especial que Viajes Iberia te ofrece y disfruta de un crucero de 8 días a bordo del buque Grand Holiday... Una forma diferente de conocer el Mediterráneo.

Somos especialistas en cruceros. Consulta todas nuestras ofertas con las mejores compañías



### MEDITERRANEO OCCIDENTAL

GRAND HOLIDAY Salidas desde Barcelona

15, 22 Y 29 MAYO/ 05 JUNIO

PENSIÓN COMPLETA 8 días

Camarote Interior 227 €

Camarote Exterior 284 €

Itinerario: Barcelona, Villefranche (Mónaco), Livorno (Florencia), Civitavecchia (Roma), Nápoles, Túnez y Barcelona.

Tasas no Incluidas 190 €

### INFORMACIÓN Y RESERVAS:

C/ IBIZA, 19  
28009 Madrid  
Tel. 915 73 00 55  
[madrid.ibiza19@viajesiberia.com](mailto:madrid.ibiza19@viajesiberia.com)

C/ LOPE DE VEGA 38, 1º  
28014 Madrid  
Tel. 915 36 53 24  
[ccoo@viajesiberia.com](mailto:ccoo@viajesiberia.com)

Precede por favor en camarote doble ocupada este crucero y eligiendo de pensión completa válida para las salidas indicadas. Consulta condiciones de la promoción. Propinas no incluidas pago a bordo y gastos de gestión por reserva no incluidos en nuestros precios I.O.E.

Seguro  
que  
te vas

## VIAJES IBERIA

Afiliate por Internet: <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

¿A TI QUE NO TIENES REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES! ¿Dónde podemos celebrar elecciones? En cualquier centro de Asisa que tenga en plantilla con contrato laboral 6 o más trabajadores.