"Si siempre haces lo mismo, sólo obtendrás lo que ya tienes, si deseas algo nuevo haz algo diferente" Sigmund Freud

La CCOOPress de Asisa

CAMBIOS EN EL IRPF

La reforma de 2007 ha traído modificaciones significativas en el impueto sobre la Renta:

El Ministerio de Economía decidió que esta vez no actualizará la tarifa ni los mínimos personal y familiar con una subida del 2% (la inflación prevista). Eso quiere decir que el aumento de ingresos para mantener el poder adquisitivo penalizará fiscalmente al contribuyente. El Gobierno estima que recaudará unos 1.000 millones de euros más sólo por no deflactar la tarifa del impuesto.

➡ En el otro lado de la balanza, Economía pone las dos nuevas deducciones que se arrastran desde el año pasado. La desgravación de los **400 euros** para todos los trabajadores y pensionistas (unos 5.600 millones de euros de ahorro para los contribuyentes en total) y el **cheque bebé de 2.500 euros** (unos 1.000 millones más). Además, se anticipará la deducción por compra de vivienda en las retenciones de la nómina.

➡ La otra gran noticia fiscal de 2009 es la eliminación del impuesto de patrimonio, que grava los bienes o derechos de un millón de contribuyentes a partir de 108.182 euros. Las numerosas exenciones limitaban la recaudación de este impuesto -que grava, en principio, a las rentas más altas- a unos 1.500 millones al año.

➡ El Gobierno también ha decidido aplazar la subida en el impuesto del gasóleo. La Unión Europea obliga a que el tributo sobre hidrocarburos aumente un 9,3% antes de 2012 para armonizar ese impuesto, pero Economía ha optado por dejar los incrementos necesarios para más adelante, dada la caída del consumo que ha traído la crisis económica.

➡ Se establece una **reducción de dos enteros del tipo de retención** aplicable sobre los rendimientos del trabajo personal de los contribuyentes que hubiesen comunicado a su pagador que destinan cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena.

LA CALIDAD DEL AIRE INTERIOR. El problema sobre la calidad de aire interior en los edificios afecta a sus ocupantes presentando enfermedades demostrables, un elevado numero de absentismo y baja productividad. Además cuando hay quejas a los técnicos de mantenimiento (como es nuestro caso), podemos considerar que es urgente la realización de estudios de temperatura y calidad del aire, y si es el caso, realización de medidas correctoras. Aquí hay que especificar que no se computa como estudio de temperatura que el técnico de mantenimiento vaya con el termómetro en la mano por las plantas del edificio.

Sólo cuando este problema llegue a un estado potencial, se puede emplear un programa preventivo (que no falta mucho, la verdad). Para su desarrollo se deberá realizar unas acciones que incluirán un estudio de calidad de aire interior mediante parámetros físico-químicos y microbiológicos, disponer de documentación sobre la opinión de sus ocupantes, establecer conclusiones y proponer soluciones para la eliminación o control de las fuentes contaminantes del entorno laboral y graduación de la temperatura.
Toda investigación debe iniciarse con una inspección inicial del edificio y de sus instalaciones, especialmente del sistema de ventilación, calefacción y aire acondicionado. Una adecuada gestión de la calidad de aire interior en edificios es altamente rentable a medio plazo.
Las razones de rentabilidad se deben buscar en: La disminución de problemas de salud de los ocupantes, reducción del riesgo de aparición de enfermedades relacionadas con el edificio y con el absentismo, y el aumento de productividad y creatividad del personal debido a unas condiciones de confort ambiental óptimas.

Dudas, sugerencias o cuestiones: comiteseguridad@asisa.es

Despido/Despedida de Celia Ibáñez (Secretaría de Consejo)

Estimados compañeros:

Soy Celia Ibáñez, compañera vuestra en Secretaría del Consejo hasta que el 14 de enero fui despedida de forma improcedente. En 2001 entré en ASISA para una suplencia de varios meses en Póliza Dental y después fui la secretaria del Director Comercial. Hace unos meses al cambiar el Director me reubicaron en el Dpto. de Pólizas. Trabajé con ilusión y ahínco, aunque mi carácter nunca encajó con la forma "peculiar" que tiene ese Dpto. de tratar a los compañeros. Con su "ayuda" era difícil aprender a hacer mi trabajo, según fui lográndolo, hice un manual de pólizas por propia iniciativa en Power Point explicando como se hacían todas mis funciones. Sr. Carlos Galíndez, sé que a usted y a su empleado y empleada "ejemplares" les ha venido muy bien, aunque **NUNCA** haya tenido una palabra de ánimo ni reconocimiento ¿o es que no supe interpretar bien sus continuos gritos?. Una vez que el manual fue terminado se me dio, sin aviso previo por parte de mi jefe, una carta de faltas muy graves porque no tenía interés en mi trabajo (recurrí negándolo). Desde entonces, se acentúo drásticamente el vacío que siempre se me hizo en el Dpto. si bien recibí un gran apoyo y múltiples atenciones por parte de muchos otros compañeros. Todo esto derivó en una baja por crisis de ansiedad y en esta situación fui despedida.

Deseo despedirme de vosotros y agradeceros el apoyo y cariño que me habéis dado siempre. El único recuerdo grato que me llevo de Asisa es el vuestro, compañeros.

También estoy **MUY** agradecida a los compañeros de **CCOO**, ya que en todo momento tuve su apoyo moral y ayuda legal. **SIEMPRE** me acompañaron y siguieron interesándose por mí aún cuando ya no estaba en la empresa. Siento no decir lo mismo de UGT, que no se molestaron ni en dirigirme la palabra. Pido disculpas a los compañeros de UGT de otras oficinas, sé que no todos sois iguales. Aquí el representante es el Sr. Galíndez y, paradojas de la vida, antes de trabajar con él, me pidió que entrase en las listas, a lo que acepté porque creo que la pluralidad es buena y no sabía como es este "compañero".

Compañeros, mi caso no ha sido el único. Como estamos tan dispersados no nos enteramos de lo que ocurre fuera de nuestro lugar de trabajo lo que no nos beneficia en absoluto. Esta empresa no es la que era y es necesario que estéis unidos porque corren malos tiempos y ya sabéis quienes son siempre los perjudicados. Contad siempre cualquier incidencia al Comité. Es bueno que se divulguen estas cosas. Lo único que os hará fuertes es la **UNIÓN** entre vosotros **SIEMPRE**.

Os deseo mucha suerte en vuestra vida personal (que es la más importante) y profesional y, en el peor de los casos, os recuerdo que estoy comprobando que hay vida después de ASISA, y a veces mejor.

Un fuerte abrazo,
Celia Ibáñez (celiblo@hotmail.com)

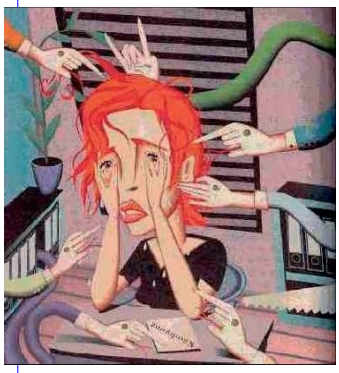
Opinión de CCOO: *Al respecto del despido de Celia Ibañez, queremos indicar, que sólo fuimos informados de la comunicación a la trabajadora de la supuesta "falta muy grave", un día antes de que se produjera, lo cual hizo inviable echar marcha atrás la resolución tomada. También queremos constatar que la manera de su despido no fue acorde a la buena fe que debe demostrar un representante de los trabajadores que pertenece al Comité de Empresa* ***(UGT)****. Desde aquí criticamos dicha forma de actuar, y que por el hecho de ser jefe pueda despedir tan fácilmente a una trabajadora de Asisa. Le recordamos que por encima de su categoría está la de ser ……..*
"representante de los trabajadores"

La baja de 33 médicos en Asisa provoca la fuga masiva de asegurados a otras compañías:

La falta de acuerdo entre la entidad y Cosaga para el uso de sus instalaciones está detrás del conflicto.

El cese del acuerdo para que la cooperativa Cosaga le siga cediendo sus hospitales a la compañía de asistencia sanitaria Asisa ha trascendido el ámbito contractual para acabar pasando receta a los asegurados (mutualistas y titulares de pólizas privadas). Muchos de éstos han optado por darse de baja en esa última entidad privada, en donde tildan la situación de 'campaña de desprestigio'. Un airado lance entre batas blancas en el que 33 trabajadores sanitarios -casi todos médicos- se dieron de baja en Asisa.- *La Región* -

Obligan a un empresario a publicitar un acoso laboral. Nueva arma contra el 'mobbing': hacer pública la conducta



15-01-2009 - Su jefe le gritaba y le insultaba a diario, según la sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. La dejaba sin calefacción en la oficina. Le hacía costearse los desplazamientos necesarios para su trabajo y ponía en cuestión su capacidad delante de sus compañeros con palabras degradantes, relata el fallo.

Ése fue el trato que sufrido durante más de seis años por una auxiliar de obra del País Vasco. Las consecuencias: prolongadas "bajas por depresión" y "crisis de ansiedad" que obligaron incluso a atenderla de urgencia en el servicio de salud. Todo aparece relatado en una prolija resolución sobre mobbing firmada por el ponente Emilio Palomo Balda.

Al gerente, sin embargo, le resultará difícil ocultar el trato que infligió a su empleada. No quedará en el anonimato. Así lo han decidido los magistrados en una sentencia muy poco común, según las fuentes jurídicas consultadas, puesto que obliga al demandado a colgar en el tablón de anuncios de la empresa durante siete días las resoluciones que lo identifican como acosador.

En ella, se reconocía el derecho de la acosada a rescindir unilateralmente el contrato con la empresa y percibir la indemnización por despido improcedente, aplicando el artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores. A ello se suma una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros que deberán pagar solidariamente la empresa y el director.

Cabe destacar como novedoso lo que podríamos denominar desenmascaramiento y publicidad del acosador, siendo una de las primeras sentencias en este sentido. En definitiva, se trata de que el acosador no sólo sea condenado a pagar la indemnización de su propio bolsillo, sino de que todos sus compañeros y personas con las que se relacione en su ámbito laboral sepan que tratan con un acosador.

El Plan de Igualdad es una Obligación

Las mujeres cobran un 26% menos que los hombres Sólo un 6,5% de los altos cargos están ocupados por mujeres

Aunque el 63% de las personas con titulación en España son mujeres, éstas se siguen encontrando con un "Techo de Cristal" a la hora de acceder a puestos de responsabilidad, ya que las trabajadoras sólo ocupan un 6,5% de los altos cargos en empresas, en política o en la Administración.

Esta situación de desigualdad está directamente relacionada con que las mujeres siguen cobrando menos, siguen asumiendo el peso de los cuidados familiares y siguen sufriendo más paro. Son algunas de las conclusiones que se extraen del estudio 'Las mujeres en cifras 1983-2003', presentado el pasado 29 de diciembre en Madrid por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, con motivo del 20 aniversario de esta institución.

En Asisa aún no se ha empezado con el Plan de Igualdad, a pesar de la insistencia de CCOO y de tratarse de una obligación de la empresa

Sabías que el Permiso de Lactancia es en proporción al número de hijos habidos en el parto?

Hasta ahora las empresas siempre habían considerado que el permiso de lactancia es único, y por tanto es el mismo para partos individuales o múltiples. Pero hay una sentencia de la Audiencia Nacional que establece que el permiso de lactancia, con independencia de que se opte por su disfrute diario o acumulado, habrá de ser por cada hijo, aunque no lo regule de manera expresa el convenio. Eso quiere decir que si una persona acumulaba sus 14 días de permiso, en caso de tener gemelos podrá disfrutar de 28 días, aunque nuestro convenio no lo recoja así

La sentencia, nº 56/2008 de la Sala de lo Social, resuelve la demanda presentada por CCOO y otras fuerzas sindicales contra la Asociación Española de Grandes Almacenes, que defendían que si no se doblaba el número de semanas de baja por maternidad, tampoco se debía doblar los días de permiso de lactancia.

Con esta sentencia firme, cualquier persona con parto múltiple podrá disfrutar del permiso, ya sea acumulado o diario, multiplicado por el número de hijos habidos.

QUIÉNES SOMOS?

Jose Suarez
Secretario de Acción Sindical

Mi nombre es Jose Suárez Gil, llevo unos 12 años trabajando en Asisa, y desempeño la labor de "Secretario de Acción Sindical" de CCOO en Asisa, y Presidente del Comité de Empresa en mi centro de trabajo, que es Secretaria del Consejo.

Para que me conozcáis un poco más deciros que soy Licenciado en Ciencias de la Información (rama de Imagen y Sonido), y que mi camino fue decantándose por la informática en lo que era el Ordenador Central, labor que he desarrollado en la casi totalidad del tiempo que llevo en la empresa, hasta que la empresa decidió externalizar dichos servicios.

Como Secretario de Acción Sindical mi trabajo consiste en conseguir, que no sólo unos cuantos lunáticos como nosotros, creamos en la unión como mejor medio para obtener resultados. Necesitamos de todos vosotros para conseguir nuestros objetivos, que no son otros que los vuestros. Por ello pedimos vuestra participación, con vuestras ideas, sugerencias de mejora, todo aquello que al final nos afecta en el día a día y que a veces nos "quema" por dentro y por fuera.

Lo quieran o no, nosotros, los perfiles bajos de la empresa, "el currito de a pie" somos los que estamos dando la cara, y en muchos casos conseguimos muy poco a cambio. Nos gustaría que se contase más con nosotros, SI ESTAMOS IMPLICADOS en la marcha de la empresa y nos gustaría estar más implicados todavía, pero no nos dejan.

OS NECESITAMOS A TODOS, hasta a los que no os tenemos a nuestro lado, pero necesitamos de vuestra ayuda para ello.

EL FLASH

"En este número anunciamos que nuestro Secretario General de la Sección Sindical, Fernando Escudero, a partir de ahora va a desempeñar sus funciones desde el Sindicato, concretamente en la Federación de Comfia-CCOO, con otras responsabilidades añadidas a las que ya tenía, y por tanto sin dejar de lado Asisa, donde sigue en plantilla y siendo representante de los trabajadores. Le deseamos mucha suerte en esta nueva andadura".

En esta sección hemos reservado un espacio para tus opiniones, comentarios o aquello que quieras hacer llegar a tus compañeros. La única condición para su publicación será el mantenimiento de las buenas maneras y el respeto a las personas. Como es natural, y si así lo deseas, te garantizamos el anonimato. Ccoo.sercentrales@asisa.es

– *Un empleado externalizado* –

A todos l@s trabajadores de Asisa,

En los últimos meses uno no puede olvidarse de que estamos en "crisis", la economía mundial se encuentra en un periodo de recesión, y parece que ASISA no se ha salvado. Desde hace meses, como cuando uno escucha las noticias, en ASISA no paran los rumores de que las cosas no van bien, en los últimos días no se habla de otra cosa: "externalización". Así que ¿Externalizan mi departamento?. Por supuesto, no he recibido respuesta. En ASISA, la información, colaboración, comunicación, motivación, igualdad, etc, parece que también son acciones que se han externalizado, pero esto no es sólo desde la crisis.

Todos entendemos que una empresa se proyecte de manera positiva, marque unos objetivos y si tiene problemas en algún sentido, intente solucionarlos, aunque para ello, se utilice la externalización de ciertos procesos de su negocio. Ahora bien, ¿para qué se hacen llegar cuestionarios de formación, entrevistas personales, nuevas aplicaciones?. Se solicitan esfuerzos extras a los empleados, se les pide su colaboración, pero sólo en una dirección. No se entiende nada, no se sabe para qué, por qué se están haciendo las cosas y si, además, cuentan con nosotros o nos van a externalizar porque otros pueden hacer nuestro trabajo con mayor profesionalidad o por menos dinero. En todo este proyecto de "cambio" y "mejora" en qué lugar quedamos los que seguimos trabajando sin saber en qué dirección o para qué hacemos lo que nos dicen.

Sólo pediría que en este "plan de remodelación hacia un *nuevo ASISA*", no se olviden que uno de los mayores activos de una empresa son los empleados, a los que hay que exigir, pero también hacerles partícipes, colaboradores de un proyecto como integrantes que son, informarles a tiempo, no, mal tarde y nunca de lo que pasa a su alrededor y se me ocurre, ¿por qué no solicitar su opinión, pero de verdad, de cómo mejorarían su trabajo?. En definitiva, ¿Por qué no de una vez por todas, tener unos y otros un objetivo común?... pues yo desde hace años, siento que trabajo para una empresa externa a Asisa.

Un empleado externalizado