

"Hay muchos hombres que tienen la conciencia tranquila de no utilizarla" (Anónimo)

La **CCOOPress** de ASISA



HORARIOS ASISA

Asisa está intentando cambiar los horarios de trabajo en las delegaciones provinciales sin justificación alguna y sin la preceptiva negociación con la representación de los trabajadores como establece el Convenio Colectivo. Infórmanos si en tu delegación la empresa está presionando a los trabajadores para que firmen el cambio de horario. Puedes enviarnos un correo electrónico a:

segurosmad@comfia.ccoo.es

28 de abril-Día Internacional Seguridad y Salud en el Trabajo



El 28 de Abril se ha celebrado el día internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Es un día de recuerdo a las víctimas de la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, pero también de movilización y reafirmación en nuestro compromiso con la defensa y protección de la salud en el trabajo.

En España no se declaran muertes por enfermedad, aunque se incrementan las prestaciones por viudedad y orfandad tras tener que acudir a los tribunales. "Es esta una lacra y una vergüenza para nuestro país y sus instituciones públicas", denuncian CCOO y UGT, que responsabilizan de ello a "las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, como iniciadoras del proceso, y a las distintas Administraciones Públicas, que no ejercen adecuadamente su control.

En el manifiesto unitario, CCOO y UGT denuncian que la CEOE utiliza el contexto económico para socavar los derechos laborales en su conjunto y también para hacer retroceder las actividades y recursos que las empresas dedican a la prevención de riesgos laborales

Los delegados de prevención informan sobre la Orden TIN/971/2009

"Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, por la que se establece la **compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas**".

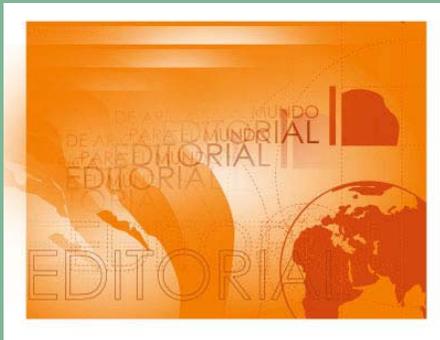
Mediante esta orden se pretende poner fin a esa falta de previsión normativa, considerando que los gastos de desplazamiento en que incurran los beneficiarios de la asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales les serán resarcidos por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que en cada caso cubra dichos riesgos, como parte integrante de la prestación de asistencia sanitaria, y todo ello en desarrollo de lo establecido en el citado artículo del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre. Asimismo, se reconoce, de manera más completa que la actualmente aplicable, el derecho de los trabajadores a ser compensados por los gastos de transporte que puedan originarse como consecuencia de las comparecencias exigidas por las entidades gestoras o mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social para la realización de exámenes o valoraciones médicas, en los procesos derivados de contingencias tanto profesionales como comunes, para de ese modo disipar las dudas que se vienen planteando al respecto.

Dudas, sugerencias o cuestiones sobre Prevención de Riesgos Laborales: comiteseguridad@asisa.es

la editorial

Buenos días a tod@s,

Hoy he *tenido un sueño*. Puede ser una premonición, otros le llamarán predicción y otros utopía, en cualquier caso os diré cual era:



Es posible que dentro de poco tiempo nos despertemos con la noticia de que "voluntariamente, nosotros (los trabajadores), modificamos nuestro horario laboral, pasando de tener un horario continuado (el que lo tuviese) a horario partido". Claro, todo ello por escrito y firmado para que no quede ninguna duda. También es posible que si esto no da resultado, otra vez, "voluntariamente", solicitemos una bajada de nuestro sueldo para ver si esto mejora la situación, y si no es así, ya se nos ocurrirá algo a los trabajadores "voluntariamente, por escrito y firmado con nombre y apellidos" para que no queden dudas.

El trabajador tiene una visión de la realidad empresarial bastante difusa, bueno, para qué vamos a engañarnos, no tiene, pero sí una constancia de lo que es el día a día. De lo que nos cuesta **conciliar** nuestra propia vida particular y privada. Que nadie se olvide de ella, no puede ni debe meterse la empresa, por lo menos no deberíamos permitirlo. Nuestros intereses particulares difieren sobremanera de los que tiene el empresario. Hoy en todos los medios de comunicación, en nuestras conversaciones, por todos lados, se escucha la palabra: **CONCILIACIÓN**.

Se nos llena la boca de conciliación, los políticos la utilizan mucho. Ha calado tanto en nosotros que hasta el que nos contrata hace uso de ella y "permite" que dicha conciliación exista en el ámbito laboral. Pero ¿tiene algo de contenido para ellos?. Personalmente creo que no. Juegos de palabras que no van a ningún sitio, nuevamente rectifico, se archivan en objetos que normalmente están debajo de la mesa y conocemos por el nombre de papeleras.

Esta cruda realidad laboral que estamos viviendo, dura para muchos, es utilizada por unos pocos (muchos) para aligerar la nómina de trabajadores. Otros son más sutiles y quieren reducir poco a poco nuestros derechos. Sabemos que el trabajador no sólo tiene derechos también deberes, pero lo que se ha conseguido después de muchas revoluciones laborales (y cuando digo esto me refiero a verdaderas guerras, que se han librado desde el siglo XIX con la revolución industrial), por favor, no lo tiremos por la borda.

Todos debemos cambiar nuestra mentalidad, sí!, pero me refiero a **TODA la pirámide**, y nos debe afectar a todos por igual. No debe ser la base la que soporte todo el peso y que sea la única que deba modificar sus condiciones laborales. Como mínimo pregunten a nuestros representantes qué opinan sobre los cambios a introducir para que el negocio vaya mejor. No me refiero a la línea empresarial que debe seguir la empresa, para eso ya se contrata a las personas encargadas de indicárnoslo (a las cuales probablemente se les pague bastante bien y la crisis les afecte menos de lo que nos afecta a nosotros). Me refiero a lo que nos afecta en las relaciones laborales del trabajador de a pie, como es el horario. Seguramente haya que cambiar cosas, pero como mínimo, **POR FAVOR**, preguntémosles. Seguramente en nuestra ineptitud le demos alguna buena idea, no decidan los temas unilateralmente. Están hablando de personas, no de números ni de muebles que se pueden poner y quitar a su antojo (perdón esto no es correcto, estoy comprobando que sí que nos pueden quitar a su antojo - te indemnizan con un poquito más y te encuentras con 40 o 50 años en la calle. Con un poco de dinero más... sí!, pero en la calle).

Creo que se solucionan mejor los posibles conflictos hablando que amenazando. ¿qué puede pasar si no adoptamos la postura que quiere la empresa?. No somos tontos, si se nos explican los motivos y se negocia con nosotros, lo normal es que se transija. La mayoría de las veces el empresario entiende negociación con aumentos de sueldo, ya nos gustaría en Asisa que esto fuese así, pero con los tiempos que corren es posible que los cambios fuesen otros. La empresa debe entender que no todo se consigue a cambio de nada. Lo mismo que nosotros entendemos que no debemos enfocarlo todo a lo económico. ¿La empresa se ha parado a pensar por un momento, los conflictos que puede generar un cambio de horario no consensuado?. **NO**.

Lleguen a un acuerdo con nuestros representantes (que para eso los tenemos), expongan la problemática del mercado, argúmentenlo como quieran pero **NO DECIDAN SIN NOSOTROS**.

FDO. La Editorial

P.D.: Me he despertado de mi sueño, que se ha convertido en *pesadilla*, y me he dado cuenta que puedo trabajar en una línea 90X XXX XXX porque puedo adivinar el futuro. Qué pena! tanto tiempo en Asisa y compruebo que tengo "poderes" adivinatorios y puedo explotarlos en tiempos de crisis.



EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TUE) DICTAMINÓ QUE UN TRABAJADOR NO PIERDE EL DERECHO A VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS QUE NO HAYA PODIDO DISFRUTAR POR CAUSA DE ENFERMEDAD.

21-01-2009 - El TUE considera que el derecho a vacaciones anuales de un trabajador en situación de baja por enfermedad debidamente prescrita no puede supeditarse al requisito de haber trabajado efectivamente durante el período que da derecho a las vacaciones anuales establecido en un Estado miembro.

La sentencia señala que el trabajador debe obtener compensación económica por las vacaciones anuales no utilizadas. Ésta deberá calcularse de manera que el trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral.

Por consiguiente, un Estado miembro sólo puede prever la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas si el trabajador de que se trate ha tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar su derecho a vacaciones.

El dictamen se refiere a dos consultas presentadas por la justicia alemana y la británica.

- Europa Press -



27-04-2009

Crecen las afiliaciones a los sindicatos como protección ante los problemas laborales

Cada vez son más los asalariados que se afilian a un sindicato por el panorama incierto, aunque su empresa no esté sufriendo la crisis.

La protección laboral es uno de los valores más buscados en estos tiempos de crisis, expedientes de regulación de empleo y despidos. Por eso, se incrementa el número de trabajadores que se acercan a los sindicatos para pedir asesoramiento cuando se encuentran con un problema con su empresa.

Pero no sólo acuden a ellos cuando la situación ya ha llegado al límite. Cada vez son más los asalariados que se afilian a un sindicato por el panorama incierto, aunque su empresa no esté sufriendo la crisis. Así lo asegura el secretario general de CC.OO.de Málaga, Antonio Herrera, quien indica que el perfil de afiliados se ha transformado en los últimos meses. «Ahora son personas que, ante la crisis generalizada, deciden afiliarse para estar más informados por si su empresa empieza a realizar despidos, es decir, para prevenir», dice Herrera.

CC.OO.de Málaga, con 42.600 personas afiliadas, ha experimentado en el primer trimestre del año un incremento del 10% con respecto al año anterior, con 426 más. Para Herrera, esta cifra es aún mayor, pero se solapa con la de afiliados que se dan de baja debido a que se han quedado en paro y sin la prestación por desempleo y deciden eliminar su cuota para evitar más gastos.

Sin embargo, sí que se han multiplicado las consultas. El servicio de asesoramiento jurídico es el que más volumen de trabajo ha notado en los últimos meses debido a la crisis. Las solicitudes de información han aumentado un 30% e incluso han tenido que contratar a nuevos abogados para atender la fuerte subida de demanda. «El mayor peso en las solicitudes lo tienen los casos de despidos, expedientes de regulación de empleo e impagos», añade Ferrer.

Desde CCOO se anima a los trabajadores para que, ahora más que nunca, cuenten con los sindicatos. Por un lado, para recibir asesoramiento, negociar soluciones con las empresas o pedir información. Por otro, porque los sindicatos también ofrecen un servicio de orientación con el que pueden ayudar a los empleados que se queden en el desempleo. Quien mejor puede defender a un trabajador es el sindicato, simplemente porque también somos trabajadores.

AMANDA SALAZAR
Diario Sur



La crisis económica ha 'disparado' los casos de acoso laboral en España, según Alares

Actualmente, más de 800.000 personas sufren en España acoso en su empleo, según datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo

22-04-2009 - La actual crisis económica ha "disparado" los casos de acoso laboral en España hasta el punto de que el 45 por ciento de las demandas judiciales relacionadas con cuestiones laborales tienen que ver con el acoso psicológico en el lugar del trabajo, afirmó hoy la empresa especializada en asistencia familiar Alares.

Actualmente, más de 800.000 personas sufren en España acoso en su empleo, según datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo. Así, el 20 por ciento de los trabajadores reconoce que ha sufrido algún tipo de trato discriminatorio y el 45 por ciento asegura que ha presenciado casos entre sus compañeros.

En cuanto al tipo de personas que sufren de este tipo de acoso o 'mobbing', de acuerdo a una investigación realizada por el Ministerio de Igualdad, el 65,8 por ciento son mujeres, siendo el embarazo la primera causa de acoso en las empresas. De hecho, nueve de cada diez mujeres embarazadas sufren discriminación y el 20 por ciento llegan a ser despedidas, según la Fundación Madrina.

Ante esta situación, Alares ha puesto en marcha el 'Programa Alares Tolerancia Cero ante el Acoso', en el que se enseña a los empleados a prevenir el acoso laboral. Además, la iniciativa consta de una segunda parte en que se asiste a los trabajadores que se sientan acosadas en el trabajo.

Europa Press

La jornada continua y flexible aumenta la producción y reduce el absentismo

Una jornada laboral compacta y con horario flexible tiene unos beneficios claros para las empresas que apuesten por esta fórmula: la productividad de los empleados aumenta entre un 15 y un 20% y se reduce su absentismo hasta en un 30%.

06-02-2009 - Así lo señaló la directora general de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat, Sara Berbel, que ha participado en las Jornadas europeas ¿Hacia dónde va nuestro tiempo?. A su juicio, un banco de horas dentro del horario laboral o el teletrabajo ayuda a mejorar el clima laboral. Berbel recalca que estas políticas no pueden ser cíclicas y depender de los vaivenes de la crisis -frente a la presión de las empresas de hacer trabajar más a sus empleados- y cree que se ha de luchar contra el prejuicio de que los horarios son "inamovibles".

El ingeniero de la Universidad Politécnica de Catalunya (UPC), Jordi Ojeda, es coordinador de un grupo de investigadores que ha desarrollado un programa informático cuyo fin optimizar los tiempos -sobre todo en sectores como los servicios- para que los empleados puedan hacer horarios diferentes y los varíen según sus necesidades.

Ojeda apuntó que el discurso no tiene que ser sólo el de conciliación, sino el de ofrecer servicios en condiciones para que el trabajador esté cómodo". Además, con una buena organización del trabajo, se pueden reducir costos, "y algunas empresas no tendrían que echar a sus empleados en períodos de crisis", señaló ayer Ojeda, para quien la flexibilidad concertada es una de las vías de solución.

La profesora de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, Teresa Torns, expuso por su parte que no todo se circunscribe a la jornada laboral, sobre todo en el caso de las mujeres, ya que éstas mantienen una "doble presencia" por las tareas domésticas y de cuidado de los hijos y ancianos de las que se suelen encargar, una labor que "no tiene prestigio social y está invisibilizada". Por el contrario, lamentó que en el mercado laboral se mantenga el prestigio de la disponibilidad absoluta, una opción a las que muchas mujeres no pueden optar por sus "obligaciones".

Expansion



QUIÉNES SOMOS?



Luis González

Hola, soy Luis González Martín.

Llevo en ASISA 26 años en el departamento de contabilidad.

Tengo estudios relacionados con la Contabilidad y la Administración y Gestión.

Desde aquí quiero pedirnos que nos ayudéis en esta etapa que hemos comenzado creando un comité de empresa que no existía en Secretaria.

Nos gustaría que existiese una mayor participación del resto de trabajadores, para lograr los objetivos marcados de los que nos beneficiaremos todos. Toda opinión será bien recibida.



Miles de personas se manifiestan en Madrid para exigir medidas coordinadas frente a la crisis

19 de Abril

CCOO y UGT convocaron a miles de personas que se manifestaron en Madrid para exigir a las diferentes administraciones públicas medidas coordinadas que fomenten el empleo y garanticen la protección social frente a la crisis económica.

Los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, han denunciado que los trabajadores están pagando la factura de la crisis, y han exigido un pacto de las administraciones públicas que cambie el modelo productivo, proteja el empleo y genere más prestaciones sociales.

La manifestación comenzó a las 12.40 horas frente al Banco de España bajo el lema 'Frente a la crisis y el abuso empresarial, empleo y protección social' con la intención de pedir a la Comunidad de Madrid que atienda a las medidas de los sindicatos para frenar la actual coyuntura económica.

Durante la marcha los manifestantes presentaban consignas como 'Frente a la crisis, más empleo' y alzaban pancartas con lemas como 'Maltrato laboral NO', 'En defensa de la Industria y el empleo' o 'Que paguen los ricos sus robos y timos'.

Esta jornada de protesta concluyó con un acto en la Puerta del Sol, en la que los sindicatos exigieron conjuntamente a los empresarios, administraciones y Gobierno nacional y regional "una respuesta decidida frente a la crisis".

"La situación de la Comunidad de Madrid es un tanto particular en relación con la crisis que está atravesando el conjunto del país, ya que la economía madrileña está muy sustentada en el sector de la construcción, y por ello los efectos de la crisis son ampliamente visibles y superiores a los de otras zonas de España", afirmó el secretario general de CC.OO.

Los sindicatos destacan que los trabajadores desempleados de Madrid representan más del 10 por ciento de los parados de toda España y ascienden a cerca de 400.000 con una protección por desempleo "escasa".



Miles de personas se movilizan el 1º de Mayo

Decenas de miles de personas se movilizaron en las principales ciudades españolas convocados por CCOO y UGT para exigir

soluciones contra la crisis, defender el empleo y reclamar más protección social ante el alza del paro. En una jornada con más participación que en 1º de Mayo precedentes, la manifestación de Madrid, que encabezaron los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, reunió a más de 65.000 trabajadores y trabajadoras

Toxo y Méndez se mostraron muy críticos con la actitud de la CEOE, a la que acusaron de haberse comportado con "deslealtad y oportunismo" al obviar el diálogo social y recurrir a los Grupos Parlamentarios para que incluyan sus propuestas anticrisis en el proyecto de ley de medidas urgentes contra el paro.

En este sentido, Toxo advirtió de que, por este camino, "al único lugar al que se llega es al conflicto, a la movilización, a la huelga y a la crispación de la sociedad española".

EL RINCÓN DEL AFILIADO

Queremos que sepas que es **importante estar afiliad@ a un sindicato**, más en estos momentos de crisis e inestabilidad. CCOO, el sindicato donde trabajamos activamente, tiene muchas ventajas: formación, asesoría legal, información puntual sobre temas de actualidad laboral, conciliación, igualdad, derechos, etc. Obtendrás descuentos en hoteles, teatros, ocio, seguros médicos ... y más.

Es por ello que **pedimos tu participación activa, porque tu implicación es necesaria**. Solicita formación, disfruta de los permisos y medidas de conciliación, márcate un plan de carrera y trabaja por él, implícate en proyectos y en la gestión de personas sin miedo. No se pueden aceptar jornadas laborales interminables (porque además son improductivas), **imposiciones de horarios**, pérdidas de derechos y condiciones económicas. Recuerda que una postura cómoda y sumisa no te asegurará nada, sólo tu frustración más pronto que tarde.

Infórmate en nuestra sección sindical CCOO sobre cualquier tema que te preocupe: laboral, de igualdad, formación, salud, derechos, etc. **Comparte tus experiencias con nosotr@s y siéntete libre** para denunciar o informarte sobre cualquier injusticia o desigualdad que vivas o que veas a tu alrededor. **Queremos ayudarte y asesorarte** con confidencialidad, compromiso y seriedad. Y si quieres que hablemos o denunciemos algún tema en nuestra revista la CCOO-Press, contáctanos y cuenta tu historia; haremos todo lo posible por complacerte. No dejes que otros

decidan por ti, sé parte activa de la empresa, defiende tus derechos, tu lucha nos hace fuertes.

Afíliate TÚ GANAS

Para informarte y afiliarte, estos son los números de teléfono de Comisiones Obreras en las capitales de provincia:

A CORUÑA	981 14 51 97	JAEN	953 25 35 11
VITORIA	945 13 13 22	LEON	987 23 44 22
ALBACETE	967 21 24 95	LLEIDA	973 26 36 66
ALICANTE	966 98 21 23	LUGO	982 23 19 75
ALMERIA	950 28 00 82	MALAGA	952 22 88 03
ASTURIAS	986 25 71 99	MADRID	915 36 53 16
AVILA	920 22 25 64	NELILLA	952 67 65 36
BADAJOZ	924 22 32 48	MURCIA	968 35 50 30
BARCELONA	934 81 27 00	PAMPLONA	948 24 42 00
BURGOS	947 5 78 00	OURENSE	988 22 42 82
CACERES	927 21 07 31	PALENCIA	979 74 14 17
CADIZ	956 27 17 30	PONTEVEDRA	986 86 62 76
CANTABRIA	942 22 77 04	LOGROÑO	941 23 81 44
CASTELLÓN	964 22 60 16	SALAMANCA	923 26 44 64
CEUTA	956 51 62 43	SEGOVIA	921 42 01 51
CIUDAD REAL	926 21 42 27	SEVILLA	954 21 52 07
CÓRDOBA	957 47 58 92	SORIA	975 23 36 44
CUENCA	969 21 30 50	TARRAGONA	977 22 83 96
GIRONA	972 463 38 44	TENERIFE	922 60 47 00
GRANADA	958 20 13 61	TERUEL	978 60 23 03
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	928 44 75 00	TOLEDO	925 25 51 00
GUADALAJARA	949 24 83 30	VALENCIA	963 88 21 00
SAN SEBASTIAN	943 47 03 99	VALLADOLID	983 39 33 55
HUELVA	959 25 72 13	BILBAO	944 24 34 24
HUESCA	974 22 01 03	ZAMORA	980 52 27 78
PÁLMA DE MALLORCA	971 72 60 60	ZARAGOZA	976 23 91 85



Ccoo.sercentrales@asisa.es

