

— “A veces pienso, que la prueba más fehaciente de que existe vida inteligente en el universo, es que nadie ha intentado contactar con nosotros” Anónimo —



ENCUESTA DE MOVILIDAD

Desde la pasada semana estamos llevando a cabo una encuesta entre el personal de Asisa de la sede central en C/ Juan Ignacio Luca de Tena, trabajo que nos permitirá conocer las necesidades y las posibilidades de tener un transporte colectivo mancomunado con el resto de las empresas que están en esa misma zona.



Los resultados que obtengamos, los pondremos en vuestro conocimiento. Una vez los tengamos, nos reuniremos con el Área de Movilidad de CC.OO. Comfia, para conocer las posibles soluciones al problema tan acuciante que tenemos en cuanto al aparcamiento. Todo ello motivado por el cierre del descampado contiguo que usábamos como aparcamiento, así como por la falta de plazas libres en el parking del edificio.

Igual problema tienen los compañeros y compañeras de Informática en Av. Manoteras, pues se trata de zonas con mucha concentración de empresas donde escasean las plazas de aparcamiento y donde los transportes públicos no son suficientes para enlazar con todas las zonas de Madrid. Próximamente realizaremos dicha encuesta entre el personal de Av. Manoteras.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.

Como ya sabéis y como desarrollo de lo acordado en el Plan de Igualdad de Asisa, hemos venido manteniendo reuniones con RR.HH. para la elaboración de un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral en la empresa.

En estos momentos hemos alcanzado un acuerdo y nos es muy grato comunicaros que este pasado día 30 de marzo hemos procedido a la firma de dicho Protocolo.

LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO EN ASISA

• WEB

www.comfia.net/asisa/

• CONTACTO

asisa@comfia.ccoo.es

ccoo.sercentrales@asisa.es

• SEGURIDAD Y SALUD

comiteseguridad@asisa.es

www.comsalud.org

• AFILIAD@S

www.comfia.net

asisa@comfia.ccoo.es

CONTENIDO:

Asisa Actualidad	1, 2
Información Laboral	3
Sobre la Formación	4,5,6
Salud Laboral	7
Rincón Afiliad@	8

Actualidad en Asisa



El Hospital de Torrevieja entra en crisis al marcharse casi toda la cúpula directiva

Los responsables de Hospitalización, Enfermería, Logística, Sistemas, Admisión y Recursos Humanos dejan el cargo

10:25 ★★★★★

informacion.es
El periódico de la provincia de Alicante



E. G. B. /D.P. Ribera Salud ha decidido prescindir de buena parte de la cúpula directiva del Hospital de Torrevieja. Se marchan los responsables de Sistemas, Recursos Humanos, Enfermería, Logística, el director médico de Hospitalización y la jefa de Admisión. Aunque a última hora no se había concretado si se trata de un despido o si han sido los propios profesionales lo que han decidido renunciar a sus cargos por diferencias con las directrices marcadas por la empresa accionista mayoritaria de la concesión del centro hospitalario, que aunque está dentro de la red pública es de gestión privada. Todo parece señalar hacia una salida pactada con los cambios de criterio impuestos por la concesionaria como detonante.

Semanas antes, la dirección de esta concesionaria privada del hospital público, en la que Ribera Salud ha ganado todavía mayor peso de decisión al adquirir las acciones de otros socios, ya se había desprendido del jefe de prensa y el responsable de compras.

El gerente desde que comenzó su andadura este hospital es Luis Barcia. El principal responsable del Hospital Comarcal de Torrevieja y los centros de atención primaria de diez municipios de la Vega Baja dijo a preguntas de este diario: "Sigo siendo director gerente", sin querer añadir nada más. Frank Leyn, es desde hace unos meses gerente adjunto. La jefatura de comunicación del Hospital de Torrevieja aseguró que la concesionaria no ha cesado a nadie y señaló que desde hace meses la concesionaria ha iniciado un proceso de reorganización interna en el que se están confeccionando nuevos equipos para potenciar la labor asistencial. La concesionaria lo es también del nuevo Hospital Elche-Vinalopó, muy cercano a Torrevieja. "Algunos trabajadores de Elche han venido a Torrevieja y viceversa", especificó la misma fuente. El equipo directivo que se marcha llegó al centro con su apertura del centro en 2006 y ha logrado dar relevancia pública al trabajo de este centro, con proyectos de gestión en los que se fijó Microsoft para decidir la ubicación de su sede mundial de innovación sanitaria en Torrevieja.

Despedidas

Así, ayer, el director de Hospitalización anunció a sus compañeros que había decidido dejar el cargo y con él la jefa de Admisión. A lo largo del día corrieron como la pólvora rumores de nuevas dimisiones o despidos. Aunque había versiones de todos los colores entre la plantilla (algunos hablaban de la mala imagen de denuncias por supuestas negligencias), entre el personal tomaba fuerza ayer la hipótesis de que los despidos o las "invitaciones a marcharse" responden al viraje en la dirección de la concesionaria forzado por Ribera Salud y la reducción de la influencia de Asisa (que llegó a contar con el 30% del accionariado). Ribera Salud habría intentado apartar a los cargos propuestos en su día por la aseguradora, siempre según las versiones dadas por empleados consultados que prefirieron no dar sus nombres.



Barcia a la izquierda junto a Camps y el conseller Cervera cuando presentaron el proyecto de Microsoft. Ioin



La falta de asistencia no justifica el despido, según el Tribunal Superior de Justicia

La falta al trabajo no justifica necesariamente el despido, sino que hace falta que el empleado "manifieste de forma inequívoca su voluntad de extinguir el contrato y que ésta no adolezca de ninguno de los vicios del consentimiento", según se recoge en una sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región (TSJ).

La sentencia, a la que ha tenido acceso Efe, desestima el recurso presentado por la empresa "C.W.C., S.L." contra la resolución de un Juzgado de lo Social que declaró improcedente el despido de un trabajador que fue cesado por no acudir a su puesto laboral y se le dio de baja en la Seguridad Social.

La sentencia del Juzgado, que ahora se ve confirmada por la Sala, recogió en sus hechos probados que el trabajador denunció en la Jefatura Superior de Policía el 28 de julio de 2009 "que en su empresa le estaban haciendo la vida imposible y que pensaba que lo hacían para que dejase el trabajo".

Asimismo, añadía que dejó de acudir a su puesto a partir del 30 de julio de 2009, por lo que la empresa le comunicó, en dos ocasiones, que ello podía ser motivo suficiente para ordenar su despido.

El juez de lo Social declaró improcedente el cese que finalmente se produjo y condenó a la demandada a su readmisión o a pagarle una indemnización cercana a los 2.500 euros, resolución que fue recurrida ante el TSJ.

Dice la Sala que "en el presente caso no sólo no consta de modo inequívoco la voluntad del trabajador de dar por extinguido el contrato, sino que esa voluntad no puede deducirse del hecho de que dejara de acudir al trabajo, pues el juez de lo Social apreció que tal inasistencia era consecuencia de un despido verbal acordado por la empresa".

El juez dedujo que la extinción se produjo después de que el empleado denunciara a la empresa ante la Inspección de Trabajo en agosto de 2009 y presentara papeleta de conciliación por despido verbal el día 4 del mismo mes.

EFECOM



FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Este mes hemos elaborado un apartado especial sobre formación, porque creemos que es uno de los temas que más os preocupan y por la importancia que tiene un desarrollo profesional correcto y completo. Esperamos que estas páginas os sirvan de ayuda. Os recordamos, una vez más, que podéis contar con nosotros.

Algo que no se conoce especialmente, 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. Hemos escogido estos dos artículos del Estatuto de los Trabajadores como referencia:

Artículo 4. Derechos laborales 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.	Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo 1. El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. 2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos
---	--

Además, según se puede leer en el convenio (capítulo v, Formación profesional), la acción formativa dentro de la empresa debe entenderse a la vez como un derecho y un deber. Se establece que, de media, **cada trabajador debe recibir 20 horas anuales de formación**, que se pueden acumular en un periodo de dos años, si por razones organizativas no se pudiesen realizar anualmente, o hasta en tres, en caso de supuestos especiales.

Esta formación se entiende destinada a “favorecer la profesionalización de los trabajadores y la mejora permanente de la Formación Profesional en el sector” y debe orientarse “al desarrollo personal y profesional del trabajador, contribuir a la eficacia económica de las empresas, adaptarse a los cambios tecnológicos y nuevas formas de organización de trabajo y propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora”, por lo que debe ser adecuada a la persona y al puesto que desempeña.

EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN, P.I.F

“Permiso autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales”. (Art. 21 OM 2307/2007).

- Uno de los requisitos es que la empresa lo autorice, la denegación del permiso ha de estar motivada por razones organizativas o de producción y, se entiende, debidamente justificada.
- La formación deberá estar reconocida mediante una titulación o acreditación oficial.
- La modalidad de impartición debe ser presencial pero también se admite modalidad a distancia, convencional o de tele-formación, siempre y cuando gocen de acreditación oficial.
- Se recomienda que en primer lugar le entreguéis la solicitud a vuestro responsable inmediato y que remitáis una copia al departamento de Recursos Humanos.
- La empresa deberá informar debidamente a la Representación de los Trabajadores así que no dudéis en contactar con nosotros para cualquier duda que os pueda surgir. Incluimos a continuación una referencia formativa y la carta tipo que podéis presentar para solicitar el P.I.F. Esperamos que esta información os sea útil.

OFERTA FORMATIVA



• FOREM

Es una fundación promovida por la Confederación Sindical de CCOO., para la promoción y la gestión de la orientación y la formación para el empleo. En el siguiente enlace podréis consultar toda la información y los planes de empleo de la red Forem en vuestra Comunidad Autónoma.

http://www.forem.es/espanol/NARANJA/redforem_centros.htm



• FUNDACIÓN TRIPARTITA

Perteneciente al Sector Público Estatal, se encarga de colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal, prestan apoyo técnico y contribuye al impulso y difusión de la formación profesional para el empleo entre em-

presas y trabajadores. En su web podréis encontrar ofertas de los servicios públicos en cada Comunidad Autónoma.

<http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=2&MS=5&MN=1>



• ICEA

Su principal objetivo es el desarrollo continuo de la oferta formativa del Sector asegurador. Ya está publicado el catálogo de cursos del 2011.

<http://www.icea.es/es-ES/formacion/Paginas/queofreceicea.aspx>



• INESE

Ofrece también una amplia oferta de formación especializada en seguros.

<http://www.inese.es/formacion>

FORMACIÓN

SOLICITUD A LA EMPRESA DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

1.º APELLIDO: 2.º APELLIDO: NOMBRE:
DNI:

SOLICITA:

Permiso Individual de Formación de horas laborables durante el curso académico/....., de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la presente orden, Orden Tas/2307/2007, de 27 de julio, para la realización de la acción formativa a desarrollar en el Centro de Formación desde el día/...../..... hasta el día/...../..... Las horas del Permiso se distribuirán según el siguiente calendario:

.....
..... de de

A los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), el abajo firmante autoriza el tratamiento de los datos personales (incluyendo su incorporación en los correspondientes ficheros) incorporados en la solicitud y en otros documentos normalizados relativos a la acción formativa, para (i) la gestión, financiación, control, seguimiento y evaluación de la acción formativa por el Servicio Público de Empleo Estatal sito actualmente en la calle Condesa de Venadito n.º 9 (28027-Madrid), directamente o a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; y (ii) la cesión a los beneficiarios de las acciones complementarias que el Servicio Público de Empleo Estatal convoque y conceda al amparo de lo previsto en el capítulo III del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, a los únicos efectos de que estos beneficiarios puedan llevar a cabo tales acciones complementarias sin quedar facultados por ello a realizar ningún tipo de comunicación o revelación de tales datos personales a ningún tercero, y debiendo destruirlos una vez finalizada la acción complementaria de que se trate. En el caso de que no quisiese realizar la cesión prevista en este apartado (ii), puede indicarlo a continuación.

El abajo firmante podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición relativo a este tratamiento del que es responsable el Servicio Público de Empleo Estatal ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, dirigiéndose por escrito a ésta última en su sede social, sita actualmente en la calle Arturo Soria 126 – 128 (28043 – Madrid), en los términos de la normativa vigente.

Firma del solicitante

AUTORIZACIÓN DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

D. /Dña en su condición de
..... de la empresa
..... con CIF autoriza el Permiso Individual de Formación de horas laborables distribuidas según el siguiente calendario:

.....
.....

Firma y sello de la empresa

..... de de

El botiquín de Asisa: Problemas de la vista y dolores de cabeza

✦ Los Problemas:



La fatiga visual se manifiesta por: sensación de vista cansada; hipersensibilidad a la luz; picores; irritación y enrojecimiento en conjuntiva y parpados; mareos; lagrimeos; visión borrosa o doble; dolor de cabeza.

Suele tener su origen en causas físicas de sujeto o en causas relacionadas con el puesto de trabajo (deficiencias de alumbrado, contrastes inadecuados, deficiencias de la ubicación del puesto de trabajo, etc.)

Cuando la persona lleva largo tiempo frente a la pantalla los músculos del ojo pierden su capacidad de enfocar. La reacción habitual es forzar la vista, cosa que provoca tensión en los músculos oculares y, a la postre, dolor de cabeza.

El cansancio visual obedece a ciertas causas: mirar a la pantalla durante largo tiempo; usar una pantalla sucia, desenfocada, u oscurecida por causa de reflejos; trasladar constantemente el punto de enfoque de la pantalla a la hoja impresa.

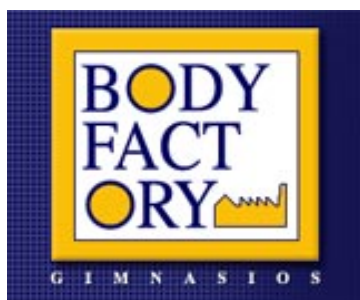
✦ Los remedios:

- **Conseguir una buena pantalla :** La pantalla debe ser brillante y nítida, tener buen contraste y carecer de parpadeos
- **Evitar reflejos en la pantalla:** Cuesta más esfuerzo enfocar la vista en una pantalla con reflejos. Debe de situarse la pantalla de manera que no ocurra. En caso que no sea posible un **filtro** es una buena solución siempre que sea de calidad (un filtro en algunos casos puede empeorar la imagen y en ellos mejor no ponerlo)
- **Tener siempre la pantalla limpia:** El polvo y la suciedad menguan el brillo y el contraste y por tanto la pantalla se presenta borrosa.
- **Trabajar en una habitación con iluminación homogénea:** Si en la habitación hay más luz en la pantalla, o viceversa, se deberá hacer un esfuerzo de reajuste cada vez que se retire la vista de la pantalla.
- **Emplear un tamaño de letra legible:** Para evitar el cansancio en la vista conviene situarse a una distancia de la pantalla entre 45 y 60 cm, por ello es recomendable usar un tamaño de letra que se lea sin esfuerzo.
- **Consultar al oculista:** Si usas gafas o lentillas convendría consultar al oculista ya que algunas formas de corrección visual pueden causar problemas con el ordenador.
- **Hacer descansos y practicar ejercicios visuales:** Se recomienda alejarse de la pantalla por espacio de cinco minutos cada una o dos horas de labor intensa en el ordenador. Por otro lado es necesario relajar los ojos de vez en cuando mientras trabajamos, es aconsejable parpadear a menudo y cada diez minutos más o menos fijar la vista en un objeto lo más distante posible por espacio de cinco o diez segundos.



Afíliate por Internet:

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



BODY FACTORY

Tenemos un acuerdo con Body Factory con condiciones ventajosas para los afiliados.

Se trata de una cadena de gimnasios con sedes en varias ciudades de España. Desde su fundación, los objetivos de esta cadena se han centrado en ofrecer a sus socios y clientes servicios e instalaciones de calidad.

En los ficheros adjuntos se pueden ver las condiciones y los centros que se incluyen en este acuerdo.

Datos de contacto

Teléfono: 90 236 35 50

Email: info@bodyfactory.es

Listado de los centros acogidos al acuerdo

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/32702.pdf>

Web de Body Factory

<http://www.bodyfactory.es>

Afíliate 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.