

"No podemos solucionar los problemas con la misma mente que los ha creado " (Albert Espinosa)



DESPIDOS EN HOSPITAL MONCLOA

¿Qué está pasando?

Durante el final del mes de septiembre y principios de octubre se han producido al menos 9 despidos en Hospital Moncloa. Despidos, en algunos casos, de personas con una larga trayectoria en la empresa y con demostrada experiencia y capacidad de trabajo. Todo esto junto a la no renovación de los contratos temporales. En estos momentos el Hospital no cubre las bajas por incapacidad temporal, las bajas por maternidad o las vacaciones, lo que unido a los despidos repercute en una sobrecarga de trabajo en muchas áreas. Probablemente los despidos sean consecuencia de la política de externalización que está llevando a cabo la empresa. Primero fue el área de radiodiagnóstico, ahora los análisis clínicos, ¿qué nos deparará el futuro?. ¿Por qué estos despidos injustificados? ¿Damos mejor atención a los pacientes externalizando los servicios? ¿Por qué no explica la empresa sus planes? ¿o hay algo que no nos quieren contar?

SOLICITUD POLIZA GRATUITA

Nuevamente la Sección Sindical de CCOO reivindica el seguro de salud gratuito para los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de Asisa.

Entendemos que los resultados que presenta nuestra empresa en el ejercicio 2010 son lo suficientemente buenos como para permitir la concesión de este beneficio social a favor de la plantilla.

Asisa ha seguido mejorando sus resultados año tras año a pesar de la grave crisis que atravesamos, lo que demuestra que la crisis no puede utilizarse como pretexto para no igualar a la plantilla de Asisa a los beneficios sociales establecidos por las compañías de la competencia a favor de sus trabajadores y trabajadoras.

Nos gustaría poder explicar y demostrar numéricamente a la Dirección de la compañía que nuestra petición no supone un esfuerzo insalvable, para lo cual hemos enviado una carta al Presidente de Asisa solicitando una reunión que esperamos se produzca en breve.

Pedimos **PÓLIZA DE SALUD GRATUITA PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE ASISA.**



LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO EN ASISA

- **WEB**
www.comfia.net/asisa/
- **CONTACTO**
asisa@comfia.ccoo.es
ccoosercentrales@asisa.es
- **SEGURIDAD Y SALUD**
comiteseguridad@asisa.es
www.comsalud.org
- **AFILIADOS**
www.comfia.net
asisa@comfia.ccoo.es

CONTENIDO:

ASISA Actualidad	1
Simulacro de evacuación	2
Noticias CCOO	3
Noticias del Sector	4
Beneficios Sociales	5-6
Especial Maternidad	7
Salud Laboral	8
El Rincón del Afiliado	9



Simulacro de Evacuación en el edificio de Juan Ignacio Luca de Tena

El pasado día 4 de octubre se produjo el simulacro de evacuación en caso de incendio, conforme establece el art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual *“el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.”*

La evacuación del edificio se produjo de forma rápida, en unos 4 minutos, la totalidad de la plantilla estaba en el punto de encuentro señalado al efecto.





20.000 delegados y delegadas de CCOO llenan el Palacio de Vistalegre de Madrid



Cerca de 20.000 delegados y delegadas del sindicato llegados de todas **las provincias de España** a Madrid asistieron la mañana del 24 de septiembre al acto sindical organizado por la dirección confederal de CCOO que llenó la Plaza de Toros de Vistalegre, en un acto masivo e innovador, y en el que el sindicato informó sobre las iniciativas que va a llevar a cabo en este nuevo ciclo político y económico, que incluyen entre otras, la propuesta de "un gran pacto por el empleo" para frenar el grave problema del desempleo.

26-09-2011 - [CCOO](#). - A las 11 de la mañana y en un ambiente festivo y reivindicativo, los delegados y delegadas de CCOO, muchos de ellos elegidos en las recientes elecciones sindicales, que llenaban el recinto recibieron entre aplausos a Esperanza Elípe encargada de conducir el acto. Tras un vídeo inaugural en el que se daba la bienvenida a todas las organizaciones tomaron la palabra Héctor Adsuar, delegado de la Federación de Enseñanza de Madrid y Vanesa del Río, delegada de Hostelería del País Valencià, que explicaron su trabajo, los problemas que encuentran y por qué forman parte de este sindicato. Por su parte, la secretaria de Juventud del País Valencià, Laura Auñón, ha presentado la campaña "La resignación no es una opción: lucha", que lleva a cabo la Secretaría de Juventud de CCOO y que pone de manifiesto que los jóvenes no se resignan y están dispuestos a luchar, conservar sus derechos y mejorar el empleo.

Laura Auñón explicó ante los asistentes al acto que esta campaña pretende movilizar a este colectivo ya que es la principal víctima de la crisis. Alrededor del 80% de los puestos de trabajo destruidos en los últimos tres años por la crisis económica estaban ocupados por jóvenes, lo que ha elevado la tasa de paro juvenil al 41,6%, más del doble de la media de la UE, del 20%. Además, los jóvenes trabajadores menores de 20 años tienen un salario que equivale al 50% del salario medio, y la tasa de temporalidad llega al 50% por lo que CCOO exige que se retiren las últimas reformas del Gobierno ya que precarizarán aún más la situación de los jóvenes. Su intervención concluyó con un vídeo que los jóvenes han preparado para esta campaña.

Por último, intervino Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, que clausuró el acto asegurando que "CCOO tiene un contrato formal con los trabajadores y trabajadoras de este país para defender sus derechos", "somos la primera referencia y somos el primer sindicato de España".

Este acto ha puesto de manifiesto que el sindicato exige una salida de la crisis que afronte los problemas económicos y de empleo desde la negociación, el diálogo y el acuerdo, porque entiende que hay otras políticas posibles que no pasan por ajustes y recortes de derechos y protección social. Por ello, ahora más que nunca, CCOO cree necesario un gran pacto político y social por el empleo, que incluya un pacto de rentas, una reforma fiscal, y sobretodo, un control de los precios en servicios básicos como la luz, el gas, el transporte y en los alimentos de primera necesidad con lo que se cumpliría el doble objetivo de mejorar la competitividad de los bienes y servicios y de proteger las capacidad adquisitiva de las rentas de los ciudadanos.



ASISA y Atilán crearán un grupo sanitario en Valencia

La compañía aseguradora Asisa y el grupo inversor Atilán han firmado un acuerdo para trabajar conjuntamente en el sector sanitario.

ASISA ha llegado a un acuerdo con el grupo inversor Atilán en virtud del cual abordarán conjuntamente las oportunidades de negocio en el sector sanitario mediante la integración de participaciones y la disposición de inversión conjunta en proyectos relacionados con la externalización de la gestión asistencial de los servicios públicos de salud, un modelo, según Atilán, "que va implantándose progresivamente en España", sobre todo en aquellas comunidades en manos del Partido Popular.

Así, se pretende crear un gran grupo sanitario, con sede en Valencia, por lo que ya hay negociaciones en curso para la compra de participaciones en proyectos sanitarios actualmente adjudicados, si bien, el nuevo operador no se limitará a la reordenación del actual escenario sino que, partiendo de las concesiones ya existentes, su finalidad será participar en proyectos futuros a nivel nacional. Además, el acuerdo está dotado de la máxima garantía en cuanto a su viabilidad y potencial futuro, al sumar ambas compañías, según se remarca en el comunicado, una fuerte capacidad financiera y una larga y sólida experiencia en gestión sanitaria y multisectorial.

Se recuerda, finalmente, que la Comunidad Valenciana se ha mostrado históricamente muy dinámica e innovadora en cuanto a lo que el sector sanitario se refiere, siendo "pionera en el ámbito de la colaboración entre la sanidad pública y la privada con el conocido Proyecto Alzira, de gran éxito y reconocimiento nacional e internacional. Con estas experiencias basadas en la colaboración que, aún siendo altamente innovadoras, cuentan ya con un amplio recorrido, se acredita que favorecer las sinergias derivadas de la integración y la complementariedad de los dos sistemas, Público y Privado, ayuda a mejorar el control de los costes sanitarios potenciando la calidad asistencial".

Fuente: Diario Las Provincias

El seguro de Salud, uno de los beneficios mejor valorados por los empleados

Según un estudio de Mercer, sólo el 32% de los empleados cree que su organización hace lo necesario para ayudarle a preparar su jubilación

Mercer presentó los resultados del estudio 'What`s Working', llevado a cabo en el primer semestre de 2011 con la colaboración de más de 30.000 empleados de 17 mercados, incluyendo 2.000 empleados de España. Según este trabajo, el 30% de los trabajadores de España está considerando seriamente dejar su organización, en comparación con el 21% en 2006 (año en el que se realizó anteriormente este trabajo en España). Esta cifra es aún mayor entre los trabajadores más jóvenes: el 33% de los empleados de edades comprendidas entre 25 y 34 años está considerando seriamente abandonar, junto con el 38% de los empleados menores de 24 años de edad. Por género, considerablemente más los hombres (32%) que las mujeres (27%) están valorando la posibilidad de salir de la organización.

Según el informe, sólo la mitad de los empleados de España se siente satisfecho con su compensación total. En este sentido, los beneficios son un elemento diferenciador para la mayoría; en particular, el seguro de Salud figura como uno de los mejor valorado dentro del paquete de beneficios que ofrecen las organizaciones. Las conclusiones del estudio muestran que a muchos empleados les gustaría ser parte activa en el diseño y selección de su paquete de beneficios. Y revela, además, "una clara insuficiencia por parte de la empresa a la hora de comunicar los beneficios", según afirma Alberto Puente, socio de Mercer.

Insatisfacción en la preparación de la jubilación

En cuanto a la jubilación, únicamente el 32% de los empleados cree que su organización hace lo necesario para ayudarle a preparar su jubilación. Destacar además que sólo el 33% se siente satisfecho con el plan de ahorro para la jubilación de su organización. "Los empleados con edades cercanas a la jubilación, entre 55 y 64 años, son el tramo de edad que más satisfecho se siente con este beneficio social, con un 39%. Sin embargo, las edades intermedias, entre 35 y 44 años, parecen no valorar este beneficio, con sólo un 26%", destaca Puente.

Otros datos de interés que revela el informe son:

- El 40% de los encuestados considera que las promociones son generalmente para los trabajadores más cualificados de su organización.
- Cuatro de cada diez personas considera que su organización apoya activamente la diversidad en el trabajo, reconociendo y respetando las diferencias entre las personas.
- Sólo el 46% de los empleados piensa que su organización ofrece oportunidad de trabajar con flexibilidad.

Fuente : Boletín de Seguros



Auge del salario emocional

Cada vez hay más empresas que compensan a sus empleados con servicios que complementan el sueldo

La crisis ha provocado que muchos trabajadores se aferren a las condiciones laborales y se animen con aquella vieja "virgencita, que me quede como estoy". Son los tiempos y las circunstancias, aunque desde los departamentos de recursos humanos se advierte de que hay maneras de tener contentos a los

trabajadores, más allá de pagarles un buen salario.

No hay que llevarse a engaño, **el dinero sigue siendo un criterio esencial** a la hora de estar satisfecho con un empleo pero "con la crisis se ponen en más valor otras cosas que no sean el sueldo", explica Yolanda Gutiérrez, socia de Mercer, especialista en recursos humanos. Tener un buen ambiente en el trabajo, camino en la promoción interna o disponer de una **cartera de servicios que faciliten la conciliación** son algunos de estos valores que sirven tanto para satisfacer las necesidades personales y laborales de la plantilla como para retener el talento en la compañía.

Hace cinco años, Ernst & Young implantó esta cartera de compensaciones que en el argot empresarial se ha bautizado como "salario emocional". Los 2.200 trabajadores repartidos por las oficinas de España cuentan con una cartera de más de 200 prestaciones y compensaciones "gratuitas o cofinanciadas", ilustra Alonso Cienfuegos, director de recursos humanos. En total, la compañía invierte unos 120.000 euros anuales en ofrecer estas compensaciones.

El mensaje que quiere transmitir la dirección es que "hay una preocupación del día a día de la plantilla y se les ayuda a organizarse su tiempo", continúa el responsable. Los beneficiarios son la propia plantilla y sus familiares de primer grado.

La lista es larga y variada: desde cursos de idiomas a oferta vacacional y de ocio, aunque según Cienfuegos, lo que más demanda tiene en la compañía es "la asistencia doméstica para el cuidado de niños, mayores o la limpieza del hogar".

Pero si alguien en la plantilla tiene un problema legal o fiscal, **el catálogo de servicios le ofrece asesoramiento, ya sea para comprar un piso o hacer la declaración de la renta**. Incluso se ayuda a quien no tiene tiempo de llevar el coche a la revisión de la ITV o de renovar el DNI a cambio de pagar sólo las tasas.

Fuente: ADN



PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Durante la baja por maternidad o paternidad, tanto las mamás como los papás asalariados reciben una prestación económica. La prestación por maternidad o paternidad es un subsidio que corresponde a todos los trabajadores que disfruten de una baja laboral por motivo de nacimiento, adopción o acogida de un hijo.

Para poder cobrar el subsidio de maternidad el trabajador, cualquiera que sea su sexo debe reunir los siguientes requisitos:

- Contar afiliado a la Seguridad Social.
- Estar de alta en el momento de solicitar el descanso.
- Haber cotizado, dentro de los siete años anteriores al parto, un periodo mínimo de 180 días.

La cantidad que se debe cobrar durante el periodo de maternidad es el 100% de la base reguladora y la prestación se percibirá a partir del mismo día que comienza la baja por maternidad. La base reguladora se calcula dividiendo la base de cotización del trabajador el mes anterior a la fecha de inicio de la baja por maternidad (ver nómina), por el número de días a que dicha cotización se refiere (el mes entero se cuenta por 30 días).

Otras disposiciones:

1. A las trabajadoras y los trabajadores con edades comprendidas entre los 21 y los 26 años, sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los últimos siete años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
2. Si es mayor de 26 años, se exigen 180 días en los siete años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
3. Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho, en el caso de parto, a una prestación económica por maternidad de 42 días.

Cuando se está disfrutando del permiso de maternidad y se extingue el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización y, seguidamente, se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

Cuando se esta en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Prestacion por paternidad:

Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores. O Bien 360 días a lo largo de toda su vida laboral, sea cual sea su edad.



¿Qué es un Comité de Seguridad y Salud?

El Comité de Seguridad y Salud es el **órgano de participación** interno de la empresa para una **consulta regular y periódica** de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo (LPRL art. 38).

Los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud han de tener capacidad decisoria, para que pueda establecerse una verdadera negociación en su seno.

Debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento (LPRL art. 38.3.).

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros (LPRL art. 38.2.).

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas (LPRL art 39.4). Los Delegados/as de Prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros Delegados/as Sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (LPRL art. 38.2).

Funciones y facultades

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades (LPRL art. 39).

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención. Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Rincón del Afiliado



Afíliate por Internet:

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



AURIS, el mejor compacto del mercado mejora su equipamiento con control de estabilidad de serie y navegador.

EQUIPAMIENTO:
- Climatizador dual
- Asientos de serie

OFERTA VÁLIDA PARA CCOO COMFIA HASTA FIN DE MES



- / aroaqs
- USB y minijack
- Control de estabilidad

CCOO COMFIA
14.990 €*

PVP- Dto. promocional: 17.425 €

Oferta válida para un AURIS 1.6 5p ACTIVE + PACK CONNECT (gts. de matriculación incluidos). Resto de la gama consultar condiciones.

AVENSIS, disponible con dos carrocerías que te ofrecen el espacio deseado para tus viajes en familia.



EQUIPAMIENTO:
- Climatizador bizona
- Control de crucero
- Sensor lluvia y luz
- Bluetooth
- Retrov. interior
- Antideslumbramiento
- Ajuste lumbar eléctrico
- Volante y pomo en cuero
- Antinieblas delanteros
- Llantas de aleación
- Elevalunas eléctricas
- Techo panorámico
- Lunas tintadas

CCOO COMFIA
23.400 €*

PVP- Dto. promocional: 24.675 €
Oferta válida para un AVENSIS 2.0 D4D
matriculación incluidos). Resto de la gama consultar condiciones.

VERSO, el monovolumen compacto más seguro del mercado te ofrece un equipamiento al mejor precio.



EQUIPAMIENTO:
- Climatizador
- Antinieblas delanteros
- Llantas de aleación
- Bluetooth
- Pomo y volante en cuero
- Elevalunas eléctricas
- Control de crucero
- Guanteras refrigeradas
- Techo panorámico
- Sensores de parking
- Lunas tintadas
- Sistema multimedia

CCOO COMFIA
19.200 €*

PVP- Dto. promocional: 21.925 €

Oferta válida para un VERSO 1.6 7 PLAZAS ACTIVE + PACK LOUNGE + PACK ICE (gts. de matriculación incluidos). Resto de la gama consultar condiciones.

... le presentamos el **RAV4**, seguro e innovado lógicamente.



EQUIPAMIENTO:
- Con...
- Toma...
- Ordena...
- ABS+EBL...
- Cierre centr...
- Mandos de al...
- volante

CCOO COMFIA
11.620 €*



PVP- Dto. pro...
Oferta válida pa...
incluidos). Rest

RAV4, el todocamino por excelencia a un precio nunca visto, por solo **185 €*** al mes



EQUIPAMIENTO:
- Climatizador bizona
- Control de crucero
- Sensor lluvia y luz
- Bluetooth
- Retrov. interior
- Antideslumbramiento
- Volante y pomo en cuero
- Antinieblas delanteros
- Llantas de aleación
- Elevalunas eléctricas
- Elevalunas eléctricas
- Techo panorámico
- Cristales tintados

CCOO COMFIA
24.900 €*

PVP- Dto. promocional: 26.425 €

Oferta válida para un RAV4 2.2 D4D 4X2 ADVANCE (gts. de matriculación incluidos). Resto de la gama consultar condiciones.

Javier Castelló
Tlfno.: 91 642 48 00 ext. 1811
E-mail: flotas@jugorsa.toyota.es
MOVIL: 608 27 90 70

-1.000 € si
matriculas en
octubre

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.