

"La vida no es esperar a que pase la tormenta. Es aprender a bailar bajo la lluvia" (Anónimo)

## La CCOOPRESS de Asisa

### Actualidad en Asisa

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

- **WEB COMFIA**  
[www.comfia.net/asisa/](http://www.comfia.net/asisa/)
- **CONTACTO CCOO**  
[cco0@asisa.es](mailto:cco0@asisa.es)  
 91.595.75.40
- **SEGURIDAD Y SALUD**  
[comiteseguridad@asisa.es](mailto:comiteseguridad@asisa.es)  
[www.comsalud.org](http://www.comsalud.org)
- **AFILIAD@S**  
[www.comfia.net](http://www.comfia.net)  
[cco0.sercentrales@asisa.es](mailto:cco0.sercentrales@asisa.es)



### COMFIA-CCOO gana las elecciones sindicales en Asisa Baleares

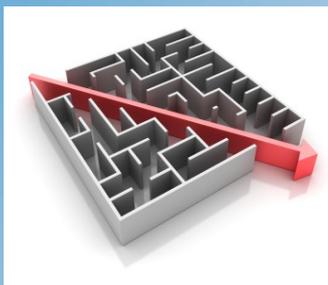
El pasado 20 de Febrero, los trabajadores y trabajadoras de Asisa-Baleares eligieron prácticamente por unanimidad al candidato de COMFIA-CCOO renovando así su confianza en la gestión realizada por nuestro compañero.

Agradecemos a todas y todos los que habéis apoyado la candidatura y podéis tener la confianza de que en COMFIA-CCOO vamos a trabajar con el objetivo de intentar mantener y mejorar siempre las condiciones laborales de toda la plantilla.

También animamos a los trabajadores y trabajadoras de otras delegaciones a presentarse por CCOO para llegar a ser representantes legales de los trabajador@s de su Centro, defender sus derechos, y el empleo en definitiva, y más ahora con la llegada de la Nueva Reforma y su "FlexiSeguridad". **Sección Sindical CCOO**

Estaríamos muy interesados en recibir vuestras aportaciones, sugerencias, ideas...)  
[cco0.sercentrales@asisa.es](mailto:cco0.sercentrales@asisa.es)  
[cco0@asisa.es](mailto:cco0@asisa.es)

### Y con RRHH (Relaciones Laborales)...



Una vez que desde Organización ya se han fijado las Funciones Tipo y los Organigramas de las diferentes delegaciones, el pasado 22 de Febrero se reunió la **Comisión de Valoración de Puestos**, que se encargará de estudiar, y de manera progresiva, las diferentes delegaciones, y con reuniones periódicas hasta la implantación definitiva.

En breve se publicará el Acta del **Comité de Seguridad y Salud**, a falta de la firma por las diferentes partes. Os informaremos de su publicación. Recordaros que la Sección Sindical de CCOO está abierta a cualquier queja o información sobre la salud, para gestionarla a través del CSS.

En cuanto tengamos el informe que la **consultora GFS** finalizó este año sobre el Plan de Sistemas de Manteras procederemos a su estudio.

En este mes de Marzo, se tiene que proceder al **abono del 2,4% consecuencia de la revisión salarial del 2011**. Y todo ello, consecuencia del Artículo 37 del Convenio, un Convenio que a día de hoy "está parado"

ASISA Actualidad	1
Entorno Asisa	2
Especial Reforma Laboral	3-7
Sabías Qué...?	8
Noticias del Sector	9-10
Especial Maternidad	11
El Rincón del Afiliado	12



## Condenan al Hospital de Torrevieja a indemnizar por daños morales a una secretaria.

El Juzgado Social 2 de Elche ha condenado al Hospital de Torrevieja público de gestión privada (Ribera Salud-Asisa), a pagar a una trabajadora 17.200 euros por extinción de relación laboral y otros 25.000 en concepto de indemnización por vulneración de los derechos fundamentales, daños probados a su salud y daños morales. [...]

[...] Un día después de esta respuesta el Hospital volvió a cambiar de funciones a la trabajadora y la ubicó en el departamento de Documentación "en una mesa vacía" y con el cometido de "escanear documentos", además de retirarle el teléfono móvil del que disponía como herramienta de trabajo. "Aún cuando mantuviera el salario ya totalmente desproporcionado e improductivo para las nuevas funciones, el cambio fue radical y suponía un claro menoscabo de su dignidad profesional y personal", subraya el fallo.



Leer más:

<http://www.diarioinformacion.com/vega-baja/2012/03/10/condenan-hospital-indemnizar-danos-morales-secretaria/1232483.html>



## Las Clínicas Privadas de Madrid están inquietas por la bajada de precios de Asisa en los Servicios de Radiología.

Asisa niega que esté bajando unilateralmente y restringiendo las resonancias magnéticas en Madrid. Por su parte, Valeriano Torres, Director de la Red, ha indicado que "los nuevos precios son los que ya aplican otras compañías en el Sector".

Las Clínicas Privadas de Madrid piden a Asisa una negociación sobre las tarifas de Radiología. En ese punto, D. Isidro Díaz de Bustamante, Presidente de la Asociación de Clínicas y Hospitales Privados de Madrid, envió el pasado 9 de Marzo una carta a D. Luis Mayero, Delegado Provincial de Asisa, con el fin de mantener una reunión para examinar la situación creada así como para analizar posibles alternativas.

En caso contrario, afirma que no aceptarán ninguna bajada unilateral.

Fuentes: SaniFax



## A) 10 razones para decir NO

### 1. ¿Se facilita el despido de 20 días de indemnización? **SÍ**

A partir de ahora ésta será la manera de despedir porque cualquier empresa con disminución de ingresos o ventas durante 9 meses consecutivos (con o sin beneficios) puede despedir pagando 20 días, con un tope de 1 año.

### 2. ¿Se abarata el despido? **SÍ**

La indemnización por despido para todos los indefinidos será de 33 días, con un tope de 2 años de salario. Además, desaparecen los salarios de tramitación (los salarios que se cobran desde que se despide hasta que hay sentencia favorable).

### 3. ¿Se puede despedir por faltar al trabajo por enfermedad común? **SÍ**

Si en 2 meses se faltan 9 días por enfermedades cortas, se puede despedir con 20 días de indemnización por “causas objetivas”.

### 4. ¿Se creará empleo estable? **NO**

El “falso” contrato indefinido que se crea para empresas de menos de 50 trabajadores es más precario que el actual contrato temporal que tiene 8 días de indemnización, porque se puede rescindir en cualquier momento a lo largo del primer año en que el trabajador o trabajadora está en prueba.

### 5. ¿Me pueden bajar el salario? **SÍ**

Con la reforma la cuantía del salario se puede bajar si la empresa tiene pérdidas y pueden hacerlo de forma individual o colectiva.

### 6. ¿Los ERES serán más fáciles para las empresas? **SÍ**

Ya no será necesario que la Dirección General de Trabajo autorice los ERES, ni para despedir ni para reducir la jornada. Los despidos serán más baratos para las empresas porque ya no se verán forzados a negociar.

### 7. ¿Los convenios colectivos de empresa estarán por encima de los de sector? **SÍ**

Los mínimos que marcan los convenios de sector pueden ser más bajos en los convenios de empresa.

### 8. ¿Se va a trabajar más por menos dinero? **SÍ**

Podrán recortar el salario y subir la jornada de trabajo si hay pérdidas en la empresa.

### 9. ¿Qué convenio se aplica cuando finaliza el convenio actual?

El convenio que se aplica dejará de ser efectivo si no se negocia uno nuevo en dos años desde el vencimiento del último firmado. A partir de este momento el convenio no estará vigente, con lo cual se supone, que se aplicará alguno de ámbito superior o se podrá producir un vacío de regulación en aquellas materias que no vengan reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

### 10. ¿Los parados están afectados por la reforma? **SÍ**

Los desempleados que cobren realizarán servicios para la Comunidad en plan “voluntario”. Se equipara en su procedimiento, a la pena alternativa al ingreso en prisión de los condenados por cometer delitos.



## B) Casos Prácticos

***Caso 1.** Pedro sufre la pérdida de su esposa y hace uso de los 4 días de permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge. El médico, acabado el permiso, le prescribe una semana de baja para que se recupere del impacto.*

Su jefe hace uso de la Reforma laboral, computa que ha estado ausente 11 días, lo cual excede el 20% de las jornadas durante dos meses consecutivos por tiempo inferior a 20 días. **Lo despide con 20 días/año hasta 12 mensualidades** trabajado por absentista como causa objetiva (justificada). **Hasta la reforma le hubieran correspondido 45 días hasta 42 mensualidades.**

***Caso 2.** María tiene 25 años y le llaman para hacerle un "contrato indefinido" del tipo que recoge la nueva Reforma laboral. Le indican que antes de hacerla indefinida tienen que hacerle un contrato de prácticas de un año con un salario de 500 €.*

A los 11 meses se le comunica que no ha pasado el periodo de prueba, **se va a la calle sin derecho a paro y sin indemnización por despido.** La empresa contrata a otra joven en su puesto, le indican lo mismo que a María, pero la finalización de su contrato está ya en la mente del empresario.

***Caso 3.** Jordi lleva 5 años trabajando en la misma empresa. La empresa le indica que no hay buenas expectativas de competitividad en el sector al que pertenece.*

La empresa haciendo uso de la Reforma laboral le comunica una modificación de las condiciones laborales en materia salarial (reducción de salario) o una rescisión de contrato con **20 días por año trabajado hasta un máximo de 9 mensualidades.** Jordi no aceptó las nuevas condiciones y se marchó. El empresario contrató a María (la que fue despedida a los 11 meses sin paro ni indemnización y un salario de 500 €, con un contrato mal llamado "indefinido")

***Caso 4.** Una empresa aumenta los parámetros de productividad y comunica al Comité de empresa que la competencia ha hecho un ERE que le reduce los costes por lo que pujarán en mejores condiciones que ellos en la lucha por captar un cliente.*

El empresario comunica al Comité de empresa que los trabajadores no están alcanzando los nuevos parámetros de productividad y que además no prevén que puedan ser competitivos respecto de la competencia por lo que, para ser más **productivos y más competitivos, van a hacer un ERE donde despedirán con 20 días por año hasta 12 mensualidades** a los que no alcancen los nuevos parámetros y además acreditan la necesidad por motivos de competitividad en el sector. El comité de empresa recurre a la administración que le indica que desde la Reforma laboral **los ERE's ya los puede aprobar el empresario de forma unilateral** sin la autorización de la administración.



*Caso 5. Julio es contratado a tiempo parcial, su contrato especifica que su jornada de trabajo es de 12:00 a 16:00 por lo que no puede trabajar ni en franja diferente ni más horas de las contratadas. Sin embargo el empresario le hace trabajar 8 horas aunque esté contratado para 4. Llega una inspección de trabajo y le pregunta al empresario el motivo por el que ese trabajador ese día está trabajando fuera del horario que especifica su contrato.*

El empresario, al que ya habían multado por este hecho anteriormente, comunica al inspector que tiene un repunte de actividad y que haciendo uso de la reforma laboral le modifica ese día el horario. Ese día le pagará lo que esté estipulado en convenio colectivo pero la realidad es que este hecho se seguirá repitiendo todos los días del mes y no se le pagará lo que trabaja. No en todas las empresas hay comités de empresas que controlen estos fraudes. El empresario ya no será sancionado. Los contratos a tiempo completos dejarán de existir.

*Caso 6. Consuelo lleva 8 años en su empresa como jefa de departamento. La empresa le indica que no está contenta con su rendimiento y que la va a despedir.*

Consuelo piensa que, dentro de lo malo, se le indemnizará con 45 días/año y 33 días/año a partir de la Reforma laboral lo cual que permitirá “ir tirando” un tiempo. Su sorpresa es cuando ve que solo le indemnizan con 20 días por año hasta 24 mensualidades. La empresa le comunica que si no está conforme es ella la que tiene que demostrar la improcedencia e ir a juicio. El juez indica que, tras la reforma laboral, lo que hasta ahora era un despido improcedente (casi todos lo eran) ahora es por causas objetivas (justificadas) y que la aplicación de la indemnización es correcta. Consuelo investigando descubre que la empresa sólo ha tenido que acreditar previsiones de disminución de beneficios. Se acaba de dar cuenta que casi han desaparecido los despidos improcedentes, casi todos serán con 20 días por año trabajado.

*Caso 7. El convenio que afecta a todo el sector finaliza tras la aprobación de la Reforma laboral. Durante dos años la Patronal se niega a firmar un nuevo convenio. Según la Reforma laboral a los dos años deja de tener vigor el que hasta ahora se estaba prorrogando y el sector se queda sin convenio.*

Ahora ya no hay un convenio para todas las empresas del mismo sector del país. Cada empresa negociará con los trabajadores su propio convenio. A mismo trabajo ya no habrá las mismas condiciones. Además en las empresas donde no hay delegados sindicales el empresario “negocia” directamente con los trabajadores. O aceptan o los despiden para contratar a jóvenes que cobren 500 € (cómo a María), nadie podrá defenderles. Antes no tenían ese problema, tenían el mismo convenio que cualquier trabajador del país (convenio sectorial estatal), no tenían nada que negociar con su jefe. Dónde hay comité de empresa cada empresa negociará su propio convenio desde el Estatuto de los trabajadores porque las conquistas alcanzadas convenio a convenio han desaparecido al haber desaparecido la vigencia del último convenio prorrogado hasta nuevo acuerdo.



## C) Las Empresas. Ahora sí que sí

Os adjuntamos lo que la patronal está haciendo mientras nos movilizamos contra esta injusta Reforma Laboral. Así se puede leer en la propaganda del seminario que hace un par de días ofertó un gabinete en Madrid para explicar al empresariado la nueva reforma laboral aprobada por el gobierno del PP.

Una información, la del curso, suculenta que podéis ver en este adjunto.

<http://www.comfia.info/archivos/cursoRL.pdf>

Asesoriza Seminarios

# Saque el máximo partido a la Reforma Laboral 2012 para su empresa

Todas las claves del RD-Ley 3/2012

Madrid, jueves 8 de marzo de 2012



La Reforma Laboral ya está aquí y supone **un cambio radical en el panorama laboral** que su empresa necesita saber aprovechar. Con este Seminario **conocerá** todas las novedades de la Reforma Laboral, **resolverá** todas sus dudas y **aprenderá** de las que planteen los demás Asistentes al Seminario.

- ✓ **¿Despido más barato? Ahora sí que sí**  
El coste del despido improcedente pasa a ser de 33 días con un máximo de 24 mensualidades, desapareciendo la indemnización de 45 días con máximo de 42 mensualidades.
- ✓ **Reducción de salarios. Por fin será una posibilidad real**  
Ya sea de manera individual o colectiva, la empresa podrá reducir los sueldos de sus trabajadores cuando las circunstancias así lo aconsejen (y sin necesidad de descolgarse del convenio).
- ✓ **Nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores**  
Indefinido, a tiempo completo... ¡y con un año de periodo de prueba! Además, con deducciones fiscales y bonificado en la Seguridad Social.
- ✓ **Se acabó el absentismo por faltas de asistencia**  
La Reforma da un paso de gigante a la hora de permitir el despido objetivo de los trabajadores que faltan al trabajo abusando de las bajas. Conozca las nuevas reglas para prescindir de quienes lastiman la productividad de su empresa.
- ✓ **Ha llegado la auténtica flexibilidad interna en la empresa**  
Cambios en el sistema de clasificación profesional, facilidades para llevar a cabo una movilidad geográfica o funcional, suspensión o reducción de jornada por simple decisión empresarial... ¡aproveche todas las novedades para que su empresa pueda adaptarse a las circunstancias!
- ✓ **Despidos objetivos por causas económicas, más fáciles de justificar**  
Para que las empresas que de verdad necesitan aligerar plantilla puedan acogerse a los 20 días de indemnización.
- ✓ **Despidos colectivos para los que basta la decisión del empresario**  
Ni necesitan la autorización de la autoridad laboral ni, en consecuencia, va a ser ya necesario buscar a toda costa el acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas. Llegan así los EREs por voluntad del empresario, y en los que además se simplifica mucho la burocracia. Domine el nuevo (y más sencillo) procedimiento de los EREs.
- ✓ **Se acabaron los salarios de tramitación**  
Las empresas ya no tendrán que pagar salarios de tramitación si se opta por indemnizar al trabajador en un despido improcedente, aunque se mantienen si se readmite al trabajador. Conozca y aplique bien las nuevas reglas y cálculos.
- ✓ **Adiós "despido express"... hola "nuevo despido express"**  
Desaparece la posibilidad de que el empresario pueda despedir y reconectar al tiempo la improcedencia del despido. Le contamos cómo tendrá que actuar a partir de ahora para prescindir de un trabajador mediante un despido improcedente.
- ✓ **Bonificaciones a la contratación**  
Nuevas medidas, cambios y novedades.
- ✓ **¡Y muchos más cambios!**  
Vacaciones e IT, permiso de lactancia, teletrabajo, reducción de jornada por guarda legal, cambios en el contrato a tiempo parcial, nuevas funciones para las que recurrir a las ETTs...

Con los mejores ponentes, expertos en Derecho Laboral de Gómez Acebo & Pombo, que le explicarán las claves de la reforma y cómo aprovecharla a favor de su empresa.

Todo lo que necesita saber, en una sola jornada de máxima intensidad formativa

Dirección técnica del Seminario:

**¡Plazas limitadas!**





...Faltar diez días al trabajo de forma intermitente a lo largo de dos meses podrá ser causa de despido objetivo aunque se tenga baja médica justificada

La Reforma Laboral aprobada da la posibilidad a las empresas de **despedir por causas objetivas** a un trabajador por faltar con baja médica justificada el 20% de su jornada en dos meses consecutivos. Se trata de un grave atentado contra el derecho a la salud de los trabajadores y trabajadoras y de un retroceso sin precedentes en la historia de la España democrática.

**Ejemplo de despido si enfermas 9 días en 2 meses**

Marzo de 2011							Abril de 2011						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6					1	2	3	
8	9	10	11	12	13		4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	

GRUPE: 5 DÍAS (Marzo 12-13, Abril 25-26)

ANGINAS/FIEBRE: 4 DÍAS (Abril 27-28)

¿Alguna vez has estado enfermo así?

↓

Enhorabuena, estás despedido

La **nueva redacción del artículo 52**, en su letra d. establece - según el Real Decreto de la Reforma Laboral- que será aplicable el despido objetivo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos (unas 45 jornadas para un trabajador con turno de lunes a viernes en función del mes), o el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

El nuevo articulado señala, además, que "**no se computarán como faltas de asistencia**, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda"

Sólo las bajas con duración de más de veinte días consecutivos no computarán como faltas de asistencia", es decir, que un trabajador que padezca una gripe, se incorpore al trabajo con la idea de faltar lo menos posible y experimente una recaída con complicaciones, estará poniendo en peligro su continuidad en la empresa.

Esta legislación supone una vulneración sin precedentes del derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como de los derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación, todos ellos amparados por la Constitución Española

[La Sección Sindical de CC00 Asisa](#)



Fernando Jiménez Latorre. “No hay duda de la solvencia del sector asegurador”

El secretario de Estado de Economía, Fernando Jiménez Latorre que participó en el Foro de Alta Dirección Aseguradora aseguró que el sector asegurador “está en una situación saneada y no hay duda de la solvencia del sector”.



AXA, galardonada por tercer año por la excelencia en Recursos Humanos

AXA ha sido galardonada, por tercer año consecutivo, con uno de los premios a la excelencia en Recursos Humanos (‘HR Excellence Awards’) que otorga anualmente el CRF Institute. Según explica la entidad, las acciones desarrolladas para generar motivación y compromisos de los empleados han obtenido la segunda máxima puntuación de las 54 candidaturas de compañías que se han presentado. Asisa lamentablemente no opta a este galardón.

Leer Más

[http://www.inese.es/resultados/detalle/-/asset\\_publisher/kC8E/content/aviva-axa-y-zurich-entre-las-mejores-empresas-para-trabajar](http://www.inese.es/resultados/detalle/-/asset_publisher/kC8E/content/aviva-axa-y-zurich-entre-las-mejores-empresas-para-trabajar)



EUROP ASSISTANCE presenta su nuevo seguro para esquiadores

EUROP ASSISTANCE ha creado el seguro ‘Esquí dinámico ecommerce’, dirigido a todas aquellas personas que, en el ámbito geográfico de Europa, realizan desplazamientos para practicar esquí u otros deportes de invierno y buscan protección.



Las mujeres representan menos de un tercio de los puestos directivos en Europa.

Según un informe elaborado por Mercer, las mujeres no están suficientemente representadas en los puestos de directivos y mandos intermedios en Europa. Así, el porcentaje de mujeres en puestos directivos en Europa es, de media, un 29%, comparado con el 71% de hombres. La consultora analiza datos de 264.000 puestos directivos en 5.321 empresas de 41 países europeos y provienen del Sistema Total Remuneration Survey (TRS) de Mercer.



La flota de asistencia de MUTUA MADRILEÑA incorpora vehículos 100% eléctricos

MUTUA MADRILEÑA anuncia que es la primera aseguradora española en contar con un vehículo 100% eléctrico para dar asistencia en carretera a sus asegurados. El uso de este nuevo vehículo 100% eléctrico conlleva un ahorro energético del 87% frente al vehículo convencional, así como de 3.273 Kg de emisiones de CO2 por año.



### CLICKSEGUROS lanza una campaña con regalos para el asegurado

CLICKSEGUROS pone en marcha una nueva promoción, denominada 'Parte muy muy amistoso', gracias a la cual, al contratar una póliza, el nuevo asegurado tiene derecho a escoger entre una noche de hotel o una sesión de spa para dos personas. "Queremos demostrar que somos diferentes, que hacemos las cosas de forma diferente, que no pensamos como los otros, ni seguimos modas ni corrientes", subraya Francisco Serrat, director general de la compañía.



### SANITAS amplía su gama de productos con seguros a medida

La compañía los define como "productos modulares todavía más flexibles y personalizados, que se adaptan al máximo a las necesidades asistenciales y económicas de cada cliente". Por ello, a partir de un seguro de cuadro médico de Asistencia Sanitaria completa, el cliente puede optar por incluir otras coberturas y servicios a elegir entre un abanico de posibilidades, lo que "le permite disfrutar de una póliza a la medida de sus necesidades, desde la más económica a la más completa".



### MUTUA MADRILEÑA da el salto a las redes sociales para mejorar la comunicación con sus asegurados

MUTUA MADRILEÑA se incorpora al mundo de las redes sociales a través de Facebook, Twitter y Youtube. Estas son las primeras plataformas de participación de la mutua en el campo este ámbito, con el objetivo de crear nuevos canales de comunicación y atención a sus asegurados y, además, lograr su involucración activa a través de contenidos que les resulten de interés.



### Las aseguradoras se deben poner al día ante unas expectativas de los consumidores que se disparan

El estudio hace hincapié en que el consumidor es más activo y mejor informado. Así, más de dos tercios de los encuestados afirma que investigará de forma proactiva antes de su próxima compra, y más del doble indica que analizará su último contrato. Además, los consumidores tienen altas expectativas de servicio, aunque la gran mayoría de ellos identifica una comunicación poco o nada proactiva por parte de sus proveedores de seguros, y piensa que las aseguradoras han quedado a la zaga, en comparación a otros sectores, en cuanto al servicio al cliente y la fidelización.



Las aseguradoras ya captan el 10% de su negocio a través de Internet. La mayoría de las aseguradoras creen que están preparadas para afrontar los retos de las redes sociales y la movilidad pero siguen considerando que Internet es un mero canal de comunicación entre la empresa y sus clientes.

Leer Más

<http://www.idg.es/computerworld/Las-aseguradoras-ya-captan-el-10-por-ciento-de-su-seccion-actualidad/noticia-118859>



## Especial Maternidad



### RIESGO LABORAL EN EL EMBARAZO

Si las condiciones de trabajo implican un riesgo para la salud de la embarazada o del feto, la trabajadora puede solicitar a la empresa que la sitúe en otro puesto de trabajo más adecuado.

**En caso de imposibilidad, la embarazada tiene derecho a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y podrá solicitar la prestación correspondiente.**

La madre trabajadora no puede desempeñar actividades que conlleven la manipulación de elementos como el zinc y el plomo.

Está prohibido que las mujeres embarazadas o lactantes desempeñen trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

Las mujeres embarazadas no pueden llevar a cabo trabajos que impliquen un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial o la utilización de máquinas de trepidación.

La prestación económica correspondiente trata de cubrir la pérdida de rentas que se producen durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Dicha prestación es del 100% de la base reguladora y, durante el tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o de una hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del niño.

Así, la mamá lactante que trabaja en un puesto de riesgo y no pueda ser reubicada también tiene derecho a la suspensión de contrato y a la prestación correspondiente (con las mismas condiciones que en el embarazo).

Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o el hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.

Rincón del Afiliado

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



Centro de Vacaciones  
Morillo de Tou

Centro de vacaciones enclavado en un pueblo típico del Viello-Sobrarbe del siglo XVIII, reconstruido por la Unión de Aragón de CCOO.

Se encuentra entre el Parque Natural de la Sierra de Guara y el Parque Nacional de Ordesa, donde se puede disfrutar de la montaña y la naturaleza y practicar senderismo y deportes de aventura. Está situado a 4 Km. de la villa medieval de Ainsa, y en las orillas del embalse de Mediano donde se pueden practicar deportes náuticos.

Interesantes ofertas para afiliados.



29 marzo

**HUELGA GENERAL**  
**QUIEREN ACABAR CON TODO**

CON LOS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

¡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.

¡Sin nada que esconder

<http://www.youtube.com/watch?v=VucBswJB1Q0&feature=share>