

Al final, lo que importa no son los años de vida,  
sino la vida de los años- **Abraham Lincoln** -



# La CCOOPRESS de ASISA

## Actualidad en Asisa

Promociones 2011—Delegación de Murcia



### Exámenes de Promoción

Celebrados los exámenes de promoción en Asisa

El pasado 22 de octubre se han celebrado los exámenes de promoción en Asisa correspondientes a la convocatoria 2012.

Como en convocatorias anteriores, los exámenes han tenido una alta participación de opositores, lo que demuestra una vez más el interés de los trabajadores y trabajadoras de Asisa en promocionar y mejorar sus expectativas de crecimiento laboral y personal en la empresa.

En esta ocasión, los exámenes se han celebrado con antelación a la fecha de efecto de la convocatoria, por lo que todos aquellos que logréis finalmente obtener una de las plazas ofertadas, veréis actualizado el nivel en vuestra nómina del mes de Enero de 2012.

En COMFIA-CCOO somos conscientes del esfuerzo que supone para los compañeros y compañeras de Asisa preparar esta oposición, pues en la mayoría de los casos hay que compatibilizar el proceso formativo con las responsabilidades familiares y personales, lo que no siempre resulta fácil.

Desde COMFIA-CCOO seguiremos impulsando este tipo de convocatorias, pues entendemos que en muchos casos es la única opción de la que disponen los trabajadores de Asisa para poder subir de nivel profesional.

Deseamos mucha suerte a todos los opositores en el actual proceso de promociones que finalizará el próximo 30 noviembre con la publicación de las notas definitivas.

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

- **WEB**  
[www.comfia.net/asisa/](http://www.comfia.net/asisa/)
- **CONTACTO**  
[ccoo.sercentrales@asisa.es](mailto:ccoo.sercentrales@asisa.es)  
91.595.75.40
- **SEGURIDAD Y SALUD**  
[comiteseguridad@asisa.es](mailto:comiteseguridad@asisa.es)  
[www.comsalud.org](http://www.comsalud.org)
- **AFILIADOS**  
[www.comfia.net](http://www.comfia.net)  
[ccoo.sercentrales@asisa.es](mailto:ccoo.sercentrales@asisa.es)

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

ASISA Actualidad	1, 2
Información Laboral	3
Noticias CCOO	4, 5
Noticias del Sector	6
Internacional	7, 8
Especial Maternidad	9
Sabías Qué...?	10
La Opinión	11
El Rincón del Afiliado	12

### SOLICITUD POLIZA GRATUITA

CCOO como Sección Sindical a nivel estatal sigue solicitando la póliza de salud gratuita para todos los trabajadores y trabajadoras de Asisa de España, y estamos a la espera que el Dr. Ivorra nos confirme fecha para una próxima reunión.

Seguimos luchando por un beneficio social que consideramos posible y necesario:

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

## Expansión

15 / 11 / 2011

### RIBERA SALUD BUSCA 50 MILLONES PARA EL HOSPITAL DE TORREJÓN

- La empresa sanitaria sufre retrasos en los pagos de la Generalitat y acaba de renegociar con FCC deudas ligadas al centro madrileño

Ribera Salud, la empresa valenciana de hospitales concertados, está viviendo unos días complicados. El lunes celebró una junta de accionistas en cuyo orden del día figuraba una ampliación de capital o préstamo participativo que debían realizar sus socios –al 50% Bankia y CAM–. Fuentes cercanas al proceso señalan que la inyección de capital no se ha realizado, si bien podría haberse aprobado para tratar de materializarla más adelante.

La situación de los accionistas –en especial CAM, intervenida por el Banco de España– hace que, más que aportar recursos a sus empresas, estén pensando más bien en desprenderse de las participaciones, como es el caso de Ribera Salud, que se encuentra en proceso de venta.

La empresa no ha determinado el importe de esa ampliación, pero tiene este año unas inversiones comprometidas de 96 millones de euros. Por su parte, la filial Torrejón Salud, la empresa concesionaria del Hospital de Torrejón de Ardoz (Madrid) –inaugurado en septiembre–, es una de las generadoras de estas necesidades de fondos. Ribera tiene el 60%, junto a Asisa (25%), Concessia (10%) y FCC (5%). De los 130 millones de presupuesto del hospital madrileño, los socios han aportado 80 millones, por lo que la empresa está todavía "cerrando la financiación" de los cincuenta millones restantes.

Una parte de los compromisos pendientes los tiene precisamente con uno de sus socios, la constructora FCC, a la que se debe parte de la obra y el equipamiento. Con ella se alcanzó un acuerdo ayer mismo por la mañana, por el que se estableció un pago aplazado de la deuda pendiente mientras se tratan de financiar esos 50 millones –que incluyen otros compromisos–.

Ribera Salud está empezando a tener también problemas de ingresos. La concesionaria de cinco departamentos de salud de la Comunidad Valenciana no ha recibido el cobro del último mes por parte de la Generalitat. En la empresa afirman que el problema "está en vías de solución", pero viene en un momento difícil.

→ **La venta.** Todo esto sucede cuando está pendiente que Bankia y CAM vendan Ribera Salud. Inicialmente se había planteado una ampliación de capital para que entrara un socio con el 33%, pero desde hace meses se ha planteado ya la venta completa de la compañía. Se han presentado cuatro ofertas, no vinculantes, por parte de Vista Capital, Atitlán-Asisa, Mercapital-Masfurroll y Capio. Las necesidades de fondos de la compañía complican la operación. El año pasado, Ribera Salud tuvo 190 millones de facturación un ebitda de 18 millones de euros, frente a 146 millones de ingresos y 10 millones de ebitda el año anterior.



## CALENDARIO LABORAL

Calendario Laboral de fiestas para 2012. Calendarios Laborales Estatal y Autonómicos confeccionados con las fiestas estatales y autonómicas. Boletín Oficial del Estado 14 de Octubre 2011.

19-10-2011 - **Las fiestas generales para todo el territorio español en 2012.** Fiestas nacionales no sustituibles

(Ver [BOE 14-10-2012. Calendario Laboral](#))

- Viernes Santo (6 de abril),
- Día del trabajo (1 de mayo),
- Asunción de la Virgen (15 de agosto),
- Fiesta Nacional de España (12 de octubre),
- Día de Todos los Santos (1 de noviembre),
- Día de la Constitución española (6 de diciembre),
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre) , y
- Navidad (25 de diciembre).

El 2 de enero (día siguiente al Año Nuevo) será festivo en **Andalucía, Aragón, Asturias, Extremadura y Ceuta.**

El **5 de abril** (Jueves Santo) será festivo en **todas** las comunidades autónomas, **salvo en Cataluña y Comunidad Valenciana.**

El 19 de marzo (San José) será festivo en **Castilla y León, Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Melilla.**

El **25 de julio** (Santiago Apóstol) será festivo en **Cantabria.**

El Lunes de Pascua (**9 de abril**) sólo lo celebrarán **Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Navarra y País Vasco.**

[Calendario Laboral 2012 por Comunidades Autónomas](#) (Pendientes algunas comunidades autónomas)



## NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

**El Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para Entidades de Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (2008-2011) vence este año, por lo que se ha llevado a cabo su denuncia para poder negociar un nuevo Convenio.**

**El pasado 28 de Octubre se constituyó la Mesa de Negociación del Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.**

La Mesa la constituyen, por una parte UNESPA y AMAT en representación de la patronal, y por otra los sindicatos con legitimidad y capacidad para ello, por la parte sindical sólo han asistido Comfia-CC.OO, Fes-UGT y ELA en representación de los trabajadores.

Además de firmar el acta de Constitución de la Mesa Negociadora de Convenio se han alcanzado los siguientes acuerdos:

- La Representatividad en la Mesa negociadora de los sindicatos y patronales se realizará con el cómputo a 31 de diciembre de 2.011, tan pronto como quede identificada y acordada tal composición la misma quedará reflejada en la correspondiente Acta de la Mesa Negociadora.

- Al efecto de ir avanzando y en los trámites administrativos que establece la nueva regulación de la Negociación Colectiva, la Mesa se reunirá a estos efectos el próximo día 11 de noviembre.

Os iremos informando del avance de las negociaciones.





## 25 de noviembre

### Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer

Un año más renovamos nuestro compromiso y responsabilidad de trabajar en la visualización, detección y eliminación de la violencia contra las mujeres, un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren en las distintas sociedades.

Con la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG 1/2004,) se han desarrollado un conjunto de medidas con un desigual impulso administrativo y de asignación de recursos para su implantación. Son las de carácter preventivo, como es el caso de la educación, las que han tenido un escaso o nulo progreso.

Las medidas de carácter asistencial y de apoyo a las víctimas han tenido un mayor desarrollo pero heterogéneo según la entidad autonómica o local a la que estaba adscrita. Medidas adoptadas con el fin de permitir a la víctima comenzar un nuevo proyecto de vida sin violencia en demasiadas ocasiones se desconocen.

En el ámbito laboral, en las empresas, en estos tiempos de inestabilidad en el empleo, se hace aún más difícil que los casos de violencia machista salgan a la luz. Por ello es importante recordar **los derechos que amparan a las trabajadoras, por cuenta ajena, víctimas de violencia de género.**

Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, Art. 21 LOMPIVG:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con la correspondiente reducción de salario.
2. Reordenación del tiempo de trabajo.
3. Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado a localidad distinta.
4. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y con derecho a prestación por desempleo.
5. Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo.
6. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física y psicológica.
7. Protección frente al despido.

Asimismo, por el Real Decreto 1917/2008, se aprobó el Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, en el que se incluyen, entre otras medidas, **bonificaciones empresariales:**

1. Para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género.
2. En caso de sustitución de trabajadora víctima de violencia de género.

Hoy, más que nunca, hay que recordar que el desempleo y la dependencia económica son factores que aumentan la discriminación de las mujeres y las hace más vulnerables a los malos tratos y al acoso sexual.

**Defender la igualdad es estar en contra de la violencia machista, hazlo visible, ¡no te calles!**

## LAS ASEGURADORAS

## El reparto de los funcionarios

En número de asegurados (1)	% sobre total
Adeslas	39,80
Asisa	30,57
DKV Seguros	11,91
IMQ Colegial	0,53
Total Entidades	82,81
Seguridad Social	17,16
Pendientes de regularizar	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

## Cambios producidos con la salida de Mapfre y Caser

Aseguradoras, en número	
Adeslas	59.087
DKV Seguros	44.513
Asisa	31.805
Seguridad Social	4.293
IMQ Colegial	26
Pendientes de regularizar entidad	-409
La Nueva Equitativa	-731
Mapfre Caja Salud	-68.688
Caser Salud	-68.904

(1) Titulares y beneficiarios.

Fuente: Muface

Exposición

## El Estado pagará 650 euros al año por el seguro privado de salud de cada funcionario

Muface sube un 2% la prima fija y un 3,25% los incentivos variables. Las entidades dicen que es insuficiente.

La Mutualidad de los Funcionarios Civiles del Estado (Muface) pagará 4.013 millones de euros para cubrir el seguro de salud de sus mutualistas en 2012 y 2013. Este precio supone un aumento del 2% respecto a la prima fija aplicada en 2011 y 2010, y del 3,25% en la variable. Esto supone 650 euros al año por funcionario.

Las aseguradoras consideran que este incremento “es insuficiente para mantener la estabilidad del modelo (Muface) a medio y largo plazo”, aunque valoran el esfuerzo de la Administración en un entorno de difícil situación económica, según el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), que agrupa a las compañías de seguros sanitarias.

El vicepresidente de esta institución, Luis Mayero, apunta que el escaso incremento de la prima “puede provocar que algunas aseguradoras que lo suscriban tengan que recortar los cuadros de médicos y de hospitales porque los precios son insuficientes para sufragar los gastos reales”.

Mapfre, Caser y La Nueva Equitativa decidieron abandonar el acuerdo con Muface en el anterior concurso, tras constatar que les suponía pérdidas debido a lo que consideran una insuficiente prima fijada por la Mutualidad.

Adeslas, Asisa y DKV cubren a los 1,28 millones de funcionarios, y sus familiares, que el año pasado optaron por esta alternativa. Suponen el 82,81% del total de empleados públicos de la Administración civil del Estado. El 17,16% ha preferido acogerse al INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).

### El reparto del negocio

Adeslas tienen el 39,8% de los asegurados de Muface. Esta entidad ha pasado a integrarse en Mutua Madrileña después de adquirir el 50% y el control de la entidad a La Caixa, que mantiene el restante 50%. Asisa, aseguradora controlada por médicos, da servicio al 30,57% de los funcionarios. DKV Seguros tiene el 12% de los empleados públicos que optan por la sanidad privada.

Las compañías interesadas en participar en el concurso abierto por este organismo tienen de plazo hasta el próximo 14 de noviembre para presentar sus ofertas y la adjudicación se realizará en diciembre. El concierto se podrá prorrogar por un plazo de un año y en dos ocasiones, de forma que podría llegar hasta 2015.

Las condiciones del nuevo concurso potencian la retribución variable, un sistema de incentivos que se puso en marcha el año pasado y que supuso un ingreso de 27 millones de euros para las aseguradora (Adeslas, Asisa, DKV e Igualatorio Médico) a cambio de mejorar sus prestaciones.

Estos importes se suman a la prima fija que Muface paga a las entidades en función de la edad de los asegurados.

Las entidades no ven con buenos ojos este sistema ya que, en su opinión, genera incertidumbre al no tener certeza sobre si la prima se va a recibir y cuándo.

Fuente: <http://www.expansion.com>



## Un mito: la moderación salarial lleva a la creación de empleo

Lo dice la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) en su [Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011](#). Literalmente:

*...el informe sostiene que el adagio según el cual la **moderación de salarios** lleva a la **creación de empleos es un mito**, e invita a adoptar una estrategia de recuperación integral basada en los ingresos. Esto además ayudaría a estimular las inversiones y al mismo tiempo reduciría las excesivas desigualdades en los ingresos.*

Veamos lo que creo que nos dice el sentido común en cuanto a la moderación salarial y la creación de empleo:

Si al empresario **le sale más barato contratar** un empleado, contratará más y producirá más bienes y servicios. Eso aumentará sus beneficios y volverá a contratar trabajadores.

Bueno, eso es parcial, aunque no contravenga el sentido común. La parcialidad reside en que no sólo manda la oferta de bienes y servicios, en el mercado. La demanda de bienes, la gente que compra y utiliza los servicios, determina el nivel de producción (y precios) al cruzarse con la curva de oferta. Si los empleados cobran menos, tienen **menos dinero para gastar**. Demandan menos bienes y servicios, y el beneficio de las empresas cae, y con ello el empleo. También suena razonable, ¿verdad?

Veamos lo que nos dice la OIT en su informe:

Para empezar, que los programas públicos de empleo iniciados al principio de la crisis demostraron ser muy efectivos en cuanto a amortiguar la pérdida de empleo, y que la actual austeridad fiscal puede aumentar drásticamente el paro a nivel mundial. Calculan que en los próximos dos años sería necesario crear unos 27 millones de puestos de trabajo en las economías avanzadas, y sin embargo no estiman que se consiga generar más de la mitad; ello implicaría que **hasta el 2016** no volveremos a los niveles de trabajo pre-crisis.

Con un mercado laboral con tasas altas de paro y expectativas pesimistas de empleo, el consumo doméstico se resiente y, con ello, el crecimiento. Citando la OIT:

*...existe un círculo vicioso en el cual el debilitamiento de la economía tiene repercusiones sobre el empleo y la sociedad, lo que a su vez afecta la inversión real y el consumo.*

Y en un alarde de valentía, el informe afirma que es posible romper el círculo vicioso, **poniendo a los mercados al servicio del empleo, y no al revés**. Más claro, agua.

Sorprende que muchos países tengan draconianos planes de consolidación fiscal, pero sólo EE.UU. haya anunciado un plan nacional de creación de empleo. El descontento social se impone en el mundo, mientras se dedican los recursos a tranquilizar a los mercados financieros y a sostener a los bancos. Tal vez una **manifestación** de menos miedo a los gobernantes que una **reunión con la cúpula bancaria**. Pero no se engañen, las manifestaciones reflejan un descontento social mucho más duro, que si no se tiene en cuenta, puede acabar por incendiar la convivencia.

La OIT considera que es tiempo de **replantearse el uso de la moderación salarial** (empobrecimiento salarial, diría yo), que en los últimos años no parece que haya impulsado la creación de empleo, no ha generado un aumento de la inversión real (al contrario, la mayoría de países registran un reparto mayor de beneficios vía dividendos, en lugar de reinversión en las propias empresas).

Simplificando, se paga menos a los trabajadores y con el beneficio obtenido, en lugar de invertir y crear más empleos, se paga más a los accionistas. A eso le podríamos llamar **aprovecharse de los empleados para beneficiar a los “propietarios”**, me temo.

Se aboga por políticas activas de creación de empleo, que si bien a corto plazo no ayudan a disminuir la deuda pública de los países, sí que lo permiten a medio plazo, dado el efecto positivo sobre la demanda interna (y el aumento de la recaudación vía impuestos). En lugar de centrar la austeridad fiscal sólo en la parte de gastos (con **recortes sociales** cada vez menos aceptados por la sociedad), la OIT recomienda aumentar también los ingresos, vía imposición sobre la propiedad o sobre las transacciones financieras. En definitiva, **que paguen los que ahora no pagan** para sufragar una crisis que ellos ayudaron a crear.

**Todos los políticos que toman decisiones sobre nuestro futuro deberían leerse varias veces el informe, que desmonta muchos mitos. Y los representantes de las patronales, que con discursos económicos sesgados pretenden que los trabajadores cobren menos y trabajen más, sin tener en cuenta que consumirán menos.**

¿Cuándo oiremos a las patronales **reclamar una contención del dividendo** para reinvertir en sus propias empresas?

*Fuente: [www.euribor.com.es](http://www.euribor.com.es)*

*Pau A. Monserrat*

*<http://futurfinances.com/>*



## LACTANCIA

Con el permiso de lactancia, las madres o los padres trabajadores tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con el objetivo de facilitar la lactancia de sus hijos sin que repercuta en su salario laboral.

Este permiso podrá ser disfrutado tanto si se trata de lactancia natural como artificial y podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

- Las trabajadoras que tengan un hijo con menos de nueve meses de vida tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia. Dicha hora se podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una.
- La mujer, por su voluntad, también podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.
- El trabajador deberá avisar al empresario de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria con 15 días de antelación.
- La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- También se podrá disfrutar del permiso de lactancia acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa.

## Sabias que...?



...dentro de las **faltas y sanciones** que marca el Artículo 62 del convenio, también hay que señalar que se tipifican como faltas los malos tratos o menosprecio entre/hacia l@s compañer@s.

**1. Faltas leves.** Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre ellas están tipificadas como faltas leves:

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

**2. Faltas graves.** Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

j) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

**3. Faltas muy graves.** Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

k) Actos de acoso sexual, o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones.

A su vez, en Asisa se firmó el **Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, y acoso moral** donde se determinan los pasos a seguir en el caso que un trabajador o trabajadora considere que está sometido/a a un acoso moral o sexual por parte de un compañero/a, independientemente del orden jerárquico que ostente.



TRIBUNA ABIERTA

## Empresas en crisis: ¿empleados desmotivados y sin rumbo?

*Begoña Parada, gerente de consultoría de Capital Humano de Mercer*

España se enfrenta a una de las crisis económicas más profundas de nuestra historia reciente. Esta afirmación "macro" tiene evidentemente su traducción "micro" en la situación que atraviesan miles de empresas actualmente. Las situaciones de crisis empresarial pueden generar una enorme **incertidumbre a sus empleados** y provocar fácilmente la desmotivación de estos. En muchos casos la desmotivación suele ser consecuencia no tanto, o no tan sólo, de la situación objetiva por la que atraviesa la organización sino de la percepción por parte del empleado de la ausencia de una orientación estratégica en la empresa (o re-orientación, si hablamos de un cambio de estrategia); de una falta de rumbo en las decisiones empresariales.

No se le escapa a nadie que la estrategia de una empresa será probablemente distinta según el contexto interno y externo en el que ésta se desenvuelva. Nuestras estrategias variarán según afrontemos situaciones de expansión o de crisis económica. En este sentido, se podría decir que hay estrategias para la bonanza, estrategias para la crisis y estrategias para salir de una crisis. Las organizaciones deben definir hacia donde quieren ir y cuál es su estrategia y comunicar ambos efectivamente, y esta necesidad resulta todavía más crítica en situaciones de incertidumbre. Dicha tarea es responsabilidad de la dirección de la empresa, que para ello necesita: conocimiento del mercado, visión estratégica, capacidad de ejecución y una buena dosis de liderazgo. Cómo llegar al destino es una labor de definición de objetivos y planificación de recursos, donde los jefes tienen un rol crucial. Una vez que el destino está claro y el marco de actuación también, son ellos quienes toman las decisiones dentro del mismo y orientan a los empleados.

**Un empleado bien orientado estará más motivado y realizará mejor su trabajo.** Esta motivación es sin duda todavía más necesaria si la estrategia de la empresa requiere de la implementación de acciones que resultan en determinados esfuerzos adicionales a asumir por sus empleados.

Llegados hasta aquí, resulta importante remarcar un punto: no se trata sólo de si la empresa tiene o no definido su rumbo, sino de si éste y los objetivos en los que se concreta están siendo adecuadamente comunicados a los empleados no sólo a fin de lograr su más exitosa consecución, sino para mantener alta su motivación.

Parece sencillo, pero en la práctica cuesta. Seamos sinceros, **la comunicación es una asignatura pendiente en muchas empresas españolas.** ¿Tenemos claro hacia donde nos dirigimos? ¿Conocen nuestros empleados los objetivos a alcanzar? ¿Valoramos la aportación individual de nuestros empleados? ¿Sé lo que se espera de mí? ¿Conozco a mis empleados?

Los **jefes efectivos** conocen y comunican hacia donde se dirige la organización, están enfocados en alcanzar los objetivos, entienden lo que esto requiere de cada persona, y son capaces de alinear las necesidades de la organización y de los empleados. **Conocen a su gente y saben qué es lo que les motiva. Saben cuáles son las condiciones** que hacen que ese empleado desarrolle al máximo su potencial y son capaces de crearlas.

Acertar en la estrategia elegida resulta clave, pero el éxito en su consecución precisa de empleados motivados para la ejecución de las acciones definidas. Y para ello, una **comunicación clara y efectiva dentro de la organización es el intangible que nos va a permitir activar los resortes de la motivación de los empleados.** Y esta comunicación debe abarcar todas las decisiones de gestión, por muy duras e impopulares que puedan ser.

Fuente: <http://www.mercer.es/>



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



**Hostería del Huerna**  
 Información y reservas  
 Tlf. 91 527 02 29 Fax: 91 530 41 85 e-mail: reservas@hosteriadelhuerna.es  
 www.hosteriadelhuerna.es

**Asturias**

**OFERTA ESPECIAL PARA AFILIADOS A CCOO  
 PUENTES OTOÑO Y FIN DE AÑO 2011**  
 PRECIO FINAL POR PERSONA

PRECIO ESPECIAL CCOO	AD	MP	PC
PUENTE DE LA CONSTITUCIÓN *	30	38	46
FIN DE AÑO CON CENA ESPECIAL PACK 2 NOCHES (30/12 Y 31/12)			130

PRECIOS POR PERSONA / NOCHE - IVA INCLUIDO PARA ESTANCIAS DE 1 HASTA 4 NOCHES  
 (\*) NOCHE EXTRA AD 29€ - MP 38€ - PC 44€  
 OTRAS OFERTAS Y DESCUENTOS NO ACUMULABLES  
 NIÑOS MENORES DE 10 AÑOS, ALOJAMIENTO GRATUITO EN CAMA SUPLETORIA  
 PC INFANTIL: 25 € DÍA. - MP INFANTIL 15€ DÍA.  
 SUPLEMENTO INDIVIDUAL: 15 €

PRECIOS POR PERSONA IVA INCLUIDO  
 OTRAS OFERTAS NO ACUMULABLES  
 INCLUYE: ALOJAMIENTO Y CENA DEL DÍA 30/12, DESAYUNO, COMIDA Y CENA ESPECIAL DÍA 31/12  
 DESAYUNO DEL DÍA 1/1 Y FIN DE NUESTROS SERVICIOS  
 CENA DÍA 31/12 NO SE SIRVE MENÚ CONVENCIONAL - SUPLEMENTO INDIVIDUAL 15€/NOCHE  
 MENÚ INFANTIL ESPECIAL FIN DE AÑO 25€ (MENORES HASTA 10 AÑOS)  
 CONSULTAR RESTO DE CONDICIONES INFANTILES

**HOSTERÍA DEL HUERNA**

**OFERTAS EXCLUSIVAS PARA AFILIADOS Y AFILIADAS A CCOO:** Puentes y Fin de año 2011

Situada en pleno corazón de la Cordillera Cantábrica, dentro del Parque Natural Las Ubiñas-La Mesa, se encuentra el Valle de Río Huerna, un reducto de altas montañas, praderías y bosques.

La Hostería dispone de 40 habitaciones dobles con posibilidad de añadir una cama supletoria, todas ellas con baño privado, teléfono y televisión. Las instalaciones se complementan con amplias salas de estar con chimenea que las convierte durante el invierno en un lugar acogedor y cálido. El restaurante ofrece una cocina regional y casera elaborada con productos de calidad cuidadosamente seleccionados.

**15% de descuento para afiliados/as a CCOO**

Afiliate 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.