

LaOficina

Número 2 • Publicación bimestral **Comfia-CC.OO. Madrid**

Para reunir Opiniones desde el día a día

• Suplemento de **Madrid Sindical nº 97** •

Sumario

2 El TC ampara el uso del correo electrónico como derecho del sindicato para informar a los trabajadores

3 Las propuestas de Gobierno y patronal hacen inviable una reforma negociada del mercado de trabajo

5 La eliminación de la violencia de género, un reto social

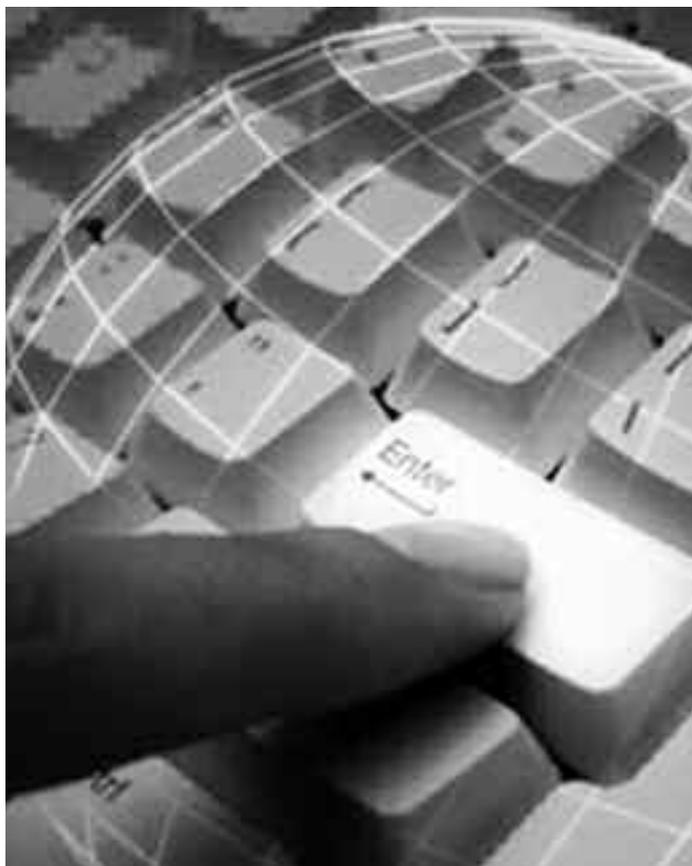
El Gobierno regala 150 millones de euros a los bufetes de abogados

6 El marco de relaciones laborales se consolida en Mondial Assistance-Elvia

En BBVA avanzamos en la igualdad de oportunidades

7 Un nuevo obstáculo para la privatización de las Cajas de Ahorros

Tecnatom. Salud laboral y mordaza sindical



El uso del *correo electrónico*, un derecho sindical con amparo constitucional

El Tribunal Constitucional ampara el uso del correo electrónico como un derecho del sindicato para informar a los trabajadores

2

Los antecedentes se sitúan en el año 2000, cuando BBVA decidió prohibir la difusión de los comunicados que la Sección Sindical venía realizando a los trabajadores y trabajadoras del banco desde el servidor de nuestro sindicato a través del servidor interno del Grupo BBVA. A raíz de estos hechos, COMFIA-CC.OO. planteó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que, en sentencia de febrero de 2001, estimaba parcialmente la demanda y declaraba el derecho de COMFIA-CC.OO. y de sus secciones sindicales en el Grupo BBVA a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y trabajadores en general a través del correo electrónico.

Frente a dicha sentencia, BBVA interpuso recurso de casación, que fue estimado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y por tanto dejó sin efecto la sentencia de la Audiencia Nacional.

Con posterioridad, COMFIA-CC.OO. interpuso demanda de amparo ante el Tribunal Constitucional, ya que estimaba que el derecho del sindicato a transmitir información sindical y el derecho de los trabajadores y trabajadoras a recibir la información forman parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, recogido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución.

El pasado mes de noviembre, el Tribunal Constitucional ha dictado sentencia por medio de la cual anula la sentencia del Tribunal Supremo y respalda el fallo de la Audiencia Nacional que declaraba “el derecho del sindicato y de sus secciones sindicales en las empresas del Grupo BBVA a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general, a través del correo electrónico con la mesura y normalidad inocua con que lo venía



María Jesús Paredes, secretaria general de COMNFIA, y Fernando Lezcano, Secretario confederal de Comunicación, en rueda de prensa.

realizando desde el 2 de febrero de 1999 hasta que se emitió una cantidad masiva de mensajes que colapsó el servidor interno de la empresa”.

La sentencia del Constitucional reconoce a los sindicatos como elemento clave de la configuración del Estado social y democrático de derecho y como entes de relevancia constitucional protegidos por la Constitución.

Igualmente la sentencia establece el derecho de los sindicatos a desplegar

los medios de acción necesarios para poder cumplir las funciones reconocidas en la Constitución y a que el empresario debe asumir las obligaciones y cargas para promocionar el derecho de libertad sindical, sin que éste pueda invocar la prohibición del uso de los medios existentes en la empresa en el derecho a la propiedad privada.

El derecho a informar a los representantes, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical, según el Tribunal Constitucional, considerando, por tanto, que se ha producido por parte del Grupo BBVA una vulneración del ejercicio del derecho constitucional de libertad sindical.

Por último, la sentencia determina que “el empresario debe mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical, siempre que tales medios existan, y no puede negar la puesta a disposición, ni puede privarse unilateralmente a los sindicatos de su empleo con los siguientes límites: la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá perjudicarse el uso específico empresarial, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, y la utilización del instrumen-

El derecho al uso del correo electrónico en los términos establecidos en la sentencia del Constitucional se configura como un derecho indiscutible y para su ejercicio no resulta imprescindible una específica regulación legal ni convencional.

to empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empresario”. Por todo lo dicho, el Constitucional concluye que “respetando estos límites, el empleo de instrumentos preexistentes y eficientes para la comunicación sindical resulta amparado por el artículo 28.1 de la Constitución”.

Esta sentencia tiene una especial relevancia no sólo para Comisiones Obreras, sino para el conjunto del movimiento sindical en nuestro país, ya que su aplicación es extensible a todos los sectores de actividad. El derecho al uso del correo electrónico en los términos establecidos en la sentencia del Constitucional se configura como un derecho indiscutible y para su ejercicio no resulta imprescindible una específica regulación legal ni convencional.

Es preciso aclarar que este derecho es distinto y comple-

mentario del que ya se establece en algunos convenios colectivos o acuerdos de empresa relativo a la asignación de un “sitio” en la Intranet de la empresa para las comunicaciones de las secciones sindicales.

A juicio de COMFIA-CC.OO., la sentencia del Tribunal Constitucional no establece nuevos derechos, sino que ratifica el criterio que hemos venido defendiendo de que las comunicaciones a los trabajadores y trabajadoras por correo electrónico forma parte de los derechos de información contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). [Puedes acceder al contenido íntegro de la sentencia en www://comfia.net] ●

Las propuestas de Gobierno y patronal hacen inviable una reforma negociada del mercado de trabajo

Tras más de ocho meses de conversaciones, Gobierno y patronal han concretado sus propuestas de reforma del mercado de trabajo. Ambas se sitúan lejos de las propuestas sindicales y hacen imposible que la reforma sea negociada.

Desde que en el mes de marzo se constituyó la mesa del mercado de trabajo, Gobierno y patronal no habían formalizado ninguna propuesta en la mesa de negociación. Fue el pasado mes de octubre cuando, primero el Gobierno y después la patronal, han puesto de manifiesto sus pretensiones.

Para Comisiones Obreras es necesaria una reforma del mercado de trabajo que reduzca las altas tasas de temporalidad e introduzca modificaciones en un modelo productivo basado en los bajos costes laborales, la falta de inversión productiva y formación de los trabajadores y trabajadoras. Igualmente son motivo de preocupación para nuestro sindicato la baja tasa de actividad de las mujeres, los elevados índices de siniestralidad, el incumplimiento sistemático de la normativa laboral y la integración del contingente de trabajadores inmigrantes.

Cuatro son los grandes objetivos de CC.OO.: más inversión productiva que mejore nuestra competitividad, más y mejor empleo, para lo que es imprescindible

Cuatro son los grandes objetivos de CC.OO.: más inversión productiva que mejore nuestra competitividad, más y mejor empleo, para lo que es imprescindible abordar los procesos de descentralización productiva (contratación y subcontratación de actividades) y la igualdad de trato en el empleo.

abordar los procesos de descentralización productiva (contratación y subcontratación de actividades) y la igualdad de trato en el empleo.

Las propuestas de Gobierno y patronal, aun presentando diferencias entre sí, coinciden en un planteamiento básico rechazado por los sindicatos, la descausalización de la contratación temporal.

El Gobierno plantea el mantenimiento del actual contrato indefinido ordinario (indemnización de 45 días por año con límite de 42 mensualidades) y ampliar la utilización del contrato de fomento del empleo (indemnización de 33 días por año con límite de 12 mensualidades) a los parados que estén un mes registrados en el INEM. La patronal va más allá y propone eliminar el contrato indefinido ordinario y que sólo exista el de 33 días de indemnización.

En el caso de finalización de la contrata, el Gobierno propone que se fije un contrato indefinido con 33 días de indemnización con despido automático o bien establecer una nueva causa de despido por razones económicas. La oferta patronal sugiere un



Asamblea de delegados de COMFIA del 18 de noviembre.

nuevo contrato para los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratada de cuatro años de duración y que una vez finalizado el plazo el contrato se convertiría en indefinido con 33 días de indemnización.

En lo referente a las causas de los despidos, el Gobierno quiere considerar improcedentes, que no nulos, los despidos individuales por motivos económicos cuando se incumplen los requisitos formales y equiparar las causas de los despidos individuales por causas económicas con los despidos colectivos. La patronal quiere ir más lejos y suprimir la autorización administrativa en los despidos colectivos y la autoridad judicial en los despidos por causas económicas.

Mientras que el Gobierno propone reducir en medio punto las cotizaciones de los contratos indefinidos, la patronal quiere que la cotización empresarial al desempleo se reduzca en tres puntos, reducir la aportación al Fondo de Garantía Salarial y eliminar los sobrecostos de la contratación temporal.

En materia de Inspección de Trabajo, el Gobierno propone incrementar el número de inspectores y subinspectores hasta 2.000 en la presente legislatura.

En igualdad de oportunidades, el Gobierno acepta que existan planes de igualdad sólo en las grandes empresas y la patronal rechaza la obligación de tener que negociar planes de igualdad en cualquier empresa.

Como puede observarse, las pretensiones de patronal y Gobierno poco tienen que ver con las propuestas sindicales, que quieren mantener el contrato indefinido de 45 días como el ordinario; precisar más las causas de la contratación temporal; fijar lí-

mites a la contratación temporal pasando los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido superados esos límites; incrementar la responsabilidad de la empresa principal en las contrataciones y limitar la posibilidad de subcontratar; bonificar sólo la contratación indefinida inicial y a los colectivos con más dificultades en el acceso al empleo; que las bonificaciones estén condicionadas al grado de temporalidad en la empresa, así como elevar las cotizaciones por desempleo en los contratos temporales.

Para los sindicatos es necesario mejorar significativamente los recursos de la Inspección de Trabajo, pero lo es también actualizar las infracciones y sanciones para que al empresario no le sea más rentable pagar la multa que incurrir en el incumplimiento de la normativa laboral. La negociación en el seno de las empresas, sea cual sea su dimensión, de planes de igualdad de oportunidades también forma parte de las reivindicaciones sindicales.

Parece muy complicado que la divergencia existente entre las propuestas de Gobierno y patronal y las sindicales hagan posible un acuerdo en la mesa de negociación. La pregunta por tanto es ¿legislará el Gobierno sin acuerdo de los agentes sociales?

En el Congreso Confederado de CC.OO. celebrado el año pasado, el recién nombrado ministro de Trabajo realizó un discurso preñado de propuestas que iban más allá de las que los sindicatos han presentado en la mesa de negociación. Parece que dichas propuestas han debido caer en el olvido, ya que cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia. ●

Para los sindicatos es necesario mejorar significativamente los recursos de la Inspección de Trabajo, pero lo es también actualizar las infracciones y sanciones para que al empresario no le sea más rentable pagar la multa que incurrir en el incumplimiento de la normativa laboral.

La eliminación de la violencia de género, un reto social

Con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género conmemorado el pasado 25 de noviembre, desde COMFIA-CC.OO. reiteramos una vez más la condena enérgica de todas las formas de violencia ejercidas contra la mujer, así como nuestro compromiso con su erradicación y eliminación.

Es este un grave fenómeno estructural y globalizado que se basa en la desigualdad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que expresa la discriminación sexual existente y se transmite mediante modelos y pautas culturales que implícitamente toleran y fomentan la violencia. Especialmente grave es la desprotección de mujeres y niñas traficadas por redes de explotación sexual que están experimentando un crecimiento alarmante.

En nuestro país, en lo que va de año, son ya 60 las mujeres que han perdido la vida a manos de sus parejas y son centenares las denuncias por malos tratos. Esta violencia doméstica deriva en serias consecuencias para la salud de las mujeres y además tiene serias repercusiones en la vida laboral, ya que disminuye la productividad y provoca un mayor absentismo.

En el ámbito laboral, esta violencia se manifiesta mediante el acoso sexual y produce situaciones que en la gran mayoría de los casos afectan a la salud física y mental de la mujer, ocasionando situaciones de estrés, ansiedad, depresión, cuando no la renuncia del puesto de trabajo.

En COMFIA-CC.OO., reforzamos nuestro compromiso implicándonos en la defensa de las mujeres víctimas de violencia de género, desde los ámbitos que nos son propios, avanzando en la intervención sindical. Para ello, promoveremos la inclusión de los derechos laborales establecidos en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (aprobada el año pasado) en todos los ámbitos de negociación, garantizándolos y mejorándolos.

Además, estamos abordando en el seno de las empresas la negociación de protocolos de acoso sexual desde la óptica de la prevención de estas conductas, ya que producen graves consecuencias para la salud y deben, por tanto, prevenirse como cualquier otro riesgo.

Pero los cambios legislativos no son suficientes para la erradicación de la violencia de género; se hace necesario un profundo cambio en la mentalidad de la sociedad que acabe con las actitudes discriminatorias y con los hábitos sociales y culturales que impiden que las mujeres se desarrollen en libertad.

En COMFIA-CC.OO. trabajamos, día a día en la igualdad entre hombres y mujeres como único camino para lograr erradicar la violencia de género, un reto difícil pero no imposible. ●

El Gobierno regala 150 millones de euros a los bufetes de abogados

Con absoluta falta de transparencia, el Gobierno ha condonado la deuda de más de 150 millones, según estimaciones de COMFIA-CC.OO., que los bufetes de abogados adeudarían a la Seguridad Social por las cuotas de sus trabajadores en los últimos cuatro años.

En nuestro anterior número ya anunciábamos lo que se ha convertido en una realidad. La presión ejercida por los bufetes de abogados para que les fuese condonada la deuda que mantenían por el impago de las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores ha surtido su efecto. El pasado 3 de noviembre, el Congreso de los Diputados, a instancia del Gobierno, ha aprobado la amnistía de las deudas millonarias con la Seguridad Social.

Todo se inició cuando en la tramitación en el Senado de un proyecto de ley que incorporaba al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias, que nada tenían que ver con este asunto, se incluyó una enmienda que declara la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos para los despachos de abogados y paraliza por ley los efectos de los procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social que se estaban tramitando.

Nuestro sindicato, al más alto nivel, ha mantenido conversaciones con los distintos grupos políticos antes de la aprobación definitiva en el Congreso de los Diputados, manifestándoles nuestro total desacuerdo con la medida que se pretendía adoptar. Igualmente el secretario de Acción Sindical Confederal, Ignacio Fernández Toxo, así se lo manifestó al presidente del Gobierno en una reunión con nuestro sindicato. La respuesta del Gobierno a nuestras demandas ha sido, con "buen talante", hacer oídos sordos.

La decisión adoptada por el Gobierno, haciéndose eco y cediendo a las pretensiones de un grupo de presión, nos parece una tropelía. ¿Qué podemos pensar los trabajadores y trabajadoras que pagamos nuestras cuotas a la Seguridad Social de una decisión como ésta?, ¿cuántas camas de hospital podrían abrirse con más de 25.000 millones de las antiguas pesetas?, ¿a quién beneficia la decisión de no ingresar en las arcas de la Seguridad Social millones de euros sino a un importante grupo de presión?

La norma aprobada establece que el Gobierno regulará, en el plazo de doce meses, mediante real decreto la relación laboral especial de los abogados. No nos ofrece ninguna duda que la regulación recogerá los intereses de los bufetes de abogados, mostrando el más absoluto desprecio a la negociación con los sindicatos. ●



SECTOR ASECTORA

mondial assistance-elvia

EL MARCO DE RELACIONES LABORALES SE CONSOLIDA

El pasado 31 de octubre, la Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. y la dirección del Grupo Mondial Assistance suscribieron el II Convenio Colectivo de las empresas Mondial Asistencia y Elviaseg.

La negociación, que afecta a los trabajadores de ambos colectivos, se inició en el mes de febrero de 2005 y el fruto de la misma ha sido un convenio cuya vigencia llega hasta el 31, diciembre de 2007.

El convenio establece una jornada anual de 1.692 horas; se ha creado un plus de idiomas (un plus por cada idioma) que reconoce la utilización de idiomas en el puesto de trabajo; se mejora la carrera profesional respecto al convenio colectivo sectorial de Seguros y se incluye en el texto del convenio el sistema de clasificación profesional acordado en el año 2004 entre la dirección del grupo y la Sección Sindical de CC.OO.

Igualmente, el convenio reduce el tiempo de comida en los puestos que tienen jornadas partidas sin disminución en el importe de la ayuda por comida y otras mejoras respecto el convenio sectorial de Seguros en materia de beneficios sociales y derechos sindicales.

Este convenio colectivo no sólo sirve para mejorar las condiciones establecidas en el convenio sectorial de Seguros, sino también para consolidar la negociación colectiva en el seno de la empresa, que comenzó en el año 2001 con la firma del primer convenio colectivo. Este homologó las condiciones de trabajo de las plantillas de ambas empresas y consiguió que a todos los trabajadores adscritos al convenio de Oficinas y Despachos se les aplicara un convenio colectivo de empresa que mejoraba incluso el convenio sectorial de Seguros. ●

bbva

AVANZAMOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El pasado día 8 de noviembre, se firmó en BBVA el Acuerdo para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, que supone una notable mejora en las condiciones establecidas tanto en el ET como en el convenio colectivo, y que, sin duda, facilitará el camino hacia la desaparición de la discriminación existente en la actualidad.

El acuerdo consta de cinco títulos. El primero, referido a la Conciliación de la vida personal y familiar, contempla la posibilidad de flexibilizar la jornada para el cuidado de los hijos menores de 7 años, así como para el cuidado de familiares hasta segundo grado o mayores de 65 años. También se podrán solicitar reducciones desde una hora como mínimo, con el fin de que no supongan una merma elevada del salario, y solicitar licencias no retribuidas, desde una semana a un mes, por muy diversas circunstancias familiares. Por último, se amplía la duración de las excedencias por maternidad y para el cuidado de familiares, hasta tres años con reserva del puesto de trabajo.

En el capítulo referido a la Protección al embarazo y la maternidad se garantizan una serie de derechos, entre los que cabe destacar: no ser desplazada durante el embarazo y la lactancia; garantía de poder ejercer el disfrute de las vacaciones hasta el 28 de febrero del año siguiente, cuando el nacimiento se produce próximo al final del año y se quiera acumular éstas al periodo de descanso por maternidad; posibilidad de que las 10 últimas semanas de este descanso se disfruten a tiempo parcial, sin necesidad de acuerdo con la empresa, y el aumento hasta cinco de los días de permiso por paternidad.

En cuanto a la Igualdad de oportunidades, el tercer apartado, recoge el compromiso, por parte de la empresa, de eliminar de las políticas de recursos humanos la discriminación en razón del género. También, para su reciclaje profesional, se facilita la participación en cursos de formación durante el trimestre previo a la reincorporación al trabajo a aquellas personas que se encuentren en excedencia por motivos familiares.

El título cuarto ampara dos cuestiones de gran calado social: el acoso sexual y la violencia de género. Las víctimas de esta violencia tendrán derecho a adoptar una jornada flexible o reducida; preferencia en la solicitud de traslado; posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses, y a que se consideren justificadas las ausencias, o faltas de puntualidad, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención.

Por último, en virtud del título quinto, se constituye una comisión paritaria con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del acuerdo, promover el principio de igualdad y conocer las denuncias que tengan lugar, según está establecido en las normas legales.

A partir de este momento, tendremos como principal cometido conseguir que se cumpla escrupulosamente la integridad del acuerdo. ●



ASECTOR ASECTOR

cajas de ahorros

UN NUEVO OBSTÁCULO PARA SU PRIVATIZACIÓN

Las Cajas de Ahorros son entidades de crédito constituidas bajo la forma jurídica de fundaciones de naturaleza privada, con finalidad social y actuando bajo criterios de mercado, aunque revirtiendo un importante porcentaje de sus beneficios a la sociedad a través de su obra social.

La Ley Financiera reguló la posibilidad de que las Cajas de Ahorros captaran recursos ajenos mediante las cuotas participativas, con la salvaguarda de que aquellos que fuesen poseedores de las mismas no podrían participar en el gobierno de las Cajas de Ahorros. Con posterioridad el desarrollo reglamentario de la Ley Financiera ha abierto nuevas posibilidades para los cuota partícipes.

COMFIA-CC.OO. ha sido contraria a la creación de las cuotas participativas en las Cajas de Ahorros por el riesgo que conllevan de alterar la naturaleza jurídica de las mismas. Consecuentemente se presentó recurso contencioso administrativo contra el R.D. 302/2004 sobre cuotas participativas, cuyo reglamento concede a los cuota partícipes y a su sindicato de cuota partícipes derechos políticos que la Ley Financiera expresamente niega.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de octubre, estima en parte la demanda y ordena anular el derecho de suscripción preferente de cuotas participativas, y su amortización anticipada, determinando de esta manera que ambas facultades corresponden exclusivamente a la Asamblea General.

COMFIA-CC.OO. se muestra satisfecha por el reconocimiento de lo fundamental de su demanda, pero mantiene reticencias con un reglamento que no asegura que la remuneración de las cuotas no constituya un lastre que condicione las dotaciones de la Obra Social de las Cajas.

Igualmente manifiesta su deseo de que las cuotas participativas coticen en mercados secundarios y no en la Bolsa, para diferenciarlas de las acciones.

Teniendo en cuenta que el Gobierno ha de cumplir la sentencia del Tribunal Supremo, COMFIA-CC.OO. espera que se aproveche la ocasión para aclarar las incertidumbres mencionadas y garantizar de una vez por todas la actual naturaleza jurídica de las Cajas. ●

tecnatom

SALUD LABORAL Y MORDAZA SINDICAL

En pleno siglo XXI, TECNATOM, empresa de Ingeniería y Servicios con gran parte de su negocio en el área de generación de energía y entre ella la nuclear, intenta dificultar de manera sistemática la labor de los representantes legales de los Trabajadores en el seno de las secciones sindicales y del comité de empresa.

El problema surge a partir de la denuncia sobre la organización del trabajo que la Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. planteó en el Comité de Seguridad y Salud en noviembre del año 2003, a raíz de varios accidentes «in itinere» sufridos por algunos compañeros, con graves consecuencias físicas y materiales.

Hoy, como entonces, desde COMFIA-CC.OO. seguimos manteniendo que se está poniendo en grave riesgo la vida de los trabajadores y trabajadoras, que soportan jornadas de más de 12 horas sin los descansos reglamentarios entre jornada y jornada, estando continuamente sometidos a la fatiga y el cansancio y debiendo viajar y conducir en estas condiciones.

Al no conseguir ningún avance, ni siquiera con la mediación que COMFIA-CC.OO. presentó en el Instituto Laboral de Madrid, a la que la empresa no acudió, se han denunciado las condiciones de trabajo que sufren los trabajadores de TECNATOM ante la Inspección de Trabajo.

Ante las continuas denuncias de la sección sindical, la empresa ha optado por poner todos los obstáculos posibles para que los delegados de COMFIA-CC.OO. no puedan realizar su ejercicio de representación de los trabajadores y vigilancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

La dirección se niega a cumplir el acuerdo firmado con los representantes de los trabajadores en los años 1992-1993. Este acuerdo posibilita la cesión de crédito horario de los miembros del comité de empresa que por exigencias del trabajo estuvieran viajando, para que de esta forma no se menoscabe la capacidad de trabajo de la representación de los trabajadores.

La Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. no cejará en su empeño para que los trabajadores y trabajadoras de TECNATOM realicen su trabajo en unas condiciones que no pongan en riesgo su salud e integridad física. ●

Sácale partido a tu cuota

COMFIA-CC.00. va a editar una guía con todos los servicios que los afiliados y afiliadas pueden disfrutar



Si bien la razón de ser de una organización sindical, su actividad central, nuclear, es la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en general y de sus afiliados y afiliadas de forma especial, CC.00. ofrece a sus afiliados y afiliadas una amplia oferta de servicios.

Muchos de los afiliados y afiliadas a CC.00. desconocen que, por el mero hecho de estar afiliado al sindicato, éste le ofrece una amplia gama de servicios, descuentos

en actividades de ocio y tiempo libre y en la compra en determinados establecimientos.

Por ello, COMFIA-CC.00. de Madrid va a editar una guía con todos los servicios con los que puedes con-

tar como afiliado o afiliada que recibirás en breves fechas, bien en tu domicilio particular o en tu empresa.

De igual forma, COMFIA-CC.00. de Madrid organiza periódicamente actividades para sus afiliados y afiliadas en las que puedes participar si lo deseas.

La utilización de los servicios, el acceso a descuentos, junto con la deducción que puedes realizar en la declaración de la renta de la cuota que pagas anualmente al sindicato, harán que tu cuota sea rentable.

Puesto que los servicios y los descuentos en establecimientos se van actualizando periódicamente y para que puedas conocer y participar en las actividades que COMFIA-CC.00. organiza, te proponemos que nos hagas llegar una dirección de correo electrónico a la que podamos enviarte las actualizaciones que vayan produciéndose. Remítenos tu dirección de correo electrónico a serviciosmadrid@comfia.ccoo.es

De igual forma, para cualquier tema que quieras comentar, sugerir o proponer, puedes dirigirte a serviciosmadrid@comfia.ccoo.es o llamar a nuestra sede y preguntar por el responsable de servicios. ●

Área de prejubilados

Calendario de actividades enero-junio 2006

- | | | | |
|------------|--|------------|--|
| 17-01 | 4ª Salida a la Nieve (destino pendiente designación). | 25-04 | * Hoces del Duratón en barca - Sepúlveda. |
| 24/25-01 | 1º. Certamen de Ajedrez y Mus del Prejubilado/a. | 09 a 11-05 | Córdoba (Mezquita, Patios Judería, Medina Zahara). |
| 01 a 12-02 | 1º. Curso de Cocina. | 20-05 | Jardines del Capricho en Alameda de Osuna. |
| 25 a 27-02 | Carnavales de Cádiz | 01-06 | 1º. Encuentro Deportivo del Prejubilado/a – Picnic Laguna Campillo (Tenis, pádel y frontenis por parejas. Natación). |
| 11-03 | “La Matanza” Villarrubia Ojos. | 13/14-06 | Burgos - Monasterio de las Huelgas - Cartuja de Miraflores - Lerma - Covarrubias - Monasterio de Silos. |
| 01-04 | 4ª Fiesta Multicultural Área Prejubilados (Exposiciones, Teatro, Música. Homenaje a Vicente Fraile). | | |
| 20-04 | Paseos por Madrid –Comercios y Tabernas Tradicionales. | | |

Edita:

Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras Madrid.
C/ Lope de Vega 38,
3ª planta.
28014 Madrid.
Teléfono: 91 536 51 63.

La actividad señalada con * **se duplicará** el sábado inmediatamente posterior.

Este calendario podrá sufrir alguna modificación por necesidades organizativas, informándose en tal caso lo antes posible, a través de nuestras circulares periódicas.

Esta Área de Prejubilados se mantiene sensibilizada en temas sociales y sindicales.

Participaremos con nuestro apoyow en actos al respecto.

PARA INFORMACIÓN Y RESERVAS:

Federación de Servicios Financieros y Administrativos de COMFIA Madrid
Lope de Vega, 38 3ª • 28014 MADRID • FAX: 91 536 51 67 • TEL.: 91 536 51 63/64/65
e-mail prejubiladosmad@comfia.ccoo.es - web. www.comfia.net