



# Primer Convenio Colectivo



## Inscripción y Publicación en el BOE del I Convenio Colectivo de Asepeyo

*El Ministerio de Trabajo e Inmigración Resolvió el día 19 de febrero de 2010, ordenar la inscripción del Primer Convenio Colectivo de Asepeyo en el correspondiente Registro y disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.*

### Presentación

La Sección Sindical de CC.OO de Asepeyo, a través de su Secretario General y de la Secretaria de Acción Sindical, a invitación del Comité, presentó el pasado día 3 de Febrero el Convenio Propio de Asepeyo en el Hospital de Coslada.

La presentación contó con una elevada presencia y participación del personal del Hospital y en ella se expusieron y aclararon las cuestiones y dudas más frecuentes de los temas presentes en el convenio que suscitan interés, tales como actualización del IPC, Póliza sanitaria, permisos no recuperables y días de libranza, etc. Otro aspecto destacado es la explicación del nuevo marco de relaciones laborales en la empresa.

Igualmente se realizó la presentación del Convenio Colectivo de Asepeyo en el Centro de Angli.



### EDITORIAL

La revista AZUL, no deja de sorprendernos en cada edición. Esta revista Intenta reflejar el día a día de nuestra empresa, pero no lo consigue. Los trabajadores/as, nos sentimos ajenos a esa realidad artificial, en la que no se nos pide nuestra opinión, ni participación, sólo se nos pide fuerza de trabajo, contención y austeridad. Austeridad que por cierto debería aplicarse a dicha publicación. Tanto recorte presupuestario también podría pasar el cepillo y dejar de publicar la revista en formato papel.

En esta última edición, nos obsequia con el I Convenio de Asepeyo. Entre los artículos dedicados a este tema en sus páginas, en los que por cierto están vetadas las siglas sindicales, es cierto que supone la consolidación y materialización de todos los acuerdos presentes en la empresa negociados en su momento con la Representación de los trabajadores, no sin esfuerzo en la negociación por parte de nuestros representantes. El día que en la revista Azul aparezcan las siglas de los sindicatos, creemos que hemos entrado en la normalidad y transparencia necesaria que Asepeyo necesita.

Señores de la dirección, la representación de los trabajadores en Asepeyo tiene siglas: CCOO, UGT, SPS.



Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

La Sección Sindical CCOO en Asepeyo hemos firmado el protocolo de actuación para las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo el pasado día 4 de Febrero en Barcelona, junto con el resto de secciones sindicales más representativas en la empresa.

Este protocolo se enmarca dentro del Plan de Igualdad de Asepeyo.

La firma de este protocolo supone, además, la consolidación del proyecto Asepeyo, trabajamos en buena compañía.



**ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES SUSCRIBEN UN ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Fue el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, el que tomó la iniciativa hace unos meses con una propuesta de pacto plurianual que abordase fundamentalmente salarios, excedentes empresariales y empleo, entre otros capítulos. Hoy este acuerdo ha quedado firmado en un acto que ha de servir para enviar una señal de confianza a la sociedad en general, y a las instituciones económicas y políticas en particular, de que es posible, con voluntad y responsabilidad, trabajar de forma consensuada para superar la crisis económica.

Toxo ha destacado, en el acto de la firma del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012, la apuesta decidida de empresarios y sindicatos, por el mantenimiento y la calidad del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo.

El máximo dirigente de CCOO destacó, además, la decisión de abordar materias como la salud y seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades para los jóvenes y las mujeres, formación y absentismo laboral.

El acuerdo se propone hacer una aportación importante y trascendente a la recuperación económica, mejorando la competitividad de las empresas y el mantenimiento del empleo y, a la vez, es una iniciativa para la modernización de la negociación colectiva, ha señalado el secretario general de CCOO.

Toxo concluyó afirmando que "el necesario cambio del modelo económico conlleva unas relaciones laborales distintas para, con consenso, intentar realizar las transformaciones que necesita la economía y el mercado de trabajo". (CCOO)

# BREVES



## CESE VOLUNTARIO DEL DIRECTOR GERENTE y DIRECTOR GERENTE ADJUNTO DE MUTUA FRATERNIDAD.

EN LA JUNTA DE LA MUTUA FRATERNIDAD DEL PASADO VIERNES DÍA 12 DE FEBRERO DE 2010, SE PRODUJO EL CESE VOLUNTARIO DE SU DIRECTOR GERENTE Y DIRECTOR GERENTE ADJUNTO.

## Placa de Identificación del Personal Sanitario.

*Agradecemos a los responsables de comprar dichas placas, tener en cuenta las reivindicaciones realizadas en el Nº anterior de esta gaceta, y cambiarlas.*

## Trabajo quiere elevar de 15 a 20 años el periodo de cálculo de las pensiones.

*El Ministerio de Trabajo ultima su propuesta de reforma del sistema de pensiones, que estudiará el Consejo de Ministros del próximo viernes. El Gobierno remitirá estas propuestas a la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, donde están representados todos los grupos parlamentarios, y que será quién tendrá la última palabra sobre la reforma.*

## La supresión de los 400 euros reduce la primera nómina del año

*HACIENDA RECONOCE QUE EL FINAL DE LA DEDUCCIÓN GENERA MALESTAR ENTRE LOS PENSIONISTAS.*

*Llega la hora de cobrar la primera nómina de 2010, aquella que tradicionalmente refleja la subida de la inflación para los pensionistas y los aumentos pactados por convenio entre los asalariados. Pero en esta ocasión no trae buenas noticias: el IPC ha registrado su menor avance en 50 años con un alza del 0,8%, lo que ha dejado a los jubilados sin la habitual paga por la corrección de los precios, mientras la falta de acuerdo en la negociación colectiva ha privado a muchos otros de la tradicional revalorización de los salarios. Además, por si esto fuera poco, la próxima nómina también será la primera que recogerá la supresión de la deducción de 400 euros del IRPF, lo que en resumen significa cobrar unos 33 euros menos de media al mes en plena cuesta de enero.*

## LA AEPD IMPONE UNA MULTA DE 60.101,21 € A UNA GESTORÍA POR CEDER DATOS A UNA MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

*UN CLIENTE DE UNA GESTORÍA PRESENTA UN ESCRITO DE DENUNCIA CONTRA ESTA ANTE LA AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.*

## ¿ ASEPEYO PONE FRENO A LOS ACCIDENTES ?

No es de recibo que con la pretensión de reducir la siniestralidad por AT en nuestra empresa, Asepeyo, utilizando los recursos a su alcance, trate de derivar casos de accidentes de trabajo de su plantilla a CC, generando al lesionado desatención, indefensión y discriminación respecto al resto de trabajadores asegurados. Esta práctica no parece acorde con la política de excelencia que promueve Asepeyo, en la que incluso se llega anular y ningunear al facultativo que extiende la baja.

*Publicación de la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero, por la que se fijan las compensaciones a satisfacer a los miembros de la junta directiva y de la comisión de prestaciones especiales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, por su asistencia a las reuniones de dichos órganos.*

## LAS PENSIONES SON VIABLES

*Graves errores metodológicos hechos por los economistas (y los medios de información y persuasión) liberales en sus diagnósticos del colapso de las pensiones.*

*Desde hace décadas se viene anunciando que las pensiones no podrán mantenerse como ahora en el futuro, y que hay que tomar medidas para evitar su colapso en pocos años. Vicenç Navarro, sin embargo, demuestra simple y fehacientemente que esas voces agoreras están equivocadas. O, más probablemente, que hacen trampas a sabiendas.*

*No es cierto que el ciudadano español medio viva cuatro años más ahora que hace veinticinco años.*

## ¿Por qué no funciona la formación en las empresas?

*LA REALIDAD ES QUE LA FORMACIÓN NO FUNCIONA EN MUCHAS MÁS OCASIONES DE LAS QUE SÍ FUNCIONA. SI PONEMOS CIEN EMPLEADOS EN UN PROGRAMA TÍPICO DE FORMACIÓN CORPORATIVA, MENOS DEL 20% ACABARÁ UTILIZANDO LO QUE HA APRENDIDO. La inmensa mayoría de los alumnos no mejorarán su rendimiento, incluso si han intentado utilizar la formación. Se encontrarán con una combinación de obstáculos, entre ellos jefes indiferentes, presiones de tiempo agobiantes, falta de incentivos para cambiar, presión de los compañeros o algún otro tipo de problema que acabará por extinguir su motivación.*

# Hospitales



## Reconocimiento de las Peculiaridades de los Hospitales

*El Artículo 9 del Convenio Colectivo Propio de Asepeyo, ha significado realizar avances importantes en la representación y negociación de las distintas particularidades que existen en Asepeyo, como es el caso de los Centros Hospitalarios.*

*La Sección Sindical de CC.OO en ASEPEYO reconociendo la particularidad y peculiaridad de los Centros Hospitalarios propios de la mutua y la necesidad de homogeneizar los sistemas de trabajo y gestión de estas entidades, ha propuesto e impulsado, en el Convenio Colectivo Propio de Asepeyo, un ámbito de representación y negociación en la que se tengan en cuenta las características especiales de los hospitales. En este sentido se ha acordado la realización de reuniones anuales conjuntas, así como la creación de una comisión específica para tratar temas relacionados con dichos centros de trabajo, en las que participarán los representantes de los trabajadores de dichas instituciones.*

*La Sección Sindical de CC.OO Asepeyo creemos que para progresar y mejorar, tanto el servicio a los asegurados, como las condiciones de los trabajadores, es absolutamente necesaria la participación de los representantes de los trabajadores a través de las secciones sindicales.*

*H. Sant Cugat (Sección Sindical CCOO)*

## Carrera Profesional para el Personal Sanitario

*En el Convenio Colectivo Propio de Asepeyo se acuerda la creación de una comisión para el desarrollo de la carrera profesional del personal de Enfermería, Fisioterapia, Técnicos especialistas en Radiodiagnóstico y laboratorio. También permite la modificación de la existente para el personal facultativo.*

*Desde la Sección Sindical CCOO Asepeyo siempre hemos apostado por la creación de un sistema de Carrera Profesional para todos los trabajadores. El diseño de dicha carrera debe basarse en criterios objetivos, claros, profesionales, definidos, que garanticen la igualdad de oportunidades y que pueda ser compatible con la conciliación de la vida personal y familiar.*

*Con la creación de dicha comisión seguiremos a la cabeza del impulso de la negociación, como venimos haciendo desde hace años, como la entrega el 21 de febrero de 2008, por parte de CCOO de un borrador de Carrera Profesional en el que se incluía a todos los profesionales sanitarios, no solo a los licenciados. Se proponen mejoras como que la comisión de evaluación de ascenso a grados esté formada por el gerente o director de centro de trabajo, un representante de RR.HH, jefe de servicio o equivalente, un profesional del mismo grado al que se opta y un número igual de representantes de los trabajadores del comité al que pertenece el trabajador evaluado. Se propone que se establezcan los elementos evaluables, "asistencia, docencia, investigación, gestión clínica, formación, experiencia y adquisición de habilidades, etc..", así como que el pago se realizase en nómina, con la creación de un complemento de carrera profesional, no como mejora voluntaria.*

*Igualmente también se entregó un borrador de modelo de desarrollo profesional para el resto de trabajadores de ASEPEYO. Desde la sección sindical de CC.OO en ASEPEYO pensamos que el desarrollo profesional de todos los trabajadores es un requisito indispensable, para el estímulo para todo el personal en mejora de la calidad asistencial.*

*H. Sant Cugat (Sección Sindical CCOO)*



# Hospitales

## HOSPITALES IMPLICADOS EN LA CALIDAD

*De la Calidad existen muchas definiciones, todas ellas muy ortodoxas, pero si se nos pregunta qué entendemos por calidad de un producto o servicio, como consumidores, gestores, empleados, etc., nos viene a la cabeza un sentimiento, una impresión "Cumplimiento de nuestras expectativas".*

*Cada uno de los componentes de los distintos equipos que componen los Hospitales de Asepeyo está implicado en la Mejora Continua para conseguir los Objetivos y por ello han demostrado estar motivados sobradamente, pero también manifiesta una insatisfacción pues la Calidad, entendida en su globalidad, es un camino de doble dirección. Falta materializar la compensación efectiva de la labor que los profesionales que integran la plantilla, a través de un desarrollo de la Carrera Profesional de los distintos colectivos.*

*La labor asistencial de alta calidad que se realiza en los hospitales es gracias a la interacción de cada una de las partes. Relación de las partes con el todo, requiere de un crecimiento profesional, y para ello debemos atender todas las necesidades para que los diferentes colectivos implicados vean cumplidas sus expectativas.*

*Desde el Comité de Empresa del Hospital de Coslada, con el apoyo de la Sección Sindical de CC.OO, apostamos por el desarrollando sistemas de Mejora para todos los colectivos, bajo el prisma de:*

*Igualdad de Derechos*

*No discriminación (de género, estatus, o antigüedad)*

*La firma del I Convenio Colectivo de Asepeyo, realizada por parte de las Secciones Sindicales mayoritarias en nuestra empresa, presenta un nuevo marco de negociación que permite reflejar la realidad de los hospitales y quede recogidas las particularidades de los colectivos presentes en estos centros (Técnicos de Laboratorio, de Farmacia, Radiología; especialistas de los servicios de Urgencias, Quirófano, URPA; personal de Mantenimiento, Celadores,...)*

*Apostamos por la Mejora Continua y la Satisfacción de todo el Equipo Hospitalario.*

*Comité de Empresa H. Coslada (CCOO)*

