

"Lo más difícil de la vida es, que cuando empezamos a entenderla, ya pasó todo y ya es demasiado tarde". Oscar Wilde



La COOPress de Asisa

Ante las reiteradas consultas que nos habéis realizado sobre si la empresa puede obligaros a cambiar el horario de trabajo, os explicamos a continuación lo que dice el Convenio al respecto.



El vigente Convenio Colectivo de Seguros (2008-2011) indica:

Artículo 47. Jornada laboral y su distribución.

1. La jornada máxima de trabajo será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes en el ámbito de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en el número 1.
...
7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo. No obstante, **se mantendrá la jornada continua en aquellas empresas que la vienen realizando. El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.**
8. En el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, **mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.**
...

En este sentido, la Sección Sindical de CC00 elevó esta consulta a la Comisión Mixta-Paritaria del Convenio Colectivo para que decidiera al respecto. A continuación reproducimos su resolución...

LA COMISIÓN MIXTA (*) AVALA EL CRITERIO DE NUESTRA SECCIÓN SINDICAL

"La Comisión Mixta informa que, de conformidad con las previsiones del artículo 47 nº 7, el paso de una distribución horaria de jornada continua a otra de jornada partida, se hará mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio".

"Y estas previsiones se complementan con la regulación del nº 8 del citado precepto que dispone que en el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente Convenio".

"Sobre estas bases, la Comisión Mixta interpreta: que es el acuerdo a través de la negociación colectiva, el procedimiento previsto en Convenio para llevar a cabo la modificación horaria a que se refiere la consulta".

(*) ¿Qué es la Comisión Mixta (CM)? Está integrada por las partes que firman el Convenio Colectivo (sindicatos y empresarios), de forma paritaria con un máximo de 8 miembros por cada una de las representaciones. Una de sus funciones, entre otras, es la actuación en la interpretación y aplicación del Convenio, mediando y arbitrando si se producen conflictos sobre dicha interpretación. El procedimiento se inicia cuando alguna de las organizaciones firmantes eleva consulta de Interpretación a dicha CM.

Vacaciones

No os dejéis engañar ni intimidar: **vuestras vacaciones son vuestras**, y uno de los derechos claros que tenemos es elegir cuándo queremos disfrutarlas, así que negaos ante cualquier "ofrecimiento" y hacédnoslo saber para que podamos actuar en consecuencia.



Artículo 53. Vacaciones.

- El personal afectado por el Convenio general, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales.
- Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la empresa.
- El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de **común acuerdo** entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, **dos meses antes**, al menos, del comienzo del disfrute.
- En la distribución de las vacaciones se procurará que, como mínimo, 11 días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre).
- Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de 15 días, o que haya implicado una hospitalización que supere los siete días consecutivos, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, u octavo si se trata de la indicada hospitalización, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto o adopción/acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por tales causas le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



RECONOCEN A UNA TRABAJADORA EL DERECHO A MODIFICAR SU CALENDARIO LABORAL POR CUIDADO DE HIJOS

CCOO de Euskadi ha ganado en los tribunales la demanda interpuesta por una trabajadora para que se le reconociera el derecho de modificar su calendario laboral para dedicarse al cuidado de su hija.

La trabajadora ya disfrutaba de una reducción de la jornada laboral en su centro de trabajo, el concesionario de coches Mas Motor en Bilbao. Con el fin de poder compatibilizar su empleo con su vida personal, solicitó por escrito a su empresa que las horas laborables de los sábados fuesen distribuidas a lo largo de la

semana para poder librar completamente ese día. Su principal razonamiento era que su marido también trabajaba los sábados, lo que provocaba serias dificultades de conciliación.

El concesionario se negó y los servicios jurídicos de CCOO llevaron el caso ante el juzgado de lo social. La sentencia, que acaba de salir, ha dado plenamente la razón a la trabajadora basándose en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. En ella, se reconoce el derecho a solicitar una reducción de jornada a hombres y mujeres con hijos menores ocho años y/o familiares dependientes.

Asimismo, la ley deja claro que, para facilitar la conciliación, el calendario laboral puede modificarse dentro de los márgenes de la jornada laboral habitual.

La Federación de Industria aplaude el contenido de la sentencia, que no es sino el reflejo de la normativa vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres y compatibilización del trabajo con la vida personal. Asimismo, felicita a la trabajadora por su valentía a la hora de pelear sus derechos, un ejemplo para todos los y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Federación de Industria de CCOO de Euskadi



Asisa denunciará al Ayuntamiento de Jerez por una deuda que asciende a 1,2 millones de euros. Denuncia que ha contratado servicios con otra entidad pese a la deuda que tiene con Asisa

Los sindicatos tienen opiniones enfrentadas sobre la deuda que mantiene el Ayuntamiento con Asisa, la cual asciende a 1,2 millones de euros (200 millones de las antiguas pesetas). La central más beligerante es la CGT, que no duda en anunciar a través de su delegado sindical en el Consistorio, José García, la apertura de un proceso judicial contra el Ayuntamiento "por apropiación indebida, ya que el hecho de que se descontara dinero a los empleados para pagar su asistencia sanitaria y dicho dinero no se ingresara a la aseguradora es razón más que suficiente para ello. Que se utilice el dinero de los trabajadores para otros menesteres es muy fuerte".

De otro lado, la CGT considera que el Ayuntamiento también podría haber hecho un uso fraudulento de los datos personales de los trabajadores cuando saca a concurso dicho servicio de seguro sanitario.

En la actualidad, unos 1.200 trabajadores municipales se han servido de este servicio contemplado en el convenio municipal. "Asisa -se apuntaba ayer desde CGT- ha tenido la decencia de seguir prestando asistencia pese a no cobrar. Evidentemente, si la compañía le hubiese negado la atención médica a cualquier trabajador inmediatamente habrían sucedido dos cosas: que el empleado habría pedido explicaciones y acto seguido habría denunciado a su empresa, es decir el Ayuntamiento, en el Juzgado". "Tanto hablar de legalidad y de transparencia y resulta a este respecto este Ayuntamiento es un auténtico desastre", concluyó García.

Por su parte, Alfonso Cárdenas, delegado de UGT en el Ayuntamiento, mostró ayer su incredulidad ante el conflicto generado por el impago. "No sabemos qué es lo que pasa. Desde el Ayuntamiento dicen que la parte que se retiene a los empleados le fue entregada a Asisa y que no saben de dónde sale la deuda de 1,2 millones de euros". Asisa tiene que prestar asistencia sanitaria a los empleados municipales hasta finales del mes en curso, momento en que entrará en vigor el acuerdo con DKV. Cabe destacar que DKV es una correduría de seguros que, curiosamente, podría ofertar a los trabajadores municipales los propios servicios de Asisa, informaron fuentes sindicales.

Para terminar, la sección sindical de CCOO, representada por el delegado Manuel Monje, considera que la deuda que mantiene el Consistorio con Asisa "es tan denunciable como puede serlo la que mantiene con otros servicios municipales tales como el transporte o la limpieza pública". Para Monje, "los sindicatos tenemos poco que decir pues el servicio sanitario se ha prestado. Si hubiera sido al contrario la situación sería muy diferente". Para terminar, cabe destacar que el pliego del acuerdo aún no ha sido remitido a los sindicatos para su estudio. "Sólo sabemos que DKV saldrá más barato y que será el propio trabajador quien decida dónde quiere recibir la asistencia sanitaria".



- **Concentración europea.** El pasado jueves 14 de Mayo más de 150.000 sindicalistas españoles y portugueses salimos a las calles de Madrid para exigir un nuevo compromiso Social a la Unión Europea.

La Euromanifestación fue un rotundo éxito gracias al esfuerzo, fundamentalmente de los delegados y delegadas de Comisiones Obreras

COMFIA-Madrid tuvimos una nutrida representación en la Euromanifestación, por lo que desde la Dirección del Sindicato queremos agradecer el esfuerzo que habéis realizado todas las secciones sindicales con vuestra presencia y que junto con miles de sindicalistas unimos nuestras voces para reclamar UN NUEVO COMPROMISO SOCIAL que nos permita salir de la crisis lo más rápidamente posible y con el menor coste social.

QUIÉNES SOMOS?



Bernardo López de Uralde

Hola a todos, me llamo Bernardo López de Uralde, llevo en Asisa (Delegación de Málaga) desde 1997. Mi tarea siempre la he desempeñado en el Departamento de Prestaciones.

En octubre de 2008 salí elegido como representante de los trabajadores (por CCOO). Lo que me empujó a presentarme fue mi fe cristiana. Ya sé que suena raro, pero considero que un cristiano tiene que estar comprometido en la Transformación de la sociedad, en la lucha por la justicia

¿Y por qué presentarme por CCOO?. Pues porque estoy afiliado desde 2002, y conozco a muchos miembros de CCOO en Málaga que proceden de grupos cristianos "comprometidos" y se merecen mi confianza con respecto a su compromiso en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Desde CCOOpress quiero animar a los compañeros de las Delegaciones de Andalucía, Ceuta y Melilla a afiliarse a CCOO, LA UNIÓN HACE LA FUERZA. No dudéis en poneros en contacto conmigo si se os presenta algún problema o tenéis alguna consulta.

Todos los miembros de CCOO somos los primeros interesados en que Asisa vuelva a ser la empresa líder en el sector del seguro médico privado, sería absurdo querer lo contrario...ES NUESTRO SUSTENTO. Ahora bien, no podemos ni debemos olvidar nuestra razón de ser como sindicato: "defender los Derechos Profesionales, Sociales y Económicos de los trabajadores". Un saludo.



En esta sección hemos reservado un espacio para tus opiniones, comentarios o aquello que quieras hacer llegar a tus compañeros. La única condición para su publicación será el mantenimiento de las buenas maneras y el respeto a las personas. Como es natural, y si así lo deseas, te garantizamos el anonimato.

ccoosercentrales@asisa.es

Nueva aplicación de Autorizaciones

La Historia ha sido testigo de como empresas, incluso multinacionales, que han llegado a ser líderes en sus sectores, han llegado a perder ese liderato, llegando incluso a desaparecer algunas, por no saber renovarse o no reaccionar a tiempo ante las adversidades.

En los tiempos que corren, la informática es un pilar fundamental para el crecimiento de cualquier empresa. En Asisa da la impresión que esto se ha olvidado, lo decimos por la nueva aplicación de autorizaciones que se ha ido implantando en las Delegaciones desde el mes de Marzo.

Hemos podido constatar que es una buena aplicación para controlar una serie de conceptos, pero que es una aplicación LENTISIMA para atender a nuestros asegurados. Éstos tienen que esperar y guardar cola bastante tiempo (y hoy en día el tiempo es oro) para que se le autorice un servicio. El cliente suele acabar cabreado, suele descargar su enfado con el empleado que le atiende y que no está en su mano solucionar tal lentitud, y la imagen de Asisa queda por los suelos. La competencia no tiene que preocuparse por Asisa, ella misma se encarga de devaluar su imagen de empresa.

Pero ahí no queda la cosa, desde la mayoría de las Delegaciones los compañeros nos confirman que tienen que prolongar su jornada laboral y algunos incluso se tienen que llevar trabajo a casa para poder sacar adelante todo el papeleo que se va acumulando (¿en Asisa existen las horas extraordinarias remuneradas?, ¿esto favorece la Conciliación?). Esta situación está generando entre el personal síntomas de ansiedad, estrés, desánimo... (¿esto es salud laboral?).

Desde aquí queremos hacer un llamamiento a la Dirección de la Empresa para que busque las soluciones necesarias para acabar con esta situación provocada por la nueva aplicación, y que está afectando a la imagen de Asisa y a la salud de sus empleados.

Fdo: Cualquier empleado de cualquier delegación de Asisa que utiliza la nueva aplicación de Prestaciones

Rincon Afiliado

Además de la fuerza de Comisiones Obreras, cuya afiliación supera 1.200.000 personas, y que la organización de los trabajadores es la mejor herramienta para la defensa de tus intereses, te informamos del **valor de los servicios**, con algunos ejemplos de las ventajas añadidas de la afiliación:

1. Si utilizas nuestro bono parques 2009, te ahorrarás 25 euros sobre el precio normal si es un abono individual y 19 euros por persona si es una familia de hasta tres miembros.

PRECIOS DE ENTRADAS TEMPORADA 2009			
ADULTOS		CC.OO.	TAQUILLA
PARQUE DE ATRACCIONES		22,00	28,60
ZOO AQUARIUM		15,00	18,50
PARQUE TEMATICO DE MADRID. WARNER		27,00.2ºDIACONSECUTIVO GRATIS	35,00
AQUOPOLIS SAN FERNANDO		15,00	18,00
AQUOPOLIS*	TODOS	17,00	21,00
INFANTILES		CC.OO.	TAQUILLA
PARQUE DE ATRACCIONES	De 3 a 6 años	13,00	21,00
ZOO AQUARIUM	De 3 a 7 años	13,00	15,00
PARQUE TEMATICO DE MADRID. WARNER	De 3 a 6 años	27,00.2ºDIACONSECUTIVO GRATIS	26,50
AQUOPOLIS SAN FERNANDO	De 3 a 10 años	12,00	13,00
AQUOPOLIS*	De 4 a 9 años	12,00	18,00

2. Otros importantes descuento: <http://www.comfia.net/ofertasocio/>

Y si quieres que contemos o denunciemos algún tema en nuestra revista la CCOOPress, contáctanos y cuenta tu historia; haremos todo lo posible por complacerte. No dejes que otros decidan por ti, sé parte activa de la empresa, defiende tus derechos, tu lucha nos hace fuertes.

Ven a conocernos y participa, **luchar contigo por tus derechos es nuestro máximo objetivo.**

A F I L I A T E

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

Dudas, sugerencias o cuestiones sobre Prevención de Riesgos Laborales: comiteseguridad@asisa.es



Ccoo.sercentrales @ asisa.es

