



CCOO ****

COMISIONES OBRERAS DE MADRID
Primavera 2015 - Número 197

COCA-COLA

David vence a Goliat



PÁG 5 ▶

MUJER

Madrid: la región del machismo

PÁG 14 ▶

POLÍTICA SOCIAL

Ahora sí, renta mínima

PÁG 13 ▶

A PIE DE TATO

**Susana Dominguez,
Técnica en emergencias
del SUMMA 112**



PÁG 17 ▶

TE INTERESA...

¿Qué es la negociación colectiva?

PÁG 8 ▶

INFORMACIÓN JURÍDICA

Vacaciones completas para el personal relevista a tiempo parcial

PÁG 15 ▶

TODO SOBRE LAS MUTUAS

PÁGINAS CENTRALES 9-12

**SALUD LABORAL
UN TRABAJO
PERMANENTE
★ DE CCOO**



**EXIGE TUS
DERECHOS**

CCOO ****
EN TU LUCHA DIARIA

ELECCIONES
SINDICALES
2015
#Exige CCOO

FOTONOTICIA



Foto: Fran Lorente @frlorente

Texto: Alfonso Roldán @AlfonRoldan

► Sobran los motivos

La educación es la semilla que los gobiernos deben cuidar para que los países tengan futuro. En nuestro país, bajo el ministerio de Wert, se ha talado a hachazos la educación. Se ha arrancado la semilla que podría garantizar un futuro.

Junto con el afán privatizador de la sanidad, la enseñanza ha mostrado la verdadera máscara del PP. Formarse es ya un artículo de lujo. Por eso, sobran los motivos para exigir al Gobierno que dé marcha atrás a los recortes educativos. Sobran los motivos para exigir la eliminación de las tasas que gravan a la educación pública y el decreto que implantará el 3+2 en la Universidad. Sobran los motivos para exigir una auditoría de los conciertos educativos. Y sobran los motivos para que los trabajadores de la enseñanza recuperen el poder adquisitivo perdido.

La juventud estudiantil está siendo atacada permanentemente. Pero estudiantes, profesores, decenas de organizaciones sociales, educativas, sindicales, vecinales y políticas han hecho frente común contra la injusticia en la calle y en las urnas. Las calles de Madrid han vuelto a escuchar gritos reivindicativos que no se oían desde el franquismo: «El hijo del obrero, a la Universidad». ■

Tienes derechos ▼

La crisis ha sido la mejor excusa de los poderosos para arremeter contra los derechos laborales y ciudadanos. Derechos conquistados a veces con sangre. Quieren que nos olvidemos de que tenemos derechos, pero tenemos derecho a manifestarnos, tenemos derecho a la huelga para defender nuestras reivindicaciones, tenemos derecho a la negociación colectiva a pesar de las reformas laborales.

Tenemos derecho a una sanidad y una educación públicas. Tenemos derechos porque también tenemos deberes que cumplir y hay que exigir que los deberes también sean para todos. También gigantes como Coca-Cola tiene que cumplir con las sentencias que, una detrás de otra, dicta la Audiencia Nacional a favor de la plantilla de Fuenlabrada.

Tenemos derecho a enfermar; tenemos derecho a trabajar para vivir y no a vivir para trabajar, por eso tenemos derecho al tiempo de ocio y las vacaciones. Tenemos derecho a la cultura para conformar conciencias críticas. Tenemos derechos, seamos hombres o mujeres.

Tenemos derecho a estar en la calle y a discrepar. Tenemos derechos conquistados y toca defenderlos. ■

Un código ético para mejorar las Comisiones Obreras ▼

El Consejo Confederal de CCOO, máximo órgano entre congresos, ha aprobado un documento de especial trascendencia para mejorar la transparencia y el control de la actuación del sindicato: el llamado código ético.

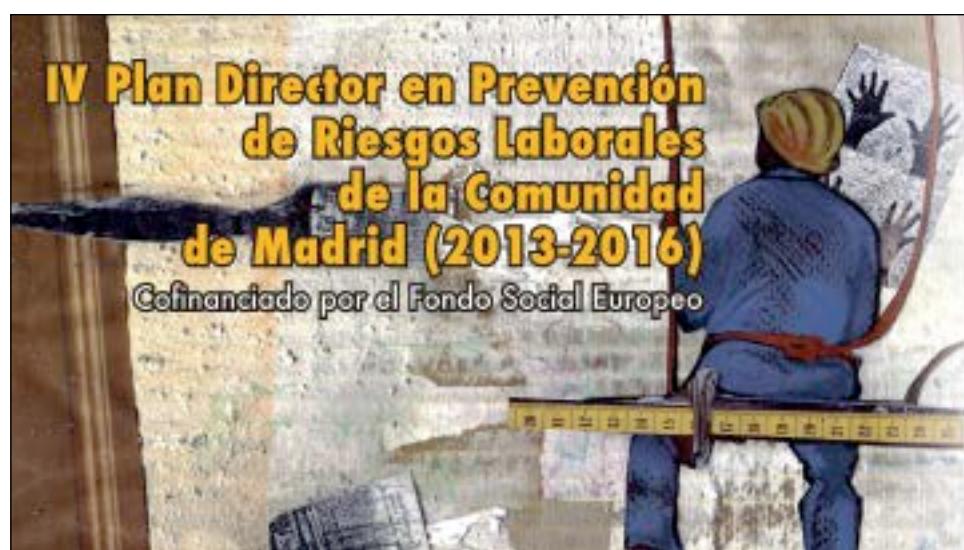
Según explica Fernando Lezcano, secretario de Organización y Comunicación de CCOO, «se trata de no defraudar a las demandas crecientes de una ciudadanía, cada vez más consciente de sus derechos y menos tolerante ante los casos de corrupción. La aparición en CCOO de algunas prácticas excepcionales, no acordes a nuestras normas y principios, nos animaron a responder clara y rápidamente cuando estas prácticas se han constatado y a promover cambios en nuestro funcionamiento interno, a través de medidas estructurales orientadas a favorecer un mayor control de nuestra actividad».

Lezcano sintetiza las propuestas: Garantizar la renovación de los órganos de dirección, y extender la limitación de mandatos que ahora se aplica a los secretarios y secretarias generales a todos los miembros de las Comisiones Ejecutivas de la Confederación y estructuras federales y territoriales. Garantizar la transparencia de nuestras actuaciones, haciendo efectiva la presentación de una

declaración de renta y bienes al inicio de su mandato de las personas elegidas para formar parte de los órganos de dirección de cada organización confederada y la propia confederación, además de dar publicidad a las cuentas y datos económicos más relevantes. Garantizar una adecuada actividad institucional, reforzando las obligaciones de información y rendición de cuentas de los representantes institucionales. Garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical, con objeto de definir un sistema común de aplicación al conjunto de la confederación. Reforzar el control de nuestra actuación y el correcto gobierno de los recursos, creando, por ejemplo, la figura del defensor/a de la afiliación, dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, para facilitar la mejor atención a las personas afiliadas al sindicato que expresen críticas o quejas sobre nuestra actividad.

Por su parte, CCOO de Madrid ha aprobado ya la adaptación del código de conducta y cuenta ya con la figura del defensor del afiliado desde hace un año. (Más información en página 8. Documento completo en www.ccoo.es). ■

«CCOO de Madrid ha aprobado ya la adaptación del código de conducta y cuenta ya con la figura del defensor del afiliado»



Hagamos de él un instrumento útil para fomentar la cultura de la prevención y mejorar las condiciones de trabajo.

- Luchar contra los accidentes y las enfermedades profesionales comporta luchar por un trabajo decente, seguro y sano.
- Hemos de articular la prevención en la negociación colectiva.
- Se requieren políticas activas de prevención sostenidas en el tiempo.

Atendemos tus necesidades - Te proponemos soluciones

91 536 52 12 (ext. 5212)

www.saludlaboralmadrid.es - slmadrid@usmr.ccoo.es

CCOO
comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Fondo Social Europeo Inversión en la Salud

SM
La fuerza del trabajo
Instituto de Estudios Sociales y Profesionales
Comunidad de Madrid

#HuelgaNoEsDelito

SERVICIOS / OPINIÓN

Cibercosas

TWITTER

Madrid Sindical (@MadridSindical) tiene una cuenta en la red social de la inmediatez en 140 caracteres que ya suma casi 5.700 seguidores. Os seguimos invitando a utilizar el *hashtag*

#HuelgaNoEsDelito para denunciar la criminalización del sindicalismo de clase.

Recuerda que existe el perfil @CCOOMadrid. También tienen perfil cuatro comarcas: @CCOOHenares, @CCOOmadridSur, @CCOOmadridNorte, @lasvegasCCOO.

FACEBOOK

Madrid Sindical está en facebook con más de 6.400 seguidores. Comisiones Obreras de Madrid también cuenta con página de seguidores en esta red social. Asimismo, tiene una página en esta red la Fundación Abogados de Atocha.

INSTAGRAM

Madrid Sindical también está en la red de fotografía Instagram, con fotos realizadas por @frlorente con el perfil @madridsindical.

Humor Gráfico. Molleda

- Si trajey dispuesta de más tiempo, podría llegar a demostrar, ampliamente y a todo el mundo, que no vale para nada !!!

**USMR-CCOO
PROGRAMACIÓN 2015
PLANES DE FORMACIÓN**

CURSOS GRATUITOS PRIORITARIAMENTE PARA TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS

En este plan se admiten personas desempleadas

La realización de los cursos será de marzo a noviembre de 2015

**información e inscripción
MAFOREM**

Es la Fundación para la Formación y el Empleo de Comisiones Obreras de Madrid

www.maforem.org

C/ Sebastián Herrera 14
28012 Madrid
Tel. 91 468 02 58 Fax: 91 530 31 48

Horario de atención al público
de 9:00 h. a 21:00 h.

CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid

CCOO
comisiones obreras de Madrid

Permitida la reproducción
para su uso en trabajos colectivos

PERIODICO OFICIAL
PERIODICO OFICIAL

Puntos de Información para personas desempleadas

Puntos de información para personas desempleadas

¿Qué hacemos?

- Orientación y asesoramiento para la búsqueda de empleo.
- Formación y certificados de profesionalidad
- Derecho a prestaciones por desempleo, renta mínima, otros recursos de carácter social.
- Asesoramiento para el autoempleo.

Estas acciones son de carácter individual o colectivo.

DÓNDE ESTAMOS

MADRID
C/ Lope de Vega, 38 - 5^a planta
Horario: Martes y Jueves de 10 a 13 h
(con cita previa)
Teléfonos: 91 536 52 08 (ext. 5808); 91 536 52 91 (ext. 5291)
Correo: empleo.madrid@usmr.ccoo.es

MS Visita la web www.ccoomadrid.es

EN LA CALLE
Comisiones Obreras de Madrid
C/ Lope de Vega, 38, 5^a planta,
28014 Madrid. Tel.: 91 536 52 17

SECRETARIO DE COMUNICACIÓN:

Manuel Fernández Albano

DIRECTOR:

Alfonso Roldán

CONSEJO EDITOR: Jesús Cabezas, M^a Cruz Elvira, Ana González, Paco López, Carmen Manchón, Enrique Puchau, Manuel Rodríguez, Jaime Salcedo, Teresa Uceda y Oscar Verduras

REDACCIÓN: Jaime Salcedo, Javier Cantizani y Mauricio R. Panadero

COLABORADORES: José Molleda

FOTOGRAFÍA: Fran Lorente

PUBLICIDAD: Ediciones GPS Madrid, S.L.

c/ Sebastián Herrera, 12- 2^a planta. Tel.: 91 527 02 29

REALIZACIÓN: Unigráficas GPS. Tel.: 91 536 53 32

MAQUETACIÓN: Unigráficas GPS. Virginia García Casilda

IMPRESIÓN: Unigráficas GPS

EDITA: Ediciones GPS Madrid

DEPÓSITO LEGAL: M-1386-1997

TIRADA: 120.000 ejemplares

Teléfono de información:
91 536 52 36

LEY ORGÁNICA DE SEGURIDAD CIUDADANA



El Gobierno del Partido Popular ha aprobado en solitario la denominada *Ley Mordaza*, una ley cuestionada por prestigiosas organizaciones como Amnistía Internacional o Greenpeace, que acusan al Gobierno de intentar pacificar las calles y acabar con las manifestaciones, como las mareas, repetidas desde hace ya muchos meses. Incluso en la Unión Europea, el comisario de Derechos Humanos aseguró que «España pretende hacer legal lo ilegal».

Madrid Sindical

Además, según un sondeo realizado por Metroscopia para la ONG Avaaz.org, el 82 por ciento de las personas consultadas son contrarias a esta ley. Solo el 7 por ciento considera que la futura norma debería quedarse tal y como está.

La nueva normativa incluye un total de 45 infracciones que son clasificadas en tres categorías: muy graves (sancionadas con una multa de entre 30.001 y 600.000 euros), graves (de 601 a 30.000 euros) y leves (de 100 a 600 euros). Además de la legalización de las conocidas como devoluciones en caliente de inmigrantes, que tantas críticas han generado. ■

300 sindicalistas acusados por defender nuestros derechos

En el escenario de limitar los derechos de la ciudadanía también se está tratando de limitar el derecho fundamental de huelga en nuestro país hasta el punto de que hay más de 300 sindicalistas procesados o en vías de ser procesados, 17 de ellos en la Comunidad de Madrid, para los que se piden más de 78 años de prisión, en aplicación del artículo 315.3 del Código Penal.

Los sindicatos quieren que se elimine dicho artículo pues, como denuncia el secretario general de CCOO de Madrid, Jaime Cedrún, se está utilizando para «criminalizar y poner en riesgo» el ejercicio de la huelga, poniendo a los trabajadores a merced de los empresarios. ■



La huelga ES un derecho, NO un delito

El ataque al ejercicio del derecho de huelga se enmarca en el recorte de libertades que se está produciendo en nuestro país con la reforma del Código Penal y La Ley de Seguridad Ciudadana, más conocida como *Ley Mordaza*.

- ◀ Ejercer el derecho de huelga: puede generar infracción muy grave y sanciones entre 30.001 y 600.000 euros.
- ◀ Intrusión en recintos: prohibiendo las reuniones en instalaciones en las que se prestan servicios básicos, por ejemplo encierros, con multas de 601 a 30.000 euros.
- ◀ La obstrucción de la actividad de cualquier empleado público será considerada infracción grave, como por ejemplo participar en la paralización de desahucios.
- ◀ La tranquilidad de la ciudadanía no puede ser perturbada, ni tampoco la seguridad ciudadana, aunque no haya riesgo para personas o bienes. Si se perturban también serían infracción grave.
- ◀ Las concentraciones de trabajadores en la vía pública, imponiendo la responsabilidad al sindicato o representantes de los trabajadores que promueven el conflicto.
- ◀ La ocupación de cualquier inmueble en contra de su titular también será falta leve.
- ◀ El deslucimiento de bienes puede ser sanción de hasta 600 euros, como la mera colocación de una pegatina en un bien público o privado.
- ◀ Sospechosas podrán ser las personas con el rostro cubierto aunque no haya infracción.
- ◀ Podrá ser responsable de infracciones cualquier persona, aunque padezca anomalía o alteración mental o intelectual.
- ◀ Se legaliza la práctica ilícita de las fuerzas del Estado de devolver «en caliente» a los inmigrantes en Ceuta y Melilla.
- ◀ También es sancionable escalar monumentos, grabar a la policía y la resistencia pacífica.

#HuelgaNoEsDelito

COCA-COLA

David vence a Goliat

El ERE de Coca-Cola Iberian Partners ha sido uno de los que más ha alarmado a la opinión pública durante la crisis. Con más de 900 millones de euros anuales de beneficio, decidió cerrar cuatro fábricas y despedir, trasladar y prejubilar a casi 2.000 empleados. Sin embargo, la Audiencia Nacional ha dado la razón a la plantilla, que ya solo espera que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre el recurso de la empresa. Los trabajadores, unidos, han mantenido una permanente movilización en defensa de sus derechos. Todo un ejemplo.

@MadridSindical / Fotos: @frlorente

17 DE FEBRERO DE 2013 La Comisión Nacional de la Competencia da el visto bueno al proceso de fusión de las siete embotelladoras de Coca-Cola en España en una única sociedad. Las empresas Casbega, Colebega, Cobega, Rendelsur, Begano, Norbega y Asturbega pasan a estar integradas en Coca-Cola Iberian Partners, que pondrá en marcha un proceso de remodelación del mapa de producción y distribución de los refrescos en España y Portugal.

22 DE ENERO DE 2014 Iberian Partners, en aplicación del nuevo modelo organizativo, presenta a los sindicatos el Expediente de Regulación de Empleo que afectaba a 1.250 trabajadores. La empresa pretendía despedir y prejubilar a 750 empleados, cerrar las fábricas de Fuenlabrada (Madrid), Colloto (Asturias), Alicante y Palma de Mallorca, y recolocar en otros centros a 500 empleados.



31 DE ENERO DE 2014 Los trabajadores de las cuatro plantas afectadas por los cierres inician una huelga indefinida. Se convocan paros parciales en todas las fábricas del país exigiendo la retirada de cierres y despidos, además de grandes movilizaciones.



15 DE FEBRERO DE 2014 Miles de trabajadores de la empresa de distintos puntos del país se manifiestan en Madrid contra los cierres y los despidos. La manifestación la encabezan los secretarios generales de UGT y CCOO, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo.



21 DE FEBRERO DE 2014 Tras casi un mes de negociación entre sindicatos y dirección de la empresa no se llega a ningún acuerdo. La compañía redujo a 1.193 los trabajadores afectados por el ERE y ofreció prejubilaciones y a partir de los 56 años, una compensación económica a los recolocados y bajas incentivadas a razón de 45 días de sueldo por año trabajado durante 42 meses.



26 DE MARZO DE 2014 El sindicato Comisiones Obreras impugna el ERE de Coca-Cola ante la Audiencia Nacional. Consideran que la fusión de las embotelladoras no se llevó a cabo adecuadamente, por lo que la empresa no tiene potestad para realizar los despidos. Denuncian vulneración de la negociación colectiva por parte de Iberian Partners. En lo sucesivo, los sindicatos CSI-F y UGT se adhieren a la impugnación. También denunciarán vulneración del derecho de huelga.

1 DE ABRIL DE 2014 Coca-Cola Iberian Partners ejecuta el ERE y los cierres de las cuatro fábricas. El proceso de salida con casi



▼ Enrique Lillo, abogado de CCOO, tras la sentencia de la Audiencia Nacional que da la razón a la plantilla de Coca-Cola en Fuenlabrada.

236 despidos forzados, la mayoría de trabajadores de la planta de Fuenlabrada. El resto de afectados suscribieron el plan de bajas incentivadas, prejubilaciones y traslados que ofreció la empresa. Desde que se cerró la planta, los empleados de Fuenlabrada llevaron a cabo un proceso de movilización y visibilización del conflicto que perdura hasta la actualidad, mientras que el resto de fábricas abandonó la protesta.



13 DE JUNIO DE 2014 La Audiencia Nacional anula el ERE de Coca-Cola Iberian Partners y ordena su suspensión cautelar, dando la razón a los trabajadores. También reconoce prácticas de esquirolaje por parte de la empresa durante la huelga de los trabajadores de Fuenlabrada. El tribunal obliga a la readmisión de los 236 despidos y de los empleados que aceptaron la baja incentivada y ahora quieran recuperar su empleo. También obliga al abono de los salarios dejados de percibir. La batalla de los empleados se centra ahora en la reapertura de la planta madrileña. La empresa recurre la decisión ante el Tribunal Supremo.



21 DE NOVIEMBRE DE 2014 La Audiencia Nacional vuelve a dar la razón a CCOO y obliga a la empresa a aplicar provisionalmente la sentencia. Le da cinco días de plazo para que especifique cómo lo hará. La postura del sindicato es que los trabajadores tienen que ser readmitidos en su anterior puesto de trabajo, es decir, en la fábrica de Fuenlabrada. Coca-Cola Iberian Partners ofrece recolocaciones en otros centros de trabajo operativos, pero los trabajadores lo rechazan.



15 DE ENERO DE 2015 La empresa, pese a la sentencia y a la espera de lo que diga el Supremo, envía a varios operarios para desmontar la fábrica de Fuenlabrada. Los trabajadores tratan de impedirlo y la Policía carga contra ellos, aunque consiguen que la maquinaria no salga de la planta. Denuncian una «política de hechos consumados» por parte de la empresa para desmantelar la fábrica antes de que el Supremo decida si hay que reabrirlo o no.

26 DE ENERO DE 2015 La Audiencia Nacional vuelve a fallar a favor de los trabajadores de Fuenlabrada. En un auto considera irregulares las recolocaciones en otros centros de trabajo. Con el fallo del Supremo sobre la reapertura de la fábrica madrileña aún en el aire, esta decisión acerca la idea de la reapertura. Obliga a la empresa a dar de alta en la Seguridad Social a 308 empleados recolocados (278 de Fuenlabrada) y a pagarles el salario aunque no realicen actividad mientras el Supremo toma una decisión. ■

CCOO DE MADRID PROPONE 100 MEDIDAS PARA MEJORAR LA REGIÓN

Hay alternativas para Madrid

Es necesario que el próximo Gobierno de la Comunidad de Madrid tome decisiones urgentes para ayudar a las personas y a las familias que más lo necesitan y diseñar y poner en marcha políticas para reactivar la economía y los sectores industriales como motores para la generación de empleo estable y de calidad. Esto además posibilitará el fortalecimiento, la recuperación y la mejora de los estándares de calidad de los servicios públicos madrileños, hoy seriamente dañados por los recortes y las agresiones del Gobierno del Partido Popular. CCOO de Madrid solicitará el apoyo en las urnas a aquellos partidos que se comprometan con las propuestas para «mejorar el empleo, proteger a las personas y recuperar los servicios públicos».

CCOO de Madrid ha trabajado en 100 medidas para cambiar nuestra región

CCOO de Madrid propone 100 medidas y así se lo está trasladando a los partidos políticos que concurren a las elecciones autonómicas de 2015. En dichas propuestas se solicita «el apoyo de los trabajadores y de las trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía, a aquellas organizaciones que se comprometan a su cumplimiento».

- **Empleo de calidad y desarrollo sostenible, con oportunidades para las personas en paro de larga duración.**
- **Servicios públicos de calidad para combatir la desigualdad y la pobreza basados en:** una sanidad pública, universal y de calidad; una enseñanza de calidad para garantizar la igualdad; combatir la pobreza y la desigualdad; erradicar la violencia de género y trabajar para la igualdad; hacer efectivo el derecho a la vivienda y paralizar los desahucios; fortalecer el transporte público y la movilidad sostenible.
- **Participación social, política y sindical.** Es preciso reconstruir la concertación y la participación ciudadana para dar voz a los madrileños y las madrileñas, mejorando los mecanismos de control en las instituciones públicas.
- **Una nueva política fiscal,** con un componente de reequilibrio social para garantizar una financiación suficiente de los servicios públicos para proteger a las personas.

Es necesario superar el modelo ultroliberal del PP y apostar por una fiscalidad progresiva, en la que paguen los que más tienen, que persiga el fraude fiscal, termine con regalos y exenciones fiscales para los más ricos y mejore la cohesión social.

TODAS LAS PROPUESTAS DE CCOO DE MADRID EN:
www.ccoomadrid.es

Así es la Comunidad de Madrid ahora:

- En la Comunidad de Madrid se han destruido casi 400.000 puestos de trabajo. La política de **recortes y privatizaciones** llevada a cabo por el Gobierno regional ha provocado la destrucción de más de 57.000 empleos en el sector público.
- Respecto a 2009, hay **616.970 personas menos protegidas** (-20%), mientras que el número de **personas protegibles** ha crecido en 404.079 (11%).
- El proceso de **desindustrialización** de Madrid ha sido decisivo en el agravamiento de la crisis económica madrileña. Se ha transformado el 40% del suelo industrial en suelo residencial.
- Las continuas rebajas y **exenciones fiscales** en estos últimos 12 años han provocado que las arcas públicas hayan dejado de ingresar casi 30.000 millones de euros.
- Paralelamente, la **deuda pública** de la Comunidad de Madrid (lo que pagaríamos todos) ha pasado de 6.800 millones de euros a finales del año 2008 a 25.018 millones de euros, en el segundo trimestre de 2014, un aumento de más del 275%.
- La Comunidad de Madrid presenta una tasa de **economía sumergida** del 17,3 % del PIB, 35.236,56 millones de euros, según el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) se debería recaudar el 40% del valor de la actividad, lo que conlleva que el fraude fiscal asciende a más de 14.000 millones, de los que el Gobierno regional solo recuperó 545,9 millones de euros en 2013 (último dato conocido).
- Según la EPA, la Comunidad de Madrid tiene una **tasa de desempleo** del 18%, es decir 612.300 personas no tienen o han perdido su trabajo, de ellas 301.000 sin ningún tipo de prestación.
- El **desempleo de larga duración** se ha cronificado, más del 62% de las personas desempleadas, casi 380.000, llevan más de un año en paro y el 42% más de dos años. El 29,4% de las familias madrileñas tienen a todos o la mitad de sus miembros en desempleo y ya el 58% de los y las desempleadas no tiene prestación.
- 1 de cada 5 madrileños/as y un 21,4% de los menores de 16 años viven en situación de **riesgo de pobreza**. En los últimos años ha quedado en evidencia que tener un trabajo ya no es garantía de suficiencia económica, el 11,6% de las personas ocupadas en Madrid se encuentran en riesgo de pobreza; de la mano llegan los desahucios y la pobreza energética.
- El 63% de los hogares tienen dificultades importantes para llegar a **fin de mes**. Más de 150.000 mayores de 65 años viven bajo el umbral de la pobreza.
- Según el Consejo General del Poder Judicial, en el tercer trimestre del año pasado 8.851 personas fueron **desahuciadas de su vivienda habitual**, 1.060 en la Comunidad de Madrid.
- El desmantelamiento del Sistema Público de Servicios Sociales puede sufrir en los próximos meses un golpe decisivo, con la aplicación de la **Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local**, que reduce las competencias locales a una mínima expresión.

INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR (ILP)

Contra la privatización del REGISTRO CIVIL

El Ministerio de Justicia, presionado por los registradores, está ultimando sus propuestas para reformar la Ley 20/2011 de Registro Civil e introducir enmiendas cuyo objetivo es compensar económicamente a los registradores mercantiles al hacerse cargo de este servicio público.

Ante esta situación, CCOO ha puesto en marcha una ILP (Iniciativa Legislativa Popular), es decir, la recogida de 500.000 firmas para que la proposición de ley llegue al debate en el Congreso y el registro siga siendo público, universal y gratuito. Además de la ILP, se hará una petición para que el Parlamento Europeo se dirija al Gobierno español. En la mayoría de los países de la Unión Europea se mantiene en el ámbito público, porque esta decisión del Gobierno es contraria a la norma europea.

PODRÁN PASAR A SER OBLIGATORIOS Y DE PAGO ACTOS COMO:

- El registro de seguros o de actos de última voluntad.**
- La inscripción de todos los poderes de las personas físicas y su revocación.**
- La constancia registral del domicilio y la dirección a efectos de notificaciones.**
- La obtención del libro de familia.**

¿Qué son las Elecciones Sindicales?

El periodo de mayor concentración de elecciones sindicales está a la vuelta de la esquina. Presentamos una serie de preguntas / respuestas, para tener toda la información, desde la más básica, ante este derecho que desde CCOO animamos a que se desarrolle masivamente.



¿Qué son las elecciones sindicales?

Son las elecciones mediante las que los trabajadores y las trabajadoras eligen democráticamente a sus representantes. Son un derecho laboral, no un deber, por lo que deben ser promovidas por el sindicato con el apoyo de la plantilla.

¿Por qué hay que celebrar elecciones sindicales?

Porque son un derecho que favorece las condiciones de trabajo, los salarios y la relación e interlocución con los empresarios. Por todo ello, desde CCOO se anima a todos los trabajadores a que ejerzan esta opción para conseguir importantes mejoras laborales.

¿Dónde se pueden celebrar elecciones sindicales?

Sólo se pueden celebrar elecciones sindicales en:

- Las empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores o trabajadoras.
- Las que tengan entre 6 y 10 personas en plantilla siempre que ésta lo decida por mayoría, o bien participen mayoritariamente en la elección.
- Las empresas que tengan plantillas de menos de 6 personas, cuando así se establezca en convenio.

¿Quiénes pueden promover elecciones?

- Los sindicatos más representativos según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de representantes en la empresa.
- Los trabajadores y trabajadoras de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

¿Cómo se efectúa el preaviso y a quién se comunica?

La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, en modelo de preaviso normalizado (Modelo número 1), en el que se identifique con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en el que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del proceso.

El preaviso debe comunicarse a la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincide con el proceso electoral que se preavisa y a la empresa.

El preaviso debe registrarse en la Oficina Pública de Registro y comunicarse a la empresa con un mínimo de 20 días antes del inicio del proceso.

¿Cuándo se preavisa?

La promoción para renovar la representación se presentará con una antelación máxima de tres meses y con un antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del mandato de los delegados a renovar, o de la fecha de inicio del proceso electoral en su caso. En empresas sin representación, la comunicación ante la autoridad laboral se realizará con un plazo mínimo de al menos un mes de antelación al inicio del proceso.

¿Quién puede ser elector en el proceso de elecciones sindicales?

Son electores todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad de, al menos, un mes. Los requisitos de la edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la votación.

¿Quién puede ser elegible en el proceso de elecciones sindicales?

Son elegibles los trabajadores y trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y con una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior con el límite mínimo de tres meses de antigüedad. Los requisitos de edad y antigüedad para ser elegible se han de cumplir en el momento de la presentación de la candidatura.

¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuándo delegados y delegadas de personal?

- Comité de empresa: se constituye en cada centro o agrupación de centros de trabajo con censo de 50 ó más personas en plantilla.
- Delegados y delegadas de personal: se eligen en empresas o centros de trabajo con plantilla entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras.

Elecciones Sindicales

El derecho de acceso a la empresa o centro de trabajo

«La empresa tiene obligación de facilitar los medios para realizar las elecciones»

El artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores obliga al empresario o empresaria a facilitar «los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral»; en consecuencia, debe facilitar el desarrollo de la campaña electoral.

La Ley Orgánica 11/85 (LOLS), en su artículo 2.2.d) incluye en el ejercicio de la actividad sindical el derecho de los sindicatos a la presentación de candidaturas, y en su artículo 9 dispone que quienes ostenten cargos electivos en los sindicatos más representativos tendrán derecho a asistir y acceder a los centros de trabajo, para participar en las actividades propias del sindicato o del conjunto de trabajadores y trabajadoras, previa comunicación al empresariado y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de la actividad.

EXIGE

Oficina Electoral: C/Lope de Vega, 38. Teléfono: 91 536 52 32

Correo electrónico: eleccionessindicales@usmr.ccoo.es

TRANSPARENCIA / NEGOCIACIÓN COLECTIVA

@madridsindical

¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios, tras estos duros años de retrocesos y devaluación de la capacidad adquisitiva de las rentas salariales.

Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas para garantizar que los trabajadores y trabajadoras participen en la prosperidad de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre la plantilla de una empresa, representada por las organizaciones sindicales, y la empresa con el objetivo de llegar a un acuerdo en las remuneraciones y condiciones de trabajo.

CCOO, como primer sindicato del país, es una herramienta fundamental para los trabajadores y trabajadoras. A través de la negociación colectiva, el sindicato consigue mejorar las condiciones de trabajo empresa a empresa. Cuando CCOO negocia un nuevo convenio no lo hace únicamente para su afiliación, lo hace para toda la plantilla.

EL OBJETIVO: la subida salarial

CCOO ha definido las tres prioridades que se ha marcado el sindicato en negociación colectiva: incrementar los salarios, mantener y recuperar el empleo de calidad y revertir la reforma laboral.

Para el sindicato, el principal objetivo dentro de la negociación colectiva es la subida de salarios. Es imprescindible establecer cláusulas de garantía salarial y la recuperación del poder adquisitivo en todos los convenios y para todas las personas trabajadoras.

En plena negociación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, CCOO no aceptará, la inclusión de una subida salarial inferior por debajo del 1 por ciento.

Además, CCOO continúa trabajando para que la creación de empleo de calidad sea una realidad frente al evidente aumento de la precariedad y la contratación a tiempo parcial.

La crisis nos ha convertido en una sociedad más desigual. El 25 por ciento de los trabajadores y trabajadoras están en el umbral de la pobreza porque a día de hoy, tener un trabajo con las condiciones y salarios precarios actuales no significa no ser pobre.

Por último, y como tercer objetivo de CCOO, resulta fundamental revertir las condiciones más dañinas de la reforma laboral y llegar a un acuerdo sobre la ultractividad de los contratos.

Un sindicato transparente

Mejorar la transparencia y el control de actuación del sindicato es el objetivo del Código Ético de CCOO que el Consejo Confederal del sindicato ha aprobado y que nace para mejorar la organización interna de CCOO, la renovación del sindicato y combatir el descrédito en el que se han sumido el conjunto de agentes políticos y sociales en los últimos años.

Cinco medidas

1. Garantizar la renovación de los órganos de dirección
2. Garantizar la transparencia de nuestras actuaciones
3. Garantizar la adecuada actividad institucional
4. Garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical
5. Reforzar el control de nuestra actuación el buen gobierno del sindicato

✓ **RENOVACIÓN:** CCOO cuenta con una limitación de tres mandatos para sus secretarios y secretarias generales con el objetivo de que éstos no se perpetúen en el cargo. Ahora, esta limitación se extiende a todos los miembros de las comisiones ejecutivas y estructuras federales y territoriales. Ninguna persona podrá formar parte de un mismo órgano de gobierno de la organización más de 12 años.

✓ **MÁS TRANSPARENCIA:** Todas las organizaciones del sindicato darán publicidad a sus cuentas y gastos económicos más relevantes, superando las obligaciones derivadas de la reciente Ley de Transparencia. Además, CCOO obligará a todas las personas elegidas para formar parte de sus órganos de dirección a presentar una declaración de renta y bienes.

✓ **GARANTÍAS EN LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL:** Para la participación en los consejos de administración, CCOO fija una serie de obligaciones, como que cada persona designada tenga que presentar una declaración de rentas y bienes, una limitación de mandatos o que las percepciones económicas derivadas de esa participación serán recibidos como recursos de la organización. Además, CCOO dotará de formación y asesoramiento para el desempeño de su función a las personas que formen parte de consejos y obligará a las mismas a informar y rendir cuentas de su labor dentro de los consejos de administración.

✓ **MAYOR CONTROL ECONÓMICO:** El sindicato revisará los sistemas de compensación de gastos y retribuciones de cada organización que compone CCOO con el objetivo de definir un sistema común que otorgue más control, más transparencia y unas condiciones coherentes de acceso.

✓ **MEJORAR EL CONTROL INTERNO:** El sindicato extenderá a todo el Estado la figura de Defensor/a de la afiliación que ya existe en CCOO de Madrid y revisará el funcionamiento de las comisiones de control financiero y de garantías para mejorar la eficacia de nuestros sistemas de control interno. CCOO modificará los reglamentos internos incorporando, entre otras cuestiones, las consecuencias del incumplimiento de lo establecido en el nuevo Código Ético. ■



**GPS
MADRID**
C/ Sebastián Herrera, 12
28012 Madrid
Telf: (91) 527 02 29
686 44 95 98

SOLUCIONES INFORMÁTICAS A MEDIDA DE SUS NECESIDADES

PRESUPUESTOS SIN COMPROMISO

- Recuperación de Datos
- Limpieza de Virus
- Configuraciones
- Ordenadores
- Periféricos
- Diagnóstico y Reparación de Averías
- Ampliaciones y Mejoras
- Montaje e Instalación de Áreas de Trabajo
- Instalaciones Eléctricas
- Sistemas y Cableados de Redes De Voz y Datos
- Suministro e Instalación de Racks

SERVICIOS INTEGRALES PARA SU EMPRESA

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

PREVENIR SALUD LABORAL

SINDICALIZACIÓN DE LA SALUD LABORAL

UN TRABAJO PERMANENTE DE CCOO

Facilitar y fomentar una mayor participación, tanto cualitativa como cuantitativa, de los trabajadores y sus representantes en materia de salud laboral, para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, incorporando la Salud Laboral a la Acción Sindical como eje central, son dos de los objetivos fundamentales de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

Asimismo, a juicio de Carmelo Plaza, secretario de Salud Laboral, "desde las Comisiones Obreras de Madrid venimos impulsando las políticas en prevención de riesgos laborales, incidiendo en la mejora de las condiciones de trabajo y en el pleno desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como medios imprescindibles para reducir la siniestralidad laboral y minimizar los daños a la salud de los trabajadores que la no aplicación de las leyes y normas en prevención y las laborales causan". En este sentido, a juicio de Plaza, "estamos plenamente convencidos de que para que tengan efecto real estas políticas y las actuaciones que las mismas conllevan, no se debe actuar de manera intermitente ni improvisar. Es decir, hay que dar continuidad a las actuaciones".

Desde la creación del IRSST (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), en 1997, en nuestra Comunidad, CCOO apuesta por su implantación y desarrollo como instrumento autónomo capaz de impulsar políticas y actuaciones en prevención de riesgos laborales. Así, el sindicato ha venido participando en el mismo desde su Consejo de Administración y mediante diversas colaboraciones con sus técnicos para la mejora constante de la actividad laboral en Madrid.

Recuerda Plaza que fruto de esa colaboración y trabajo compartido se puso en marcha el I Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales en 2001, junto con el resto de los agentes sociales madrileños, UGT y CEIM, así como con el Gobierno Regional y con el apoyo de los grupos parlamentarios representados en la Asamblea de Madrid.

"Las actuaciones que desde Comisiones Obreras hemos realizado han estado y están siempre vinculadas a los objetivos marcados en los sucesivos planes directores, poniendo el acento en las necesidades identificadas como más necesarias –colectivos de personas más vulnerables y sectores con mayor índice de accidentes laborales–, pero sin olvidar en ningún momento que las actuaciones deben cubrir todos los sectores de actividad y a todas las personas sin exclusión alguna", destaca el secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid.



La Suma de Todos
CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid
www.madrid.org

FORMAR ES PREVENIR

El colectivo de **trabajadores** y sus **representantes** son los receptores principales de las actuaciones en Salud Laboral sin renunciar a que, **empresarios** -sobre todo de pequeñas y medianas empresas-, autónomos, profesionales, operadores en prevención, organismos, entidades e instituciones que operan en la prevención de riesgos laborales y la sociedad en general, también sean receptores de las políticas y actuaciones que en estas materias desarrollamos.

La actividad laboral en la Comunidad de Madrid se desarrolla principalmente en **PYMES y microempresas** donde en su inmensa mayoría se desconocen las condiciones de trabajo y, por supuesto, la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo que la misma comporta para una realización del trabajo con los mínimos riesgos para la salud y la vida de quienes lo realizan.

Para estas empresas, CCOO de Madrid ha diseñado una actividad basada en visitas con un objetivo fundamental: **conocer**. Sin conocer lo que ocurre dentro de la empresa y

cómo se produce, se aplican las normas, se actúa frente a los riesgos, etc., es muy difícil actuar.

Los talleres, jornadas y seminarios son claves para mantener y actualizar los conocimientos y las líneas de actuación de las personas (delegados/as principalmente y responsables de salud laboral entre otros) que en las empresas y centros de trabajo hacen posible, mediante su actuación, la mejora de las condiciones de trabajo.

Los cursos a **delegados y delegadas de prevención**

que las empresas están obligadas a impartir por Ley, CCOO los realiza en una línea clara de colaboración y de apoyo a todas las actividades preventivas.

También se realiza formación específica en determinados **sectores** para un mayor conocimiento de los riesgos y así poder actuar mejor para su eliminación. En determinados casos también reciben formación los **trabajadores/as**.

Los cursos en **Institutos y Centros de Formación** para alumnos, que serán en un futuro el colectivo humano de las empresas y centros de trabajo, es una actividad clave para que la prevención forme

parte fundamental de la actividad laboral y esté presente en las decisiones de la persona, sea cual sea su puesto en la empresa. Estudios, guías, cuadernillos, dípticos, carteles, etc. son los medios materiales que se necesitan para llevar a buen puerto este proyecto, junto a la difusión y propaganda de las actuaciones y necesidades en prevención. El papel que juega el **plenario** de Salud Laboral es clave para coordinar las actuaciones, visualizar la realidad, aportar ideas y soluciones y vincular al conjunto de la organización con la mejora constante de las condiciones de trabajo utilizando todos los instrumentos existentes: Inspección de Trabajo, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Fiscalía en siniestralidad, Servicios de Prevención, mutuas, etcétera.

CCOO ***
www.ccoomadrid.es



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

X Conocer las mutuas y proteger al trabajador

Carmen Mancheño

Las mutuas son asociaciones de empresarios que colaboran con la Seguridad Social en la gestión de cada vez más prestaciones y menos prevención. A la gestión de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) se han ido sumando otras: la prestación económica por contingencias comunes, las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, la cobertura de la incapacidad temporal del régimen especial de los trabajadores por cuenta propia y autónomos y la protección por cese de actividad, la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad muy grave. Tras la última modificación las mutuas están obligadas a vender las sociedades de

prevención, quedando su actividad preventiva como una actividad prácticamente residual.

Al ser las mutuas entidades colaboradoras de la seguridad social que usan recursos públicos, se les debe exigir responsabilidad, transparencia, y mayor implicación en la protección de los trabajadores.

Con el pretexto de disminuir el absentismo laboral injustificado, el Gobierno ha planteado y legislado una serie de novedades relacionadas tanto con la Incapacidad Temporal (IT) como con las mutuas, que suponen en la práctica un recorte en los derechos de los trabajadores, en este caso enfermos, favoreciendo a las mutuas, otorgándoles mayor control sobre las bajas médicas, y cediendo a la gestión privada lo que debería

ser facultad del Servicio Público de Salud.

Por su gran repercusión en la vida cotidiana de todos los trabajadores y trabajadoras, vamos a resumir las novedades más importantes del Real Decreto 625/2014, publicado en julio del año 2014, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Ante cualquier duda llámanos:
Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral
C/Pedro Unanue, 14
28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)
www.saludlaboralmadrid.es
slmadrid@usmr.ccoo.es

X Principales novedades:



NUEVA GUÍA:
LAS MUTUAS. Los procesos de gestión y control
de la incapacidad temporal

LAS MUTUAS, instrumento en permanente CAMBIO

LAS MUTUAS, instrumento en permanente CAMBIO

☐ Ámbito de aplicación

Se aplica al régimen general y autónomo de la Seguridad Social, en los primeros 365 días de la baja, tanto por las contingencias comunes como por las profesionales. Pasados los 365 días el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es quien decide: dar el alta, conceder la prórroga de la baja por otros 180 días o que el trabajador pase por el tribunal médico para que este estudie una posible Incapacidad Permanente.

☐ Partes de baja y confirmación

Los partes médicos en los procesos declarados como contingencia común seguirán siendo expedidos por el médico de familia. En las contingencias profesionales, los partes seguirán siendo expedidos por las mutuas, siempre que nuestra empresa haya concertado la protección de estas contingencias con una mutua.

La frecuencia con la que se emitirán dependerá del periodo de duración de la baja que estime el médico, usando para ello unas tablas tipificadas con los plazos orientativos según diagnóstico, ocupación y edad del trabajador (si la duración estimada es menor de 5 días se emite el parte de baja y el de alta en el acto; si se estima entre 5 y 30 días, el primero a los 7 días, y el resto cada 14 días; si se estima entre 31 y 60 se confirmará la baja cada 28 días y a partir de 61 se renovará cada 35 días).

☐ Calificación de la baja y determinación de la contingencia

El INSS es quien determina si una patología o una situación de baja es de origen profesional.

Puede iniciar el procedimiento de oficio (por iniciativa propia, a petición de la Inspección de Trabajo o del Servicio Público de Salud) o bien a instancia del trabajador o de la mutua.

El INSS comunicará la iniciación del procedimiento al servicio público, a la mutua o a la empresa colaboradora, según corresponda, para que, en el plazo improrrogable de cuatro días hábiles, aporten los antecedentes relacionados con el caso e informen sobre la contingencia. También **se informa al trabajador comunicándole que dispone de un plazo de diez días hábiles para aportar la documentación y hacer alegaciones**.

El INSS se pronunciará sobre la contingencia en un plazo máximo de quince días hábiles.

En el caso de que el trabajador acuda al médico de la mutua por considerar que está ante un Accidente de Trabajo o ante una Enfermedad Profesional, y el médico que lo atiende discrepa y piensa que la patología del trabajador es común y lo deriva a su médico de familia, **tiene que motivar esa discrepancia con informes y pruebas** que fundamenten la consideración de contingencia común.

RECUERDA: Nunca salgas de la mutua sin el informe médico en el que se describa la patología y donde se señale el diagnóstico, el tratamiento y los motivos que justifican que la contingencia es común, así como con los informes de las pruebas que se te hayan realizado.

☐ Seguimiento y control por parte de las mutuas

Tanto el INSS como las mutuas pueden realizar el seguimiento y control **desde el primer día** en que se emite el parte de baja, pudiendo los médicos de las mutuas acceder a las pruebas e informes médicos relativos únicamente a esta baja.

Entonces, como trabajadores, ¿qué tenemos que llevar a una mutua?

La respuesta es NADA. Es el INSS quien envía toda la información necesaria para que la mutua gestione y controle la baja; es voluntariedad del trabajador querer ampliar esa información.

No hay que dar información a través del teléfono ya que si llama la mutua tiene toda la información necesaria. Se recomienda no responder a lo que se solicita por teléfono y presentarse a la cita formal que se haga para el reconocimiento médico.

☐ Citación para reconocimiento

Durante los reconocimientos realizados por los médicos de las mutuas son de aplicación todos los derechos que se tienen como pacientes. Se ha de garantizar el sigilo profesional y la confidencialidad de los datos de salud.

La citación debe ser con una **antelación mínima de cuatro días hábiles** (por lo que, en procesos de cinco días o menos, no se debe acudir). En caso de no acudir al reconocimiento y si no se justifica antes de cuatro días, se suspenderá cau-

telamente el subsidio, pudiendo llegarse a la extinción de la prestación económica.

Se entenderá que la incomparecencia fue justificada: cuando el trabajador aporte informe emitido por el médico del servicio público que le dispense la asistencia sanitaria, por ser desaconsejable para su estado, cuando la cita se hubiera realizado con un plazo previo inferior a 4 días hábiles o cuando el beneficiario acredite la imposibilidad de su asistencia por otra causa suficiente.

El trabajador que inicie el procedimiento de revisión lo debe comunicar a la empresa el mismo día o el día siguiente hábil de presentar su solicitud, también a través de un modelo reglamentario (disponible en la página web de la Seguridad Social: www.seg-social.es); este documento debe ir acompañado, **necesariamente**, del historial médico previo relacionado con el proceso de IT o la copia de haber solicitado a la mutua dicho historial.

El director provincial emite en el plazo de 15 días hábiles -a contar desde la aportación de la documentación

solicitada a la mutua- una RESOLUCIÓN, que puede ser: **confirmando el alta de la mutua, manteniendo la situación de IT por considerar que el trabajador todavía tiene dolencias, declarar la nulidad del alta de la mutua por considerarla prematura o determinar la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de IT.**

Desde la presentación de la solicitud de revisión el trabajador se considera en situación de baja, percibiendo la prestación de IT derivada de contingencia profesional. Sin embargo, si el INSS confirma el alta extendida por la mutua, el trabajador deberá devolver el importe de la prestación percibida en ese periodo.

SINDICALIZACIÓN DE LA SALUD LABORAL

☐ Propuesta de alta médica realizada por la mutua

La mutua puede realizar una propuesta de alta médica dirigida a la inspección del servicio público de salud, quien dispone de un plazo máximo de 5 días para responder.

Simultáneamente debe comunicar al trabajador afectado el inicio de este procedimiento.

Si la propuesta de la mutua no es resuelta y notificada en el plazo de 5 días, puede solicitar el alta en el INSS, el cual deberá contestar en un plazo máximo de 4 días.

Es importante destacar que ha desaparecido el concepto «alta presunta» que fue incluido en borradores anteriores, y que hacía referencia al alta por silencio administrativo que se producía cuando ni el Servicio Público de Salud ni el INSS respondían en plazo a la propuesta de alta de la mutua.

☐ Revisión de alta médica realizada por la mutua

Se han incrementado los plazos para que el trabajador o trabajadora pueda cursar la revisión del alta de la mutua. Ahora tiene **un plazo de 10 días hábiles** siguientes a la notificación del alta médica para presentar ante el INSS su disconformidad, usando un modelo reglamentario (disponible en la página web de la Seguridad Social: www.seg-social.es); este documento debe ir acompañado, **necesariamente**, del historial médico previo relacionado con el proceso de IT o la copia de haber solicitado a la mutua dicho historial.

El trabajador que inicie el procedimiento de revisión lo debe comunicar a la empresa el mismo día o el día siguiente hábil de presentar su solicitud, también a través de un modelo reglamentario (disponible en la página web de la Seguridad Social: www.seg-social.es).

El director provincial emite en el plazo de 15 días hábiles -a contar desde la aportación de la documentación solicitada a la mutua- una RESOLUCIÓN, que puede ser: **confirmando el alta de la mutua, manteniendo la situación de IT por considerar que el trabajador todavía tiene dolencias, declarar la nulidad del alta de la mutua por considerarla prematura o determinar la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de IT.**

Desde la presentación de la solicitud de revisión el trabajador se considera en situación de baja, percibiendo la prestación de IT derivada de contingencia profesional. Sin embargo, si el INSS confirma el alta extendida por la mutua, el trabajador deberá devolver el importe de la prestación percibida en ese periodo.

XBuenas Prácticas

Caso 1: Fortalecer el sindicato en las empresas

ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE ARROYO CULEBRO Y BOMBEOS

La empresa cuenta con 27 trabajadores y un solo delegado sindical que en 2012 acude a la Secretaría de Salud Laboral para denunciar las condiciones de trabajo en su empresa: realizaran tareas de mantenimiento sobre digestores de fangos de más de 30 metros de altura sin las necesarias medidas de protección y sin la presencia de recursos preventivos. En ocasiones, puede haber solo 2 trabajadores en turno de noche en toda la planta.

La relación entre trabajadores y encargados era nefasta, llegando estos a insultar y menospreciar a los trabajadores con notas escritas en los tablones de anuncios y en los partes de trabajo.

Tras revisar toda la documentación aportada (Evaluación de Riesgos, Instrucciones de trabajo, etc.) comprobamos que se cumplen los procedimientos de trabajo e Instrucciones técnicas de la Evaluación de Riesgos.

Decidimos denunciar la situación a la Inspección de Trabajo, ya que la empresa, siendo conocedora de estas deficiencias, no puso ninguna solución. Se denuncia la realización de trabajos en altura, de noche, sin suficiente iluminación y sin la presencia de un recurso preventivo, y la falta de vigilancia en la planta, lo que compromete a los trabajadores, sobre todo del turno de noche.

La Inspección de Trabajo requiere a la empresa para que se subsanen las deficiencias denunciadas. La empresa instala barandillas de protección perimetral y focos de luz adecuados y nombra a toda la plantilla como recurso preventivo, lo que genera un nuevo problema que nos

obliga a volver a denunciar a la Inspección de Trabajo.

En un segundo requerimiento, la inspección manifiesta que se está desvirtuando la figura del recurso preventivo y exige a la empresa que sean trabajadores que por su experiencia, capacidad y formación dispongan de una especialización preventiva, acorde y suficiente a la labor que han de realizar, con capacidad de mando por tener que supervisar el trabajo de otros compañeros.

Con esta actuación hemos conseguido cambiar de forma significativa las condiciones de trabajo: taquillas individuales con llave para ropa de trabajo y de calle, locales de aseo, fácilmente comunicables con los vestuarios y dotados de espejos, lavabos de agua corriente, agua caliente, jabón, toallas, etc. Los trabajadores del turno de noche solo realizarán trabajos de supervisión y mantenimiento evitando así la exposición a otros riesgos, procedimiento de trabajo seguro en los llenados de los contenedores y equipos de protección especial como mascarillas con doble filtro y gafas de protección y se nombra recursos preventivos a los encargados.

NUEVA DENUNCIA

En la actualidad, hemos denunciado ante la Inspección de Trabajo y el Ayuntamiento de Getafe la situación en la que se encuentra el camino de acceso a la planta, presentando diferentes escritos de propuestas de mejora para que se tomen las medidas adecuadas, tanto por la empresa como por el Ayuntamiento. Desde la Secretaría de Salud Laboral hemos contactado con la Concejalía de Medio Ambiente para exponer la problemática. Hasta la fecha, se ha instalado señalización vertical, se han facilitado las coordenadas a los servicios de urgencia para facilitar su acceso en caso de accidente de trabajo y estamos negociando el asfaltado del camino.

El trabajo conjunto de más de dos años entre el delegado y los asesores de la Secretaría de Salud Laboral se ha traducido en una mayor implicación de todos los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo, reconociendo y apoyando la labor de «su delegado de prevención», y consiguiendo la afiliación de todos los trabajadores a CCOO.

Caso 2 : Vigilancia de la salud obligatoria, ¿por qué?



Los delegados de prevención reciben un comunicado de la dirección de la empresa y del servicio de prevención mancomunado solicitando su informe favorable para que la vigilancia de la salud pase a ser obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras del centro de Madrid.

Los delegados acuden al sindicato buscando asesoramiento, pues tienen dudas sobre el verdadero objetivo de implantar la vigilancia como obligatoria y, por otra parte, temen que si se niegan y algún trabajador o trabajadora de los que renuncian a las pruebas médicas sufre un accidente o enfermedad, la empresa les haga a ellos responsables.

Después de analizar el caso con la Secretaría de Salud Laboral, los delegados exigen a la empresa la información que justifique el cambio que propone. Unipapel argumenta la importancia de la vigilancia de la salud, la baja participación de los trabajadores en dicha vigilancia, etc., pero no tiene un argumento de peso para exigir su obligatoriedad. En el fondo los delegados se temen que la empresa utilice los resultados de las pruebas médicas para despedir a trabajadores que puedan ser calificados como no aptos. Por otra parte, es una medida que saben que es impopular entre los trabajadores y que podría tener repercusiones negativas a nivel sindical.

Los delegados de prevención proponen que, si el objetivo de la empresa es fomentar la participación en la vigilancia de la salud, lo que se debe hacer desde el servicio de prevención son medidas que favorezcan esta participación, como hacer una campaña de sensibilización. La empresa no cree que sea suficiente y sigue presionando para conseguir el informe favorable de los delegados.

Se decide emitir una consulta al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que nos da la razón y responde que no encuentra justificación para que la vigilancia de la salud sea obligatoria.

De nuevo, el trabajo conjunto entre los delegados de prevención y la asesoría de la Secretaría de Salud Laboral ha dado sus frutos, consiguiendo que la vigilancia de la salud no sea obligatoria. Además se ha impedido que lo sea también en el resto de centros de España, gracias a que ha fluido la información entre todos los delegados de CCOO.

Además la empresa acepta y realiza una campaña para sensibilizar a los trabajadores sobre las ventajas de someterse a la vigilancia de la salud. Se ha conseguido así otro éxito en prevención consistente en romper las reticencias que tenían los trabajadores y trabajadoras para acudir a la vigilancia de su salud.

Ahora sí, renta mínima

La crisis está generando un reparto cada vez más desigual de la riqueza, lo que nos lleva a una evidente fragmentación social, una sociedad cada vez más dualizada. Se difuminan las fronteras de la pobreza, crecen las desigualdades y empezamos a asistir a nuevas realidades y fenómenos como la «pobreza salarial». En paralelo, las Políticas Sociales, siendo instrumentos esenciales de cohesión e igualdad social, se encuentran claramente amenazadas en un escenario de constantes recortes, poniendo en cuestión el ejercicio de derechos fundamentales y limitando su capacidad protectora.

Secretaría de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid

El binomio crisis y recortes ha provocado que nuestros actuales sistemas de protección social, ya de por sí limitados, hayan saltado «por las costuras», incapaces de dar respuesta, de afrontar, el aumento de las personas y familias que no cuentan con los recursos mínimos que les garanticen la subsistencia. La situación es de auténtica emergencia social y de evidente riesgo para nuestra convivencia democrática. Hay que aportar soluciones que permitan construir diques de contención al incremento de la pobreza y la exclusión, además de tratarse de una cuestión de pura justicia social.

Para CCOO es imprescindible la regulación de un sistema de ingresos mínimos que asegure la cobertura de las necesidades básicas de las personas y sus familias, cuando éstas no pueden ser cubiertas a través del sala-

rio ó de otros mecanismos de protección. Reforzar, en definitiva, la acción protectora del Estado sin abandonar la exigencia del incremento salarial y la recuperación de los derechos perdidos por los recortes aplicados en las prestaciones por desempleo.

Sin embargo, el sindicato no es ajeno a este tipo de planteamientos. De hecho, ha sido pionero en la propuesta y articulación de las rentas mínimas en España. Tenemos que remontarnos a la Huelga General del 14-D para encontrar el punto de partida. Una Huelga General que se convocó con motivo del profundo rechazo al Plan de Empleo Juvenil del entonces Gobierno del PSOE. En el fondo subyacía un enorme malestar ante las evidentes insuficiencias en la construcción del Estado Social que emanaba de la Constitución del 78.

En esos términos se definió la Propuesta Sindical Prioritaria, la conocida PSP, un auténtico compendio de medidas económicas y sociales que incorporaba, entre

otras exigencias, la puesta en marcha de un «Salario Social», como instrumento de cohesión que permitiera cerrar el círculo de la protección social junto con las pensiones no contributivas

que vieron la luz en el año 90.

La negativa del Gobierno Socialista a desarrollar una ley estatal que regulara el Salario Social, bajo la justificación y el error conceptual de que lo importante era «enseñar a

pescar y no dar peces», abrió el camino secundario a las regulaciones autonómicas de lo que debería haber sido un derecho subjetivo de la persona y que seguimos arrastrando veinticinco años después.

UNA HISTORIA DE PRESIÓN Y NEGOCIACIÓN

Las Comisiones Obreras incorporamos a nuestras PSP regionales la propuesta del salario social. En el caso de Madrid iniciamos un proceso de negociación que culminó con la aprobación y puesta en marcha, en 1990, del IMI (Ingreso Madrileño de Integración) que tras diez años de desarrollo y una vez más, gracias al empeño del sindicato, evolucionó hacia una Ley de Renta Mínima de Inserción en la Comunidad de Madrid hoy vigente, aunque claramente debilitada y deteriorada por un Gobierno regional, el del PP, que, como ocurre con otras políticas sociales, la ha convertido en un instrumento al servicio de su interés partidista.

La aprobación y puesta en marcha de los Sistemas de Rentas Mínimas de ámbito autonómico hubieran sido imposibles sin la presión y las propuestas de las organizaciones sindicales. El diálogo social se vio reforzado y nuestro carácter sociopolítico consolidado. Indudablemente, contribuimos a la construcción del Sistema Público de Servicios Sociales, favoreciendo la incorporación de derechos a un marco especialmente débil en este ámbito y la configuración de un nuevo modelo de intervención en los servicios sociales.

La ausencia de una norma de ámbito estatal, la falta de interés por parte de la Administración del Estado e incluso, desde una posición reticente, a la articulación de esta respuesta por parte de las Administraciones regionales, las limitaciones estructurales de las regulaciones autonómicas junto con el escaso compromiso de los Gobiernos Regionales, han provocado que el grado de cobertura de estas prestaciones, especialmente en determinadas Comunidades Autónomas, sea claramente residual e incapaz de afrontar los retos en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Es hora de dar una respuesta definitiva y construir una regulación estatal de una nueva prestación, que se alimente de la experiencia de las realidades autonómicas y confluya con ellas, construyendo un sistema integral y amplio de Rentas Mínimas que aporte cohesión y sea capaz, realmente, de paliar los efectos de una crisis devastadora, convirtiéndose, a la vez, en una herramienta fundamental para la prevención y eliminación de las desigualdades.



*tu participación
construye
tu sindicato*

CCOO 
comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es

Madrid LA REGIÓN DEL MACHISMO

La Secretaría de la Mujer de CCOO de Madrid ha hecho público su anual estudio basado en los datos de la Encuesta de Población Activa. Los datos evidencian que, en la región de Madrid, la desigualdad entre mujeres y hombres crece. Algo lógico, ya que los recortes presupuestarios decretados por el Gobierno del PP alcanzan un escandaloso 49 por ciento en los últimos siete años (2009-2015). Asimismo, los datos de violencia siguen siendo extremadamente preocupantes.

LAS BRECHAS DE GÉNERO

- De la población mayor de 16 años en Madrid un 52,6 por ciento son mujeres, mayoría que no se ve plasmada en la participación mundo productivo.
- El empleo temporal en proporción lo realizan más mujeres que hombres. Se ha doblado la diferencia entre mujeres y hombres desde el 2010, situándose en 2,3 puntos

280.800 mujeres ocupadas a tiempo parcial frente a 100.200 hombres, un 74 por ciento frente a un 26 por ciento, 180.600 mujeres, es una de las brechas más significativas del mercado de trabajo.

La Tasa de Salarización está más de 6 puntos por encima de los hombres, lo que significa que para las mujeres es mucho más difícil emprender un empleo autónomo o bien montar un proyecto de empresa.

PRESTACIONES Y PENSIONES

La prestación por desempleo es de 682 euros anuales. Así, las mujeres reciben un 14 por ciento menos que los hombres.

Las mujeres madrileñas perciben una pensión un tercio inferior a los hombres, un 32 por ciento menos.

La brecha retributiva de las pensiones es de 5.915 euros anuales en Madrid, según los datos de la Agencia Tributaria.

Un 11% de las pensionistas vive con 1.974 euros al año; un 18% con 6.208 euros y un 36 por ciento con 9.539 euros anuales de media. Todas ellas son un 65 por ciento de las mujeres pensionistas en Madrid.

CONTRATACIÓN PRECARIA Y A TIEMPO PARCIAL

De los contratos realizados (1.887.055) en 2014 un 47 por ciento se han dirigido a mujeres, 893.974.

El empresariado madrileño sigue contratando más a los hombres que a las mujeres, salvo en el caso del empleo a tiempo parcial, donde el 58 por ciento de este tipo de contratos los han firmado mujeres.

De los contratos realizados a las mujeres en Madrid en 2014, un 17 por ciento fueron indefinidos y un 83 por ciento temporales.

Donde la brecha es más escandalosa es en los contratos temporales realizados a tiempo completo, en los que los hombres han obtenido 511.132 (60,5 por ciento) y las mujeres 333.200 (39,5 por ciento), una brecha en toda regla.

VIOLENCIA

una lacra invisible

En la Comunidad de Madrid hay una media anual de más de 20.000 denuncias por violencia de género, y son muchas más las mujeres que no presentan denuncias, desanimadas por lo extenso y duro de los procesos y por la imposibilidad de independizarse del maltratador.

En 2014 se cerró el año con 59 mujeres asesinadas, de ellas 9 lo fueron en Madrid (15 por ciento), dejando 40 menores huérfanos.

Las víctimas mortales a finales de febrero de 2015 son 6 mujeres, que han dejado 7 menores huérfanos.

LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La población madrileña está compuesta por 2.759.100 mujeres y 2.488.400 hombres mayores de 16 años. Son, por tanto, 270.700 mujeres más que hombres, sin embargo las mujeres en población activa presentan una brecha de 10,4 puntos menos de actividad y una tasa de empleo de 6,1 puntos menos.

BRECHA SALARIAL

En la Comunidad de Madrid sigue existiendo una brecha salarial entre mujeres y hombres de 7.750 euros anuales por trabajos de igual valor (27,5 por ciento).

Las mujeres madrileñas tendrían que trabajar 81 días más para alcanzar el mismo salario que los hombres.

Las mujeres en el reparto total de la masa salarial perciben 15.973 millones de euros menos por trabajos de igual valor.

MÁS PARO FEMENINO

En Madrid se cerró el año 2014 con un 52 por ciento de mujeres en el desempleo: 260.761.

El 84 por ciento del paro de las mujeres se agrupa en el Sector Servicios, con 219.034 mujeres frente a 152.257 hombres.

Las mujeres tardan mucho más en conseguir otro trabajo, son 68.497 mujeres las que llevan más de 2 años en paro.

El paro ha golpeado muy duro a las mujeres madrileñas, sobre todo las que llevan más de dos años demandándolo, son el 59 por ciento de las personas paradas de larga duración.

Se ha incrementado en un 12,7 por ciento las paradas de 3 a 4 años y en un 16,6 por ciento las de más de 4 años en el desempleo, en el último año en Madrid.

#HuleganoEsDelito

SENTENCIA FAVORABLE A UNA TRABAJADORA DEL SERMAS

Vacaciones completas para el personal relevista a tiempo parcial



Jaime Salcedo

Con el asesoramiento legal de CCOO, una trabajadora relevista contratada a tiempo parcial ha visto reconocido su derecho al disfrute completo de las vacaciones anuales.

La empleada, perteneciente al Servicio Madrileño de Salud, pretendía disfrutar las vacaciones entre el 1 y el 30 de agosto de 2014, ambos días inclusive, lo que fue denegado por la Administración, que le reconocía el derecho a 16 días hábiles.

El Juzgado de lo Social número 38 de Madrid ha fallado recientemente a favor de la demanda de la trabajadora, empleada desde el año 2012 como auxiliar de hostelería en el hospital Doctor Rodríguez Lafona, en la capital, con un contrato de relevo por sustitución de un trabajador

relevante jubilado parcialmente vigente hasta el 15 de agosto de 2016, con una jornada de trabajo equivalente al 74,8 por ciento de la jornada máxima anual. La distribución de la misma, denominada Jornada Ordinaria-2, era de lunes a domingo, con descanso los fines de semana alternos y un día y medio a la semana durante las semanas en las que le correspondía trabajar durante el fin de semana.

Por tanto, le era de aplicación el convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, así como la Resolución de 27 de diciembre de 2013 de la directora general de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada de los empleados públicos, que establece que cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por

año completo de servicios, o de los días que le correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

Al solicitar a finales de abril las vacaciones entre el 1 y el 30 de agosto de este año, la respuesta de la responsable de Servicios Generales fue que le correspondían 16 días correspondientes a su jornada parcial, a disfrutar entre el 1 y el 25 de agosto, lo que llevó a la empleada a presentar una demanda, a través de la Asesoría Jurídica de CCOO, alegando que su jornada es de carácter reducido respecto de los horarios, pero no respecto de los días trabajados, que se extienden durante todo el año, argumentando asimismo la igualdad de derechos entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, y reclamando por tanto un total de 30 días naturales de vacaciones anuales correspondientes al año 2014.

No cabe la determinación proporcional de las vacaciones

En la sentencia judicial se argumenta que la demandante no se opuso al horario que le asignó la Administración regional, que por otra parte no aportó el cuadro con la distribución efectiva de las horas para las que estaba contratada ni la limitación del contrato a días específicos. Según el fallo, en este caso no cabe la determinación de las vacaciones de forma proporcional, toda vez que no se trata de un contrato que se refiera a unos meses determinados, sino que establece que la prestación de servicios se realizará los días correspondientes al mes con jornada completa a razón de siete horas al día, de forma que la totalidad de la prestación laboral se hace en el año en curso. Y ratifica el Juzgado de lo Social que los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los de a tiempo completo, como estableció otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en 2005, añadiendo que el propio convenio colectivo no distingue entre unos y otros.

Por tanto se estima en su totalidad la demanda, condenándose al SERMAS a conceder las vacaciones solicitadas por la trabajadora. ■

INFORMACIÓN JURÍDICA

Sentencias de interés

► Conceptuación de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial. Cuando un trabajador contratado a tiempo parcial realiza una jornada superior a la pactada, y ese exceso no puede ser calificado como tiempo u hora complementaria, salvo que se haya suscrito un nuevo contrato o se acuerde una novación del anterior, todo lo que supere en esa materia el contenido del pacto, constituyen horas extraordinarias y como tales han de ser retribuidas, al margen o con independencia de la prohibición legal para efectuarlas. Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2014.

► Competencia del orden jurisdiccional social en el caso de acoso de una funcionaria por vulneración de la normativa de prevención. El orden jurisdiccional social es competente en el caso de una funcionaria que pide una indemnización de daños y perjuicios con base en un supuesto de acoso en el que se alega vulneración de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La sentencia reafirma la obligación que tiene el empleador –en este caso un ayuntamiento– de velar también por la protección de la salud mental y psicológica del trabajador, haciendo hincapié en el estrés laboral como riesgo psicosocial merecedor de prevención específica. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos de 14 de mayo de 2014.

► Posibilidad de nombrar delegados sindicales en centros de menos de 250 trabajadores. Cabe interpretar que si mediante la negociación colectiva es posible ampliar el número de delegados correspondientes a la plantilla (LOLS art.10.2), también es posible rebajar el número mínimo de trabajadores necesarios para alcanzar el primer nivel, permitiendo en este caso pasar de 250 a 150. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 2014.

► Contratación temporal por obra o servicio determinado. Los contratos suscritos en la modalidad de obra o servicio deben considerarse celebrados, pese a la literalidad de sus cláusulas, por tiempo indefinido si no se identifica su objeto legal con claridad y precisión, ni se desvirtúa por el empleador la presunción que nace de tal incumplimiento. Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2014. ■

servicio asesoramiento online: www.autonomosdeccoo.es

CCOO
con las trabajadoras
y los trabajadores
autónomos



CEESO
CENTRO DE ESTUDIOS DE ESPAÑA

DESCONECTA EN EL PIRINEO ARAGONÉS

Morillo de Tou es un centro de vacaciones de CCOO en el Pirineo aragonés, situado muy cerca de Aínsa (Huesca) -a tan solo 4 kilómetros de esta villa medieval- y en la puerta de entrada al macizo central pirenaico, junto al Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido. Morillo ofrece gran variedad de alojamientos, instalaciones y servicios: camping, bungalows, hostales, apartamentos y albergues, así como restaurante, aulas y salas de conferencias o multiusos. En verano, además, cuenta con piscina, supermercado, biblioteca y un completo servicio de animación infantil, lo que lo convierte en un centro ideal para disfrutar de unas vacaciones familiares en uno de los lugares con más encanto del Pirineo.

Las instalaciones están enfocadas y preparadas para acoger diversos tipos de clientes: familias que quieren viajar con niños, grupos de amigos interesados en celebrar cualquier acontecimiento, centros educativos que programan un viaje de estudios o de fin de curso, empresas interesadas en organizar vacaciones para el personal o reuniones de trabajo, cursos de formación, bodas, bautizos, comuniones, congresos, simposios... La oferta es interminable.



MORILLO DE TOU

Morillo de Tou fue un pequeño pueblo situado en el Valle del Cinca, a orillas del embalse de Mediano y a cuatro kilómetros de L'Aínsa, que es junto con Boltaña el núcleo principal de la comarca de Sobrarbe y puerta de entrada al macizo de Monte Perdido, en la parte central de los Pirineos. A raíz del crecimiento del Embalse de Mediano, en 1960, las tierras de Morillo de Tou fueron expropiadas y pasaron a pertenecer a la Confederación Hidrográfica

del Ebro, debiendo abandonar el pueblo los pocos habitantes que quedaban. Poco a poco, la falta de mantenimiento, las inclemencias del

marcha del último habitante, el sindicato CCOO de Aragón, se planteó solicitar a la Confederación Hidrográfica del Ebro la cesión del pueblo para su reconstrucción y habilitación como el centro turístico y de ocio que es en la actualidad.

CCOO de Aragón involucró a innumerables personas. Personas que volcaron su esfuerzo en una recuperación que hoy hace posible disfrutar de un conjunto sin parangón vacacional.

LA REAHIBILITACIÓN GENERÓ Y GENERA EMPLEO EN LA ZONA

tiempo, los expolios... dejaron las casas del antiguo Morillo en estado de ruina. Casi 20 años después de la

Toda la información en:

<http://www.morillodetou.com/es>

info@morillodetou.com

DESCONECTA EN ASTURIAS

Hostería del Huerna está situada en la localidad de Riospaso, pueblo perteneciente al Concejo de Pola de Lena, situado a 900 metros sobre el nivel del mar, en el valle del río Huerna. El pueblo (Rospaso en el dialecto local) se circunscribe en la parroquia de Teyeo (Teyedo), y se localiza antes de Tuiza por la carretera al Alto'l Palo (Puerto de La Cubilla). Dista 19,2 kms. de la capital municipal, Pola de Lena. Tiene una población de 27 habitantes.

LA INSTALACIÓN ES RESULTADO DE UN
PROYECTO DE CCOO DE MADRID DE REHABILITA-
CIÓN BASADO EN EL RESPETO AL ENTORNO



HOSTERIA DEL HUERNA



Toda la información en:

www.hosteriadelhuerna.es

91 527 02 29 / 98 549 64 14

#HuleganoEsDelito

Los medios de comunicación se empeñan en crear famosos y famosas a los que admirar y, normalmente, no nos damos cuenta que viajando en el Metro, el autobús o el Cercanías, a horas intempestivas, estamos rodeados de héroes y heroínas. No nos damos cuenta de que nosotros, nosotras mismas, valemos muchísimo más que estrellas efímeras de la televisión, incluso más que desaforados tertulianos gritones que nos quieren explicar las cosas de la vida.

Susana Domínguez Mateos es una de esas heroínas. Y por partida doble. Susana se dedica a salvar vidas junto a su equipo del SUMMA (Servicios de Urgencias Médicas de Madrid) y además es una mujer hecha a sí misma que con un titánico esfuerzo está a punto de acabar la carrera de Medicina. «Si hubiera sido un chico del barrio de Salamanca de familia acomodada habría hecho la carrera de medicina en seis años, pero las circunstancias han hecho que mi sueño de infancia se dilate diecisiete años», asegura Susana.

Susana, afiliada a CCOO desde 1997, es muy crítica con los recortes padecidos por la sanidad pública: «los hospitales están saturados; los trabajadores del SUMMA padecemos una sobrecarga de trabajo y he visto lo que jamás habría imaginado, que una UVI móvil tenga que esperar para ingresar a un paciente».

Alfonso Roldán

Es madrileña y se encuentra en la última frontera de la treintena. Con gracia castiza cuenta que nació en la sanidad pública, en La Paz, una noche de «tormenta espantosa». Con 17 años, al acabar el instituto, hizo un módulo de FP que la habilitaba para trabajar en una escuela infantil. Y así anduvo unos años hasta que con 22 nació su hija Sara. En esa época, como tantos madrileños, terminó trasladándose a una ciudad del sur, a Fuenlabrada. Luego vino la separación y el tener que sacar adelante a Sara con la ayuda de la familia, especialmente su madre: «Recuerdo a mi madre llevando a mí hija siendo bebé a que le diera el pecho durante las guardias».

Fue en Navidades de 1997 cuando comenzó a trabajar en el Servicio de Urgencia de Atención Primaria, los PAC (Puntos de Atención Continuada) y a partir del traspaso de competencias a la Comunidad de Madrid en 2004, entró en el SUMMA.

Desde luego lo de Susana es vocación. Tras dejar la escuela infantil y dar a luz retomó los estudios. Tras ser celadora se hizo enfermera y luego «¿por qué no?», se matriculó en Medicina en Valladolid para ser anestesiista. Durante dos años estuvo viviendo en la ciudad castellana para acudir a la facultad de lunes a jueves y trabajar fines de semana, fiestas y vacaciones. Las prácticas del último curso las ha realizado en el hospital de Getafe y ahora en el hospital Fundación de Alcorcón, donde está su base del SUMMA. Es decir, el hospital es prácticamente su residencia principal. Sale de las guardias y

**Susana
Domínguez
Mateos**



TÉCNICA EN EMERGENCIAS DEL SUMMA

realiza las prácticas. Realiza las prácticas y entra de guardia...

Eso sí, Susana es muy generosa y agradecida: «trabajar en el SUMMA y estudiar medicina es muy complicado. Hace falta tener muy buenos compañeros y compañeras de trabajo y el apoyo de la familia para poder compatibilizarlo».

SER MUJER

Escuchando la historia de Susana, que da para una serie de televisión, es evidente que ser mujer resulta complicado. Claro, trabajas 24 horas seguidas para entrar en la resaca postguardia, porque «muchas guardias son un infierno». E insiste, «si eres una mujer sola y con hijos, necesitas el apoyo de la familia, si no es imposible».

Explica Susana en qué consiste el trabajo del SUMMA y las diferencias con el SAMUR. Lo resume bien dibujando una sonrisa en su gesto: «El SAMUR hace la calle en Madrid capital; el SUMMA, las urgencias y emergencias para toda la Comunidad de Madrid. En Madrid capital atendemos avisos que no son de calle. O sea, que si te caes por la ventana a la calle va el SAMUR y si te caes al patio de tu casa vamos el SUMMA». Eso sí, todas las llamadas las atiende el 112.

«¿Qué cómo es una jornada de trabajo. En nuestro caso son 24 horas, de ocho de la mañana a ocho de la

mañana siguiente. Llegamos a la base, nos cambiamos, revisamos el material: el oxígeno, los monitores, el respirador, los collarines.., y desayunamos con el equipo saliente. Sin duda, ése es el mejor momento de la jornada en el que nos contamos las incidencias de la guardia».

A partir de ahí toca esperar los avisos, las llamadas. Explica Susana que en la periferia hay menos avisos pero se recorren distancias más largas, «no es raro acabar la jornada recorriendo doscientos kilómetros. Aunque la mayoría de avisos se refieren a problemas con personas mayores, es impredecible lo que puede deparar el día».

Un equipo del SUMMA está formado por dos técnicos (uno de ellos, conductor), un enfermero y un médico, que tienen la cabeza amueblada de una forma diferente a la mayoría de trabajadores. Para estas personas no existen festivos, ni Semana Santa, ni Navidades. Para ellas «lo normal» es trabajar en fiestas y vacaciones. Sí. Son héroes y heroínas que sin duda están a pie de tajo. ■

«Si hubiera sido un chico del barrio de Salamanca de familia acomodada habría hecho la carrera de medicina en seis años»

«Si eres una mujer sola y con hijos, necesitas el apoyo de la familia, si no es imposible»

CUENTA

CON NOSOTRAS

CCOO comisiones obreras de Madrid



vitra

OPORTUNIDADES A TU ALCANCE

Plan Vivienda en Madrid
“La llave de tu casa”

RIVAS FUTURA



Ejemplo de vivienda 3 dormitorios

* Suelo propiedad del Ayuntamiento, pendiente de próximo concurso

- Vivienda VPPB

Ejemplo tipo 3 dormitorios con garaje y trastero

COSTE PREVISTO 148.200 €

- Vivienda Libre

Ejemplo tipo 3 dormitorios con garaje y trastero

COSTE PREVISTO 198.990 €

Infografía Exterior

Residencial Vitra Las Colinas 2



CARABANCHEL

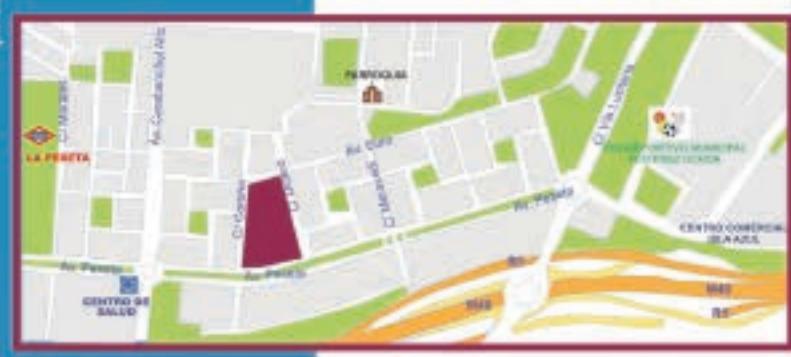
* Suelo propiedad del Ayuntamiento, pendiente de próximo concurso

- Vivienda VPPL

Ejemplo tipo 3 dormitorios con garaje y trastero

COSTE PREVISTO 198.000 €

Residencial Vitra Carabanchel



Oficinas de información:

* Oficinas Centrales: C/ Cristóbal Bordiú, 33 esc D, 1º (Madrid)

902 15 43 23

Gestiona

GPS

Por iniciativa de

CCOO

comisiones obreras de Madrid

#HuelgaNoEsDelito

AGENDA



SEDE CENTRAL DE CCOO MADRID

Unión Sindical de Madrid
91 536 52 36 Lope de Vega, 38. 28014 MADRID

FEDERACIONES REGIONALES DE CCOO

Agroalimentaria 91 536 51 50
Construcción y Servicios 91 536 53 86/51 69
Enseñanza 91 536 87 91
Industria 91 536 53 88
Pensionistas 91 536 52 87
Sanidad 91 536 51 85
Servicios a la Ciudadanía 91 536 53 34
Servicios 91 536 51 63/52 68

SEDES DE CCOO

Alcalá de Henares 91 280 06 52
Alcobendas/San Sebastián 91 662 22 93
Alcorcón 91 611 02 02
Aranjuez 91 891 40 93
Arganda 91 871 43 66w
Coslada/San Fernando 91 231 39 62
Fuenlabrada 91 690 85 11
Getafe 91 681 28 59
Leganés 91 680 23 74
Móstoles 91 646 05 50
Parla 91 699 51 48
Pozuelo de Alarcón 91 715 93 14
Rivas 91 485 35 05
San Martín de la Vega 91 894 74 45
Torrejón de Ardoz 91 656 44 44
Tres Cantos 91 804 50 79
Valdemoro 91 895 05 47
Villalba 91 849 35 27

SERVICIOS DE CCOO MADRID

Asesoría Trab. Autónomos 91 527 02 29
Ateneo Cult. «1º de Mayo» 91 530 09 61
C. Integrados de Empleo 91 536 52 08
Consult. Econom. Escala 91 527 02 29
Dpto. Ecolog. y Medio Amb. 91 536 53 23
Dpto. de Política Social 91 536 87 29
Dpto. Salud Laboral 91 536 52 12
Ediciones GPS 91 527 02 29
Esc. Sind. «Pedro Patiño» 91 536 52 06
Esc. Relaciones Laborales 91 394 66 25
Hostería del Huerna 91 527 02 29
MAFOREM 91 468 02 58
Ofic. Atención al Mayor 91 536 52 87
Plan Asociado Pensiones 91 702 81 37
Retama 91 527 02 29
Seguros Atlantis 91 536 53 28
Sindicato Joven 91 536 52 07
Trabaj. Inmigrantes CITE 91 536 53 20
Unigráficas 91 536 52 39
VITRA 902 154 323

FUNDACIONES

Fundación Paz y Solidaridad 91 506 31 75
Fundación Sindical
Ateneo 1º de Mayo 91 506 30 56
Fundación Abogados de Atocha 91 527 73 45



fundación sindical
ateneo 1º de mayo

FUNDACIÓN ATENEO CULTURAL 1º DE MAYO

Derecho a la CULTURA

Es una organización sin ánimo de lucro, creada en el IV Congreso de las Comisiones Obreras de Madrid en mayo de 1987 como Asociación Cultural y en 2008 como Fundación.

La Fundación tiene como finalidad promover manifestaciones culturales, entendiendo la cultura como un derecho básico y fundamental para la formación integral de las personas y el desarrollo progresista de la sociedad.

La Fundación pone a tu servicio cada trimestre una amplísima carta de cursos y talleres. Además, en la página web puedes informarte de concursos literarios, certámenes de cine y teatro, tertulia poética y un sinfín de actividades a precios muy asequibles.

La Fundación Ateneo Cultural 1º de Mayo asume los principios de la Agenda 21 de la Cultura aprobada en Barcelona en mayo de 2004 en el marco del Foro Universal de las Culturas, documento orientador de las políticas públicas de cultura y como contribución al desarrollo cultural de la humanidad. En esa línea, la Fundación destaca la necesidad de:

- ▶ La participación ciudadana en la formulación, el ejercicio y la evaluación de las políticas públicas de cultura.
- ▶ Una cultura que sirva a la ciudadanía frente al consumismo cultural, rescatando y promoviendo la cultura popular.
- ▶ Garantía de la financiación pública de la cultura, apoyando y promoviendo el mantenimiento y ampliación de los bienes y servicios culturales.
- ▶ La educación para el consumo cultural.
- ▶ La cultura en la calle recuperándola como espacio cultural de relación y convivencia.
- ▶ La diversidad cultural y los mestizajes.
- ▶ La cultura libre y el conocimiento libre. Fomentar los programas dirigidos a divulgar la cultura científica y la tecnología entre la ciudadanía.

TODA LA PROGRAMACIÓN

www.ateneocultural1mayo.org

El taller de
medio ambiente

Somos personas que nos gusta caminar, disfrutar de la naturaleza y aprender. Además de organizar salidas con el senderismo como protagonista, también programamos jornadas de debate con especialistas en diferentes campos, sobre aspectos relevantes relativos al medio natural y sus diferentes alternativas. Compartimos la defensa de un mundo más habitable y una sociedad más justa. La responsabilidad de este taller es de la Secretaría de Medio Ambiente de CCOO de Madrid con el Sindicato Joven y la Fundación Sindical Ateneo Primero de Mayo. Muchos intelectuales, profesionales, técnicos y especialistas en diversas áreas colaboran en las actividades formativas.



Toda la información en:
[http://www.ateneocultural1mayo.org/
tallermediambiente@usmr.ccoo.es](http://www.ateneocultural1mayo.org/tallermediambiente@usmr.ccoo.es)

Derechos conquistados, derechos defendidos

A lo largo de la historia la clase trabajadora ha ido conquistando derechos que, para muchos, parecían caídos del cielo. Sin embargo, muchas personas dieron su vida para que, por ejemplo, exista la jornada de ocho horas. Hacer huelgas para poder cobrar un salario, el derecho a vacaciones, la jornada de ocho horas..., la crisis, el paro, el miedo nos quieren arrebatar derechos peleados. Los derechos no sólo hay que conquistarlos, también hay que defenderlos.

Mauricio R. Panadero

VACACIONES: UN DERECHO CON MENOS DE 100 AÑOS

La necesidad humana de descansar de la rutina se explica en la existencia misma del vocablo «vacación». Deriva del latín *vacatio* o *vacationis*, y se refiere al descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios, según cita el Diccionario de la Real Academia lengua española.

Fue el 11 de julio de 1936, cuando el socialista francés Léon Blum instituyó en Francia la semana laboral de 40 horas. El escenario político y social de ese país, ante la acometida nazi, era entonces muy complejo; la política social de Blum despertó el optimismo de los trabajadores.

Los empresarios, que temían el estallido de una revolución, negociaron con el gobierno, y el 20 de julio de ese mismo año el parlamento otorgó a los trabajadores 15 días de vacaciones pagadas.

A ello se sumó un descuento en el «boleto de vacaciones anuales» para el ferrocarril, transporte que movilizó a los primeros 600 mil trabajadores turistas de la historia. Un año después, en 1937, la cifra se triplicó.

En España fueron las Cortes Constituyentes de la Segunda República las que aprobaron una Ley de Contrato de trabajo con derecho a siete días de vacaciones.

El 10 de diciembre de 1948, en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho a las vacaciones fue consagrado:

«Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

PRIMERO DE MAYO Y JORNADA DE 8 HORAS

La American Federation of Labor, en su congreso de 1884, decidió promover con el apoyo de todos los sindicatos estadounidenses que la jornada normal de trabajo en todos los oficios fuera de ocho horas a partir del 1 de mayo de 1886.

Aquel 1 de mayo de 1886 fue la fecha en que debería entrar en vigor la jornada de 8 horas en Estados Unidos. En muchas ciudades, las empresas accedieron a esta petición sindical durante el mes de abril. En otras, como en Chicago, la patronal se opuso frontalmente.

No quedó otra salida que la huelga. En los primeros días de mayo, 40.000 personas dejaron sus puestos de trabajo. Los anarquistas convocaron un mitin en la plaza Haymarket el 4 de mayo por la tarde. Cerca de 15.000 personas se congregaron para escuchar a sus líderes: August Spies, Albert Parsons y Samuel Fielden.

Al finalizar el mitin la policía disparó sobre los asistentes. Entonces, alguien arrojó una bomba sobre las fuerzas de seguridad. Los policías supervivientes, con refuerzos, iniciaron un tiroteo indiscriminado contra los manifestantes.

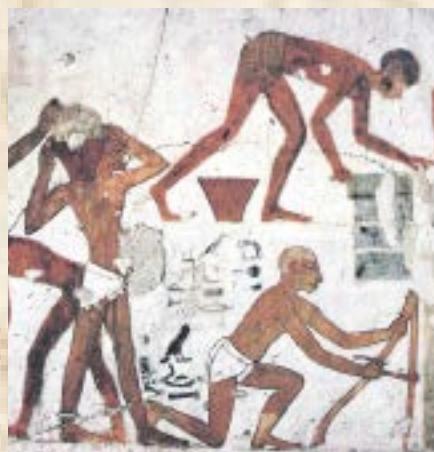
August Spies, Albert Parsons, Samuel Fielden, Oscar Neebe, Adolf Fischer, Georg Engel, Michael Schwab y Louis Ling son detenidos y, tras una farsa de juicio, condenados a la horca. Sólo Schwab, Neebe y Fielden se libraron de morir al comutarse su pena por quince años de prisión.

Entre el 14 y el 20 de junio de 1889 se celebraba en París el Congreso Internacional Obrero Socialista, al que acudió Pablo Iglesias en representación de los socialistas españoles. En aquella reunión se aprobó la resolución de celebrar una manifestación internacional el 1º de Mayo para reivindicar la jornada laboral de ocho horas. La fecha conmemoraba los trágicos sucesos de 1886 ocurridos en Chicago.

La consecución de la jornada de ocho horas fue la pelea de las organizaciones obreras en las postimerías del siglo XIX

LA PRIMERA HUELGA DE LA HISTORIA

La primera huelga de la que hay documentación data, nada más y nada menos, que del año 1166 aC (o sea, hace casi 3.200 años), y se desarrolló en ese Egipto faraónico de grandes obras, en un lugar llamado Deir el-Medina (la aldea en que se alojaban los trabajadores). Allí, al grito de «¡Tenemos hambre!» se llevó a cabo una huelga de ocho días. Los trabajadores lograron sus objetivos y descubrieron la huelga como instrumento, ya que en este mismo lugar, durante años se realizaron huelgas intermitentemente. Deir el-Medina se convirtió en un lugar en que la unidad de los trabajadores daba sus frutos.



Los salarios se calculaban sobre la base del valor del grano de diversas calidades. Por ejemplo, el jefe de los obreros percibía un salario de 133 litros de un grano de primera calidad y otros 640 litros de segunda calidad; cada obrero cobraba 174,75 litros y 466 litros respectivamente; el vigilante 88,25 y 174,75... El salario se paga en víveres, pues diariamente cada obrero recibía cerveza, grano, pan, pescado seco y verduras.

Pero Egipto en aquellos días se sumió en una profunda crisis económica (esto nos suena). En aquellos años ya estaba de moda el hierro y la plata y, al perder poder en Asia, Ramsés III tuvo que empezar a comprar estas materias primas que no existían en el país. Como pasa

hoy día, Ramsés adoptó unas «medidas de ajuste», que produjo una terrible inflación, poniéndose el precio del grano a precios imposibles. Entretanto, los funcionarios corruptos se enseñoreaban.

La primera huelga de la historia surge en este contexto, los trabajadores, unidos se manifestaron al grito de «Tenemos hambre» e hicieron una sentada a las puertas del templo. Desconfiados de las promesas se pasaron toda la jornada acampados. Lograron que se les pagaran las raciones del mes anterior, pero ya expertos en detectar abusos, exigieron la paga del mes en curso. Al octavo día de huelga les fueron entregadas las raciones del mes.