

# SALUD, DINERO Y CONCILIACIÓN

Ante la realidad económica actual que arroja unos excedentes empresariales históricos, mientras tanto, los trabajadores y trabajadoras cada vez soportamos mayor carga de trabajo, se nos pide mayor esfuerzo cada día para alcanzar los objetivos empresariales, el endeudamiento es alarmantemente mayor, el crecimiento desorbitado del euribor repercute en un incremento creciente de las hipotecas, además asistimos todos los días a la subida de las de los precios (luz, teléfono, gasolina, etc), cada vez es más difícil llegar a fin de mes y más fácil no llegar. Desde la sección sindical de CCOO, ante la inminente reunión del Comité Intercentros, promoveremos y defenderemos las propuestas e inquietudes que nos habéis transmitido, para tratar de buscar acuerdos que permitan aliviar dicha situación y mejorar las condiciones laborales en la Empresa:

## - Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

Desde la sección sindical CCOO, hemos manifestado a la empresa nuestro interés para establecer un plan que haga efectiva la conciliación, con medidas reales y que no interfieran en la consecución de la carrera profesional o el plan de desarrollo profesional.

Una primera clave de flexibilidad para poder mejorar la conciliación está en el horario. Esto no supone grandes cambios ni costes, es por tanto que entendemos que toda empresa que se considere "*socialmente responsable*", debe permitir a los trabajadores y trabajadoras que organicen su horario, con el único requisito de cumplir con la jornada de trabajo.

Otro aspecto fundamental, sería que se eliminasen realmente todas las reuniones de última hora de la tarde. No convocando ninguna reunión que empiece después del las 16:00 h y termine más allá de las 18:00 h. A pesar de existir una instrucción al respecto, ésta debe mejorarse y además que sea de aplicación real.

Ampliación de los días y horas de libre disposición recogidos en el Convenio, hasta 5 días ó 35h y aumento de 15 horas retribuidas para visita médica o acompañamiento familiar.

Además, es importante que la empresa avance en el aumento de permisos, reducciones de jornada, y en todo aquello que contribuya a conciliar la vida familiar, laboral y personal.

## - Igualdad:

La Ley marca un principio con el deber de negociar un plan de igualdad para toda la empresa. Además debería incluir protocolos que regulen temas tan importantes como la violencia de género, acosos sexual, así como la creación de una comisión de igualdad, para lo cual ya hemos solicitado a la Empresa los datos del diagnóstico.

Deberá realizarse una actualización de los acuerdos internos de forma que adaptemos los mismos a una verdadera política y apuesta por la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido la empresa no debe desdeñar los efectos rentables económicamente hablando, que una estrategia empresarial apoyada en la igualdad de oportunidades genera: el "valor añadido" derivado de la mejora del clima laboral y, como consecuencia de ello, la prevención y, en su caso, disminución de la conflictividad y el aumento de la satisfacción de empleados y empleadas redonda, y así se ha comprobado empíricamente, en una gestión más flexible de los recursos humanos, en un mayor rendimiento, en una mayor calidad del producto o del servicio, en una mejor respuesta empresarial a las exigencias del mercado y, en definitiva, en un aumento del beneficio y gestión empresarial.

### **- Salud laboral y póliza sanitaria:**

Ante la finalización del trabajo del Proyecto de Prevención, es necesario avanzar, constituyendo el Comité de Seguridad y Salud Estatal, situación que la Sección Sindical CCOO ya ha puesto en conocimiento de la empresa.

Preservar la salud de todos los trabajadores/as de Asepeyo, potenciando que el modelo de prevención sea modélico y adaptado a nuestros propios riesgos: Cargas mentales, cargas de trabajo, ergonomía, "mobbing", "burn out", riesgos biológicos, de exposición radiológica, etc.

Dotar de una póliza de asistencia sanitaria completa, global y gratuita para todos los trabajadores, y dejar de vendernos las ofertas que nos venden como la panacea y que a poco que se mire en nuestro ámbito, se pueden mejorar, sin precisar para ello 6 años de estudios y análisis del mercado.

Es lamentable que una empresa de servicios sanitarios que pretende ser referente en el sector, sus trabajadores no cuenten con un servicio sanitario complementario, teniendo en cuenta que la póliza sanitaria es un compromiso adquirido hace más de seis años por parte de la empresa con la representación de los trabajadores.

### **- Condiciones económicas y laborales:**

Mejorar las cuantías económicas de los préstamos y anticipos establecidos.

Establecer la posibilidad de solicitar, de forma voluntaria, el prorrateo mensual de las dos pagas extraordinarias, por parte de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de disponer de mayor liquidez mensual y poder hacer frente a las necesidades.

Sabemos que el IPC teórico es un despropósito que no se ajusta a la realidad, no es comprensible que todos los productos y servicios suban un 10, 20, 35 % y esto solo suponga una décima en el IPC. Por ello la empresa debería ser sensible a esta realidad y establecer políticas de mejora salarial que amortigüen la subida de precios.

Muchos trabajadores y trabajadoras tienen que utilizar sus vehículos para desplazarse por necesidades del trabajo y observan que los costes de utilización y mantenimiento cada vez son mayores y no solamente por el incremento del precio de la gasolina, sino también por las ruedas, revisiones, seguros, etc. y eso sin contar que puedes tener un accidente. Sin embargo asistimos a una falta de sensibilidad por parte de la empresa que se refleja en la ausencia de actualización del importe por kilometraje.

En el año 2007, solamente la subida del precio del combustible fue de más de un 16%, por lo que las pérdidas que estamos acumulando los trabajadores y trabajadoras por la puesta a disposición de nuestro vehículo para la empresa, son cada día mayores. Se debería mejorar la compensación por utilización del vehículo en beneficio de la empresa, mediante el pago del kilometraje aplicando fórmulas adaptadas a la realidad social, y como mínimo:

(Precio Km en convenio + 2 céntimos de € + IPC anual)

Ayuda económica de compensación para el seguro del vehículo a todo riesgo.

Existe un a exigencia legal de negociar y establecer por parte de la empresa una carrera profesional para todo el personal sanitario, que la empresa aún no ha realizado y que desde la Sección Sindical de CCOO solicitamos nuevamente se lleve a cabo y ponemos a disposición el modelo realizado por CCOO y ya entregado.

Para el resto de personal de Asepeyo proponemos la creación de un sistema de Desarrollo Profesional que permita de una manera clara, objetiva, transparente y precisa, la mejora profesional de los trabajadores.

**Sección Sindical de CC OO de Asepeyo**

**Telf.: 609368045 / 618659224**

**E-mail: [asepeyo@comfia.ccoo.es](mailto:asepeyo@comfia.ccoo.es) Web: [www.comfia.net/asepeyo](http://www.comfia.net/asepeyo)**

Mientras no se realiza este sistema, proponemos ampliar el sistema de objetivos remunerados a todo el personal que aún no cuenta con ellos, así como la mejora de los incentivos destinados a los mismos.

Establecimiento de un sistema de promoción profesional y ascenso que permita el cambio de un nivel a otro superior pasado un tiempo de dos años en cada nivel, y sin que se absorban o compensen otros concepto retributivos. Es el momento de permitir, como anteriormente se hizo con los niveles N8, N7 y N6, la posibilidad de promoción y/o ascenso de nivel, aplicando dicho criterio para el paso de G-II N6 a G-II N5 y de G-II N5 a G-II N4.

LIBRANZA DE LA TARDE DE LOS VIERNES: Para el personal que no pueda realizar jornada continuada y no pueda librar los viernes por la tarde, establecer un concepto retributivo que sea superior al 15% de su salario base por cada tarde del viernes trabajada.

Mejorar y consolidar la prestación definida en el Plan de Pensiones, utilizando para el cálculo, una paga del sistema de pago actual (1/14 pagas) y no una del modelo anterior (1/17 pagas).

La empresa adquirió el compromiso de publicitar de forma interna todos los puestos de trabajo vacantes en Asepeyo con la posibilidad real de acceso para todos los trabajadores, entendemos que es el momento de cumplir con dicho compromiso y crear un verdadero sistema de acceso a los puestos de trabajo, que sea universal, transparente y con políticas de acercamiento al domicilio particular, primando necesidades.

Solucionar la escasez de personal, la falta de claridad y transparencia en el cálculo y la asignación de las cargas de trabajo.

Establecer un procedimiento para la realización de sustituciones en situaciones de baja, vacaciones u otras situaciones, para evitar la acumulación de trabajos o sobrecarga de funciones entre compañeros.

Realización de jornada intensiva en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Considerar como días festivos a todos los efectos, el día 24 y 31 de diciembre.

Aumento de las cuantías de ayuda familiar por guardería y escolar. El criterio de la aplicación del pago se realizaría en año escolar y sin aplicación de cobros proporcionales, sino el cobro integro de la cuantía independientemente de excedencias, etc.

Mejorar el redactado de la ayuda familiar al objeto de que no exista interpretaciones de la Empresa contrarias al espíritu del acuerdo. Nuestra propuesta es:

“La ayuda familiar-guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla los dos años.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento”.

“La ayuda familiar-escolar se percibirá por cada hijo del empleado desde el año en que cumpla la edad de hasta el año que cumpla la edad de 16 años.

La ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento”.

Ampliación de las cuantías del programa “Integra” y extensión de dicho programa para la ayuda y soporte a empleados con cónyuges discapacitados.