

# LA EXCELENCIA EXIGE MÁS RESPONSABILIDAD SOCIAL

Cada año que pasa, constatamos que los conceptos y cuantías de la Acción Social incluidos en la Responsabilidad Social Corporativa, por los que tantos premios recibe y publicita nuestra empresa, no se adaptan a la realidad social de nuestro país.

Contrariamente, se están llevando a cabo políticas que no se ajustan al espíritu de lo establecido en la ley para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres "la no discriminación", ejemplos como: "reducción del importe por ayuda guardería o escolar cuando se realiza una reducción de jornada por cuidado de hijos menores", la "no percepción de la ayuda a guardería para los hijos nacidos "en el año", con posterioridad al mes de Septiembre (mes en que se efectúa el pago), la cual consideramos, deberían percibirse antes del 31 de diciembre", etc.

Asepeyo no debería olvidar los compromisos adquiridos con la Representación de los Trabajadores para mejorar la Previsión Social de los Trabajadores. Aún tenemos pendiente la Póliza Sanitaria gratuita para todos los trabajadores y trabajadoras y que la Empresa lleva estudiando desde el año 2002...

Desde la Sección Sindical de CCOO, entendemos que es el momento de renegociar la bolsa de acción social de cara a la próxima reunión del Comité Intercentros. Recordemos la inquietud que provocó en los trabajadores la transformación de los conceptos que constituían dicha bolsa, en el año 2004. Transcurridos cuatro años creemos necesaria una revisión de dichos acuerdos para adaptarlos a la normativa y necesidades actuales.

El concepto de ayuda a la familia debería de ampliarse hasta los 25 años del hijo que sigue conviviendo en la familia y tiene ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional. Adaptándose así a la realidad social de nuestro país, en el que la media de emancipación de los jóvenes está en los 30 años de edad.

Establecimiento de una reducción de jornada de 1/3 para atención de los hijos durante el primer año de vida, sin reducción de sueldo.

Creación de un complemento de transporte.

Permiso por permanencia: a partir de los 15 años de antigüedad, disfrutando de dos días más de permiso, incrementándose en otros dos días más cada cinco años, para mejorar la conciliación de la Vida personal, familiar y laboral.

Sabemos por la prensa, que las Mutuas han crecido en la partida de personal 15 millones de Euros en el 2007, cuando en el ejercicio 2006 crecieron en 127 millones de euros. ¡Parece sorprendente!



Es el momento de defender con "Seriedad", la situación económica de los trabajadores y trabajadoras de Asepeyo y de rechazar frivolidades como las bufandas o mejoras voluntarias que la Dirección de Recursos Humanos otorga a su beneplácito, sin

objetividad y transparencia, creando en confusión y oscurantismo en su determinación, y recordemos que alguien dijo que habían desaparecido, pero se ve que con el frío de este invierno volvieron a aparecer, (¿nos hemos de creer que estaban presupuestadas?), eso sí, con cantidades irrisorias para contentar a unos pocos y despreciar a unos muchos, demostrando lo poca o nula efectividad del programa de evaluación del desempeño.

Por el contrario, en nuestra opinión, hubiera sido más acertado llevar a cabo el establecimiento de una carrera y/o promoción profesional para todos los trabajadores de Asepeyo y aumentar la Retribución variable para toda la platilla, con la inclusión de todo el personal que falta, así como su cuantía, evitando que dichos colectivos sigan sufriendo una discriminación y una mayor acumulación de pérdida de poder adquisitivo.