

Sección Sindical de UGT EMASESA: IDEAS CLARAS EN BENEFICIO DEL CONJUNTO

Sí. Ideas claras. Lo que no quiere decir que, a veces sean fáciles las medidas o los acuerdos a adoptar, porque en una empresa con tantos trabajadores y con tanta diversidad profesional, hay momentos en los que es difícil conjugar los intereses de todos y todas. No obstante, detrás de esas ideas hay una reflexión sosegada y una puesta en común cotidiana de los diferentes puntos de vista que inciden sobre los temas. Por tanto, esas ideas se sustentan en el análisis meditado y en el consenso. Consenso adoptado por un equipo de personas con mucha experiencia y buen hacer en la tarea sindical. Asimismo, hay que decir que somos conscientes de que el hecho de buscar soluciones para el conjunto, a veces acarrea el perjuicio de una minoría concreta. Por eso, las soluciones que proponemos siempre intentan buscar el beneficio del conjunto sin afectar en lo más mínimo a nadie.

De la misma manera, el que haya determinados asuntos que conciernan a una minoría, o incluso a una sola persona, no quiere decir que sean menos importantes para nosotros. Y así lo avala la multitud de acciones emprendidas por nuestra Sección Sindical (algunas finalizadas en los juzgados) y que sólo han afectado a algún/a compañero/a en concreto.

¿Y cómo se concretan en la actualidad esas ideas de las que hablamos?

Pues, como venimos diciendo, son muchos los temas pendientes de abordar, pero, por comenzar con un ejemplo, hoy mencionaremos la problemática existente en cuanto a los trabajos de superior o de diferente categoría, siendo aquí los casos más extremos aquellos en los que se encuadran los compañeros o compañeras que están realizando

funciones que ni siquiera se incluyen en el Grupo profesional al que pertenecen.

Es este un asunto ya endémico. Pero su solución no es de "parcheo". Es por ello por lo que seguimos echando en falta un diseño bien estructurado y adecuado de la política de Recursos Humanos.

Entre las primeras propuestas del actual Consejero Delegado estuvo la de elaborar un "Plan Director de Recursos Humanos" como herramienta de referencia para establecer los criterios de promoción, de desarrollo de carreras profesionales y de fijación de directrices de la política de Recursos Humanos. Esta propuesta, en principio sonaba bien, por lo que contó con nuestro apoyo, pero aunque hace ya casi dos años que el Consejero aterrizó todavía estamos a la espera de que comience a abordarse este asunto, si es que se va a abordar alguna vez.

Así pues, es necesaria una Relación de Puestos de Trabajo actualizada y realista, que se ajuste a las presentes necesidades de la empresa y que acabe tanto con las deficiencias comentadas como con las carencias que a nivel de personal existen en la empresa.

En definitiva, es necesaria:

- Una actualización y reordenación de los Recursos Humanos.
- La adecuación de las categorías profesionales a los trabajos que realmente se realizan.
- La incorporación de nuevas personas a aquellos Departamentos que están saturados de trabajo.

