

## Sección Sindical de UGT EMASESA: MÁS TAREAS A ABORDAR DE INMEDIATO

Ya venimos dando cuenta durante estos días de los objetivos más importantes a abordar en el presente y, en paralelo a ellos, de las carencias que detectamos actualmente en la gestión de la empresa.

Hoy haremos mención de algunos otros aspectos que, aunque no tan significativos como la jornada de trabajo o la subida salarial, son lo suficientemente relevantes para prestarles la debida atención, con miras al beneficio de todo el personal de la empresa, pero también con objeto de conseguir una empresa más equitativa en la que no existan las desigualdades. Veamos.

• **FORMACIÓN.** Es necesario y urgente hacer reformas en este apartado. El acceso a la formación en la empresa no puede ni debe depender casi exclusivamente del criterio del Jefe inmediato. Hay que "democratizar" la formación, dando la oportunidad a todo/a compañero y compañera que lo desee de participar en los cursos que crea necesario, siempre que los mismos estén acordes con su formación y le puedan servir para favorecer su promoción profesional. En definitiva: *hacer extensible la participación en los cursos a toda la plantilla, con independencia de su categoría o grupo.*

Por otra parte, es necesario *aumentar la remuneración económica en los casos de formación obligatoria fuera de las horas de trabajo, así como mejorar la compensación del tiempo empleado cuando la formación es obligatoria y se desarrolla durante el descanso semanal.*



• **ACCIÓN SOCIAL.** Otro gran apartado en el que se pueden y se deben hacer cambios, ya sea *introduciendo alguna nueva prestación o ampliando los importes de las diferentes ayudas que se atienden, especialmente para los casos más apremiantes y onerosos*

*como pueden ser los relativos a las ayudas para los compañeros y compañeras con discapacidad.*



• **PREMIO CONTRA ABSENTISMO.** Este concepto, introducido en su día por la empresa para luchar contra el absentismo necesita ser revisado nuevamente. Por ejemplo, las bajas de larga duración no pueden ser cuestionadas. La persona que se ve obligada a estar varios meses de baja no lo hace por capricho. Y es en estos casos donde más avales médicos existen, contando, por supuesto, con los de la propia Mutua de la empresa, que lleva a cabo como todos sabemos, su correspondiente gestión de vigilancia y control. Por tanto, *en estos casos es necesario limitar o suprimir en lo posible la penalización por absentismo.*