

EL ALCORQUE

BOLETIN INFORMATIVO DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE EMULSA 12+1

CIF: G-52556560 C/ Pablo Neruda, 17 – Entresuelo. Teléfono: 984 51 09 16 www.ctemulsa.org

Marzo 2025

ARRANCA DE NUEVO LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

TRATA DE ARRANCARLO
JOSERRA, POR DIOS,
¡¡¡TRATA DE ARRANCARLO!!!

¿PA QUE HO? AQUÍ NUN HAY NADA QUE
NEGOCIAR CON ÉSTOS PROBITINOS.
YO A LO MIO, QUE YE DAI ALPISTE AL GALLU



Luis Moya, a patadas con el Toyota y Carlos Sainz, en el Mundial de Rallys de 1998

El pasado miércoles 19 de febrero, por fin se reunió la mesa negociadora del Convenio Colectivo. En esta primera sesión del año, se abordaron los siguientes puntos:

- Calendario de reuniones:

Se acordó que las reuniones se celebrarán cada 15 días. El gerente proponía una periodicidad mensual, lo que consideramos inaceptable, ya que alargaría en exceso la negociación

- Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Desde el comité solicitamos que la RPT sea elaborada por una empresa externa, ya que el documento presentado por

la empresa dista mucho de lo que consideramos adecuado. La respuesta de la empresa fue tajante: no contemplan esta opción y nos instan a realizarla nosotros mismos si tenemos tanto interés.

- Orden de negociación de los artículos:

El primer punto a tratar será el artículo de vacaciones, una cuestión que la parte social lleva casi un año reclamando, ya que genera constantes conflictos en la organización y llamamiento del personal fijo-discontinuo. Posteriormente, se abordarán los artículos de vestuario y permisos retribuidos.

- **Próxima reunión:** El jueves 6 de marzo.



LES CONTRADICCIONES DE PINOCHUELES.

Rodrigo Pintueles, el concejal del PP y presidente de EMULSA, atrapado en sus propias contradicciones.

El reciente enfrentamiento en la Comisión de Urbanismo, Obras Públicas y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, por la **limpieza del Río Pilón, debido a los vertidos en la zona de Mora Garay**, ha puesto de manifiesto lo que parece un intento deliberado de desacreditar a los trabajadores de EMULSA y sus representantes sindicales. En el centro de la controversia está el concejal de Medio Ambiente, Rodrigo Pintueles, quien, con su discurso, ha tratado de confundir a la opinión pública sobre las razones por las que determinadas tareas de limpieza no pueden ser asumidas por la plantilla de la empresa municipal.

La polémica se desató cuando Ramón Tuero del Prado, concejal del PSOE, preguntó directamente: «¿Por qué miente D. Rodrigo Pintueles, Presidente de EMULSA y concejal de Medio Ambiente?» La pregunta, aunque incómoda, responde a una situación que se ha venido gestando desde hace años y que ha salido a la luz debido a las recientes declaraciones de Pintueles.

La versión de Pintueles y la realidad de los hechos.

Pintueles ha afirmado que determinadas tareas de limpieza en terrenos con desnivel no pueden ser realizadas por los trabajadores de EMULSA debido a una decisión tomada por el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, la presidenta del comité de empresa ha desmentido esa versión, asegurando que los trabajadores no se han negado a realizar esos trabajos y que, además, no se tiene conocimiento de ningún informe del citado servicio que lo prohíba expresamente.



La Nueva España



Gijón > Gijón Oeste

[La Calzada](#) [El Natahoyo](#) [Jove](#) [Deportes](#) [Opinión](#)

Medio Ambiente impulsará una limpieza del río Pilón por los vertidos en la zona de Mora Garay

- La retirada de la basura tendrá que contratarse externamente ante la imposibilidad de que lo haga Emulsa
- Pintueles pide como solución definitiva vigilar más la zona e instalar un vallado: "Es algo recurrente"



Más aún, el propio concejal ha presentado un documento firmado por el presidente y secretario del comité de empresa en el que, en su momento, se solicitó la paralización de esos trabajos, pero omite que dicha solicitud se hizo en base a un **informe de riesgos laborales** que databa de **2016**, y que desde entonces, las condiciones de trabajo pueden haber cambiado. Además, mientras en su primera intervención, Pintueles dejaba entrever que eran los sindicatos quienes impedían que EMULSA realizase estas tareas, en su última intervención ha tenido que matizar sus palabras, evidenciando que la externalización de estos trabajos ha sido una decisión de todas las gerencias desde 2016 por cuestiones económicas y no por una supuesta negativa de los trabajadores.

Un intento de desprestigiar a los trabajadores

La respuesta de Pintueles en la comisión, según Tuero del Prado, no fue clara desde el principio y generó una falsa percepción de que los sindicatos se oponen a realizar determinadas tareas, cuando la realidad es que la empresa ha optado por externalizar estos servicios por una cuestión de costes. La insistencia del concejal en desviar la atención hacia el comité de empresa no parece casual, sino una estrategia para minar la legitimidad de los representantes de los trabajadores y justificar la privatización de ciertos servicios.

Ante la contundencia de los hechos, Pintueles se ha limitado a acusar de falta de rigor a quienes le han señalado sus contradicciones. Sin embargo, sus declaraciones iniciales y posteriores explicaciones revelan una estrategia clara: **desinformar, confundir y desprestigiar a los trabajadores de EMULSA.**



¿Mentira o manipulación?

Si bien Rodrigo Pintueles puede argumentar que no ha mentido de forma directa, lo cierto es que sus declaraciones han sido cuando menos capciosas y tendenciosas. Ha omitido información clave, ha intentado responsabilizar a los sindicatos de una situación que en realidad es una decisión de gestión y, al ser cuestionado, ha cambiado su versión de los hechos.

En un contexto donde los trabajadores públicos ya sufren ataques constantes en defensa de la privatización de servicios esenciales, resulta preocupante que un concejal de Medio Ambiente utilice su posición para sembrar dudas sobre la labor y la integridad de los empleados de EMULSA.

La pregunta entonces es clara: ¿actúa Pintueles por desconocimiento, o estamos ante una estrategia premeditada de desprestigio? Sea como sea, la credibilidad de su discurso ha quedado seriamente comprometida.

REUNIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Seguimos con el compromiso de resumir las reuniones del Comité de Empresa, en un ejercicio de **información y transparencia**.

Las reuniones **ordinarias** se utilizan para el seguimiento y la gestión de los temas habituales del comité, siendo obligatorio, celebrar una vez cada dos meses, mientras que las reuniones **extraordinarias** se convocan cuantas veces sea necesario para abordar situaciones puntuales que requieren una atención inmediata o específica.



31ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

Celebrada el jueves **1 de febrero de 2024**. Los temas principales fueron la elección de los delegados de prevención, la valoración de los cambios solicitados para la implementación de la nueva bolsa de empleo y la valoración de la reunión previa de la mesa negociadora del convenio colectivo.

También se trataron otros temas como la publicación de las actas del comité, el gasto de horas sindicales y los problemas de los representantes sindicales para el uso de sus horas sindicales.

32ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

Reunión extraordinaria del miércoles **7 de febrero de 2024**. Los puntos principales fueron la firma de actas pendientes, la votación para la publicación de actas, el debate sobre la publicación del gasto de horas sindicales, la votación sobre la flexibilidad de la jornada anual y la preparación de una nueva propuesta sobre el descanso mínimo semanal.

También se discutieron otros temas como la propuesta de la empresa sobre el descanso mínimo semanal y la situación de los servicios de jardín botánico, puntos limpios y taller.

33ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Reunión extraordinaria del miércoles **14 de febrero de 2024**. Los puntos principales fueron la valoración de la reunión previa de la negociación del convenio colectivo y la preparación de la asamblea general. Se recogen las valoraciones de cada sección sindical sobre la propuesta de la empresa y se acuerda el orden del día, los horarios y la publicidad de la asamblea general.

34ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del martes **20 de febrero de 2024**. Los puntos principales fueron la preparación de la asamblea general informativa y la discusión de las nuevas propuestas de la empresa sobre el descanso mínimo semanal.

Se personan en la reunión, Marta jefa de RRHH y De Lucas, jefe de RSU para explicar las nuevas propuestas.

35ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Reunión extraordinaria del viernes **23 de febrero de 2024**. Los temas a tratar fueron la elección de los miembros del tribunal para la convocatoria interna de capataz de jardines, la valoración de la asamblea general y la concreción de los horarios y día de la votación sobre el descanso mínimo semanal.

También se preparó la próxima reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo y se valoraron las medidas a seguir ante la respuesta empresarial al escrito de la parte social sobre cambios de servicio y de local pendientes.

36ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Del viernes **8 de marzo de 2024**, en donde se firman las actas pendientes y se realiza unas valoraciones de las reuniones con gerencia sobre la indemnización por el descanso mínimo, de la sentencia del tribunal supremo sobre el despido improcedente de los contratos relevo, la discusión del acuerdo del descanso mínimo y la modificación de las bases de la convocatoria oficial de 2ª jardines.

También se trataron otros temas como la revisión de la formación en la empresa y la información sobre la encuesta de riesgos psicosociales.

37ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Celebrada el jueves **14 de marzo de 2024** con la ausencia de la CGT. Los puntos principales fueron la valoración de la propuesta empresarial del pago de

atrasos del descanso mínimo tras consulta a los servicios jurídicos, la elección de los miembros de los tribunales pendientes y la preparación de la próxima reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo.

También se trataron otros temas como la situación de los horarios de los servicios de taller, RSU noche, jardín botánico y puntos limpios, la modificación del artículo 27 del convenio colectivo y los cambios de servicio pendientes.

38ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Reunión extraordinaria del martes **26 de marzo de 2024**. Los puntos principales fueron la valoración del estado actual del preacuerdo sobre el descanso mínimo y la discusión de los temas relacionados con el mismo.

Se recogieron las valoraciones de cada sección sindical sobre el preacuerdo y se acordó realizar una nota de prensa desmintiendo la posible huelga de trabajadores y trasladando que la empresa incumple lo acordado.

39ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Del lunes **1 de abril de 2024** en donde no se presentó nadie de la CGT.

Los temas a tratar fueron el posicionamiento de las distintas secciones sindicales con respecto al acuerdo del descanso mínimo, la valoración y medidas a seguir tras el escrito de una trabajadora sobre cambios de servicio y varios temas relacionados con la situación de los trabajadores de RSU noche y la auditoría de cuentas.

40ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del viernes **5 de abril de 2024**. Los puntos principales fueron la votación para la realización de una votación vinculante para la aplicación del preacuerdo sobre los horarios y la discusión de los temas relacionados con el mismo. Se recogieron las valoraciones de cada sección sindical sobre el preacuerdo y se acordó realizar una votación en los mismos términos que la anterior.

41ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del miércoles **10 de abril de 2024**. Los temas a tratar fueron la firma de actas pendientes, la votación para la realización de una consulta sobre el preacuerdo del descanso, la valoración y organización de la próxima reunión para la revisión de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) y la elección del nuevo delegado de prevención por parte de UGT.

También se trató el tema del borrador de llamamiento del personal fijo-discontinuo, sobre el que se acordó rechazar el preacuerdo y presentar un nuevo borrador por parte del comité.

42ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del lunes **15 de abril de 2024**. Los puntos principales fueron la preparación de la reunión posterior con la empresa para el acuerdo de llamamiento de las plazas de fijo-discontinuo y la organización de las visitas a los locales de cara a la consulta para el preacuerdo del descanso mínimo. Se recogieron las

propuestas de cada sección sindical para el acuerdo de llamamiento y se acordó trasladarlas a la empresa en la siguiente reunión.

También se organizaron las visitas a los locales para informar a los trabajadores sobre el preacuerdo del descanso mínimo.

43ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del martes **16 de abril de 2024**. El asunto a tratar, fue la evaluación de la documentación sobre la valoración de puestos de trabajo (VPT) del plan de igualdad.

Se debatió sobre los porcentajes de ponderación y la necesidad de ajustarlos para reflejar mejor la aportación de cada puesto a la empresa y discernir si hay diferencias entre hombres y mujeres.

44ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del martes **23 de abril de 2024** sin la presencia de la CGT. Se trataron la valoración de la reunión previa de la mesa negociadora del convenio colectivo y la valoración del borrador de llamamiento de fijos-discontinuos.

Se acordó solicitar por escrito que las horas sindicales aparezcan como fichajes y se expusieron los puntos a incluir o modificar en el borrador de llamamiento de fijos-discontinuos.



45ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Ordinaria del viernes **26 de abril de 2024**. Los temas a tratar fueron la revisión y valoración del nuevo borrador del acuerdo de llamamiento de fijos-discontinuos y varios temas relacionados con la situación de los trabajadores de jardines y el horario de la parada del pincho.

Se acordó trasladar a la empresa un nuevo borrador con las modificaciones propuestas por las secciones sindicales y solicitar por escrito que se ajuste la retribución de los festivos y que se adelante el horario de la parada del pincho.

46ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Extraordinaria del lunes **29 de abril de 2024**. El orden del día fue la valoración y debate sobre el acuerdo de llamamiento de fijos-discontinuos. Se recogieron las opiniones de las distintas secciones sindicales, que coincidieron en la necesidad de concretar los meses exactos de trabajo y cómo se cubrirán las vacantes.

También se planteó la duda de cómo correrán las listas cuando haya vacantes. Tras la lectura del borrador del acuerdo, se dio por finalizada la reunión.

JUICIO RECLAMACIÓN PRIMA DE SÁBADO



Será el **24 de marzo de 2025** en el juzgado de lo social número uno de Gijón.

En él reclamamos la prima por sábado trabajado para los compañeros/as de los servicios de **Higiene Urbana y RSU**.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo en su artículo 22.a y en el Anexo 1 de la tabla salarial, los trabajadores tienen derecho a una prima

de **73,46 euros brutos por sábado trabajado en 2024**.

Éstos servicios son los únicos de EMULSA, que no perciben ésta prima y entendemos que el cobro de la misma es un derecho legítimo.

Se reclama los sábados trabajados, correspondientes al último año.



LLAMAMIENTO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS



El viernes **14 de febrero de 2025**, se celebró una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité, en donde se trataron diversos temas relacionados con la contratación y los llamamientos del personal fijo discontinuo.

Previamente a esta reunión, se celebró una extraordinaria del Comité de Empresa, a la que no asistieron las secciones sindicales de CGT y USO.

A continuación, resumimos los principales acuerdos e informaciones tratadas:

1. Plazas fijas discontinuas pendientes de cubrir:

En **higiene urbana** (bolsa de limpieza): Quedan 27 plazas por cubrir. Estas serán ofrecidas al personal de la bolsa eventual que no haya sido excluido, a partir del número 134.

En **jardines**: Quedan 2 plazas pendientes, que serán ofrecidas al personal de la bolsa eventual que no haya sido excluido, a partir del número 38, según la propuesta de llamamiento realizada por la empresa.

2. Conversión a fijos ordinarios:

Han pasado a ser fijos ordinarios los trabajadores con los números 45 y 50 en la lista de llamamiento.

3. Discrepancia sobre nuevas ofertas a quienes rechacen el contrato fijo ordinario:

El Comité ha mostrado su desacuerdo con la posibilidad de que un trabajador que rechaza un contrato fijo ordinario vuelva a recibir esta oferta conservando su posición en la lista.

Se propondrá que aquellos que rechacen la conversión a fijo ordinario pasen al final de la lista de llamamiento.

4. Borrador propuesto por la empresa de previsión de períodos de llamamiento para 2025.

La empresa ha comunicado los siguientes períodos estimados para el llamamiento del personal fijo discontinuo en 2025:

Limpieza de colegios: 10 meses

23 personas. Curso escolar según el calendario de la Consejería de Educación del Principado de Asturias (de septiembre a junio).

Repaso estacional y sustitución de vacaciones en higiene urbana: 5 o 4 meses.

19 personas en mayo y junio (mañanas), julio y agosto (tardes), y septiembre (mañanas).

11 personas en junio, julio, agosto y septiembre (tardes).

Playas (temporada y sustitución de vacaciones en higiene urbana): 6 meses

21 personas en segunda quincena de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y primera quincena de octubre.

Jardines: 7 meses

15 personas en abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

Estos períodos podrán ampliarse dependiendo de cambios en las vacaciones.

5. Solicitud del Comité sobre la duración mínima de los llamamientos:

El Comité de Empresa ha solicitado que todos los contratos fijos discontinuos tengan una **DURACIÓN MÍNIMA DE 6 MESES**.

De momento, la empresa ha rechazado esta propuesta.

NUEVO CONFLICTO COLECTIVO



Un conflicto colectivo es un desacuerdo laboral que afecta a un grupo de trabajadores y a su empleador, centrado en sus derechos e intereses comunes.

No es un problema individual, sino que involucra a un conjunto de empleados y se refiere a cuestiones como salarios, condiciones de trabajo o derechos laborales.

El pasado **jueves 30 enero**, se celebró en el SASEC, el acto de conciliación sobre un nuevo conflicto colectivo en EMULSA.

Se reclama el derecho de los trabajadores a disfrutar los días de descanso generados antes del cambio de jornada en mayo de 2024.

Con el nuevo sistema organizativo, para la aplicación del descanso mínimo semanal, la empresa recalculó los descansos acumulados, reduciendo los días que la plantilla ya tenía generados. **La empresa no aceptó la demanda, dejando el proceso sin acuerdo.**

Este conflicto colectivo lo presentaron los compañeros/as de la **CSI** y nos sumamos **CT, UGT y CCOO**.

No acudieron al acto CGT, USO y USIPA.



CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA DE UNIDAD SINDICAL EN LA EMA, EMTUSA Y EMULSA



Por primera vez en la historia de las empresas municipales de Gijón, varios sindicatos con representación en los diferentes comités nos unimos para conformar una plataforma de unión sindical. Las secciones sindicales con representación en los comités de empresa de **EMTUSA** (UGT, CSI, USO y USIPA), **EMULSA** (CT, UGT y CSI) y **EMA** (UGT y CSI) han confluído en una demostración de unidad sin precedentes, que ha dado lugar a la creación de una plataforma conjunta que busca la defensa férrea de los servicios públicos y el mantenimiento público de estas empresas municipales.

Queremos expresar nuestro firme apoyo a la defensa de los servicios públicos y al mantenimiento público de éstas empresas municipales. En un contexto donde la gestión de la derecha, encabezada por el actual gobierno municipal, genera inquietud entre los trabajadores y la ciudadanía, pero también nos preocupan las decisiones que podrían tomarse bajo un eventual gobierno de otro signo político, que no defienda los servicios públicos de calidad.

Estamos profundamente preocupados por las decisiones erróneas que se están tomando, que parecen orientadas a debilitar la estructura y la operativa de éstas empresas públicas.

En **EMTUSA**, vienen padeciendo una



En el caso de **EMULSA**, la reciente compra de camiones lavacontenedores, que no son compatibles con los contenedores a lavar, junto con la externalización de tareas en el servicio de jardines como la tala de arbolado o el mantenimiento de las fuentes y estanques, así como la renuncia a la gestión de los puntos limpios, todo ello acompañado del acoso sindical que sufre cualquiera que cuestione la gestión de los/as responsables de la empresa, pone de manifiesto la clara intención de ir deshaciendo el modelo de servicios públicos, que históricamente ha sido bandera de ésta ciudad.

Todo esto se ha visto agravado desde la llegada a la Gerencia de un político profesional del Partido Popular, afectando gravemente los derechos de los trabajadores y la capacidad de representación de las secciones sindicales.

Dirección que no dialoga con la parte social, sino que mantiene permanentemente abiertos frentes con la mayoría de la misma.

De esas actitudes tiene la empresa varios procesos judiciales en marcha, en contra de modificaciones de convenio, así como en promociones tanto de estabilización, como de regulación de categorías, al incumplirse en éstas el principio de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, con sentencia en primera instancia en contra, a pesar de lo cual, siguen sin tener en cuenta las resoluciones judiciales ni las peticiones de dialogo de la parte social.

Existe una enorme deuda de días, que la empresa tiene con sus trabajadores, producida durante los 14 años de la gerencia actual, debido a sacar el servicio adelante, a partir de horas extras.

Otra problemática actual, es el coste de electrificación de las cocheras, así como la compra de vehículos eléctricos, con financiación externa.

Desde la parte social, ven peligrar la viabilidad de la empresa por la nefasta gestión empresarial.



En el caso de la EMA, el control de la gestión del ciclo integral del agua se quebró en el año 2022, cuando se firmó un nuevo convenio de colaboración entre

el Estado, el Principado y el Ayuntamiento de Gijón, dejando fuera la nueva depuradora del Este. Esto abre paso a la externalización de servicios y del control de instalaciones como paulatinos pasos hacia la privatización de la gestión del abastecimiento y la depuración del agua en nuestro Concejo.

En el servicio de alcantarillado, la falta de material y vehículos, la falta de mantenimiento de la red y la propuesta empresarial en la negociación del Convenio de eliminar las guardias, son un claro ejemplo de merma del servicio.

La EMA, contrata servicios externos para la limpieza de sus instalaciones y el mantenimiento de sus zonas verdes, que bien lo podría realizar EMULSA.

El mantenimiento y la gestión pública de la EMA, EMTUSA y EMULSA son esenciales para garantizar un servicio eficiente y de calidad a nuestros ciudadanos. Cualquier intento de privatización o de reducción de recursos debe ser rechazado categóricamente, ya que compromete la responsabilidad social que estas entidades tienen con la comunidad.

Instamos a todos los trabajadores/as a estar atentos y unirse a nuestra lucha por la defensa de los servicios públicos, que son un patrimonio de todos y todas.

¡ÚNETE AL COLECTIVO DE TRABAJADORES!



**NUESTROS DERECHOS NO
SON COMO LAS RECOGIDAS,
SE HACEN VALER DE LUNES A
DOMINGO**

Mediante el asociacionismo de los trabajador@s y compartiendo conocimientos y esfuerzos, podemos dar soluciones a conflictos particulares y plantear avances globales más justos e igualitarios.

El **CT** nació hace 6 años desde abajo, sin más recursos económicos que los aportados por sus **afiliados**, pero con todo el empuje de los que saben que si no se representan a si mismos, nadie lo hará por ellos.

Somos un sindicato **independiente**, **Asambleario** y **Auto-gestionado**, en donde la **Solidaridad** y el **Apoyo Mutuo**, son la base de nuestro hacer.



OFICINAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES



HORARIO:

Martes y Jueves
(Asesoría Jurídica)
de 17:00 a 19:00 h

AUTOBÚS:

Parada de
4 Caminos,
líneas 1, 4, 6 y 12



Dirección: Calle Pablo Neruda 17, entresuelo, 33212, Gijón
Teléfonos: 984 51 09 16 y 634 54 83 36 **E-mail:** sindicato@ct.org.es