

NO AL CONVENIO INCONVENIENTE Y, ¿AHORA QUÉ ?

El pasado 20 de diciembre votamos **NO** a un Convenio continuista que no afrontaba los verdaderos problemas que sufrimos en Emulsa. Con esta negativa, el Comité de Empresa dispone de una inmejorable herramienta para negociar y vehicular el mandato de los trabajadores. Esperamos que el Comité haga lo que debe hacer y presione por todos los medios disponibles para conseguir las mejoras que necesitamos. La negociación que deberían hacer, pasa por presionar en el Ayuntamiento, en la calle, ante la opinión pública, denunciar y presionar. En definitiva, negociar condiciones más justas para todas y todos.

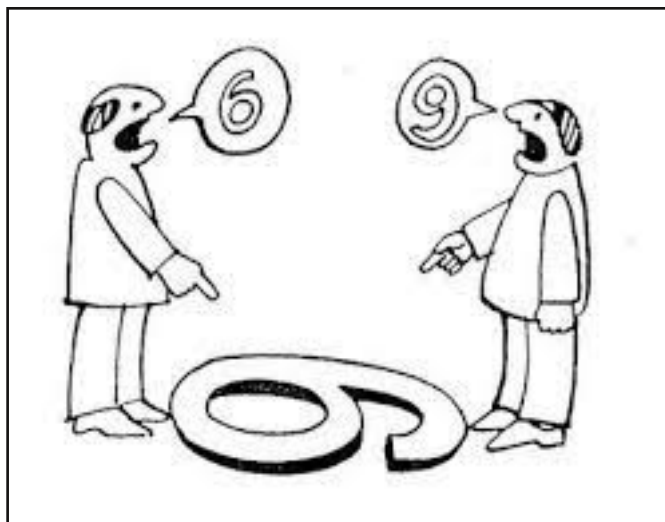
Si el Comité de Empresa no hace la labor que le corresponde, la tendremos que hacer nosotros. Ya hemos dicho **NO** a un Convenio anzuelo que ofrecía unas migajas como cebo, en vez de luchar por la igualdad real. Ahora, si



nuestros representantes no son merecedores de tal nombre y no presionan para la negociación, deberían meditar sobre si son las personas más adecuadas para velar por los intereses de tod@s l@s trabajador@s. Nos hemos puesto en marcha y no vamos a parar.

FICHA DE EVALUACIÓN BOLSA 2016 / 2017

La ficha de evaluación que utilizan l@s capataces para puntuar el trabajo de l@s compañer@s con contrato temporal es un coladero a la subjetividad.



Y, precisamente, una buena ficha de evaluación pretende lo contrario: proporcionar información clara que sirva para mejorar la labor de l@s trabajador@s y una herramienta objetiva y justa para l@s evaluador@s. Y

Subjetividad: Gracias a ella, el mundo es como a nosotros nos conviene.

esta ficha no consigue ni una cosa ni la otra. Despliega unos ítems poco precisos (

¿qué es presentación al trabajo? ¿A qué se refiere con cumplimiento de procedimientos?), los cuales requieren de una descripción detallada de lo que se va a juzgar. Por otro lado, ¿qué diferencia cuantitativa hay entre habitual y esporádicamente? ¿Hablamos de 5 veces de 100 para considerarlo esporádico o, por el contrario, son 30 veces de 100?

¿Y qué diferencias hay entre marcar una cruz en puntualidad y asistencia correctamente (1 pto) o dedic. situa. esp. (2 ptos)? ¿Cómo puede ser que leyendo estos criterios no se sepa a qué aluden?

¿Cuándo marcar que un trabajador colabora correctamente o extra? ¿O que la información suministrada al mando es correcta o relevante (qué vale doble)? ¿Y qué aspectos



merecen un excelente en cumplimiento del trabajo en vez de un sencillo correcto? Si soy un@ emplead@ que busca la excelencia, cómo llegar a ella si no sé qué tareas la componen?

Por todo ello, esta ficha de evaluación ni ayuda a mejorar a la plantilla explicando bien los procedimientos incorrectos, estándar o premium ni, por el mismo motivo, el/la evaluador/a puede valorar qué comportamientos son insuficientes, correctos o sobresalientes. No lo pueden hacer porque los desconocen y los desconocemos.

Con la intención de que esa ficha sea menos subjetiva, hemos presentado una propuesta a la responsable de recursos humanos para que se mejore. Este documento está disponible en www.ctemulsa.org

¿POR QUÉ NO CONOCEMOS LOS CRITERIOS DE SELECCION PARA LOS CURSOS?

Algun@s compañer@s nos han trasladado su malestar en torno a la selección para los cursos de formación en Emulsa. No se conocen con anticipación los criterios que se siguen para seleccionar a un@s trabajador@s y no a otr@s. ¿Por qué esta falta de transparencia?

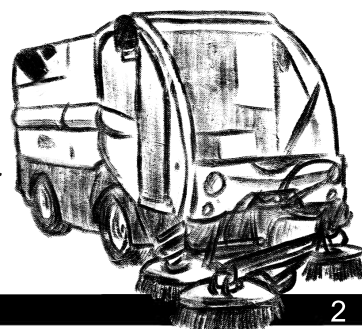


La formación es un derecho de l@s emplead@s para mejorar y desempeñar nuevas tareas, hacerlo con más seguridad o actualizarse; también para optar a promociones.

El dinero destinado a Emulsa no es pecata minuta, hablamos de 120.000 euros anuales que la FUNDAE (antes fundación tripartita y que se compone de sindicatos, patronal, Comunidades Autónomas y administración general del Estado) gestiona para dar respuesta a las necesidades formativas.

El procedimiento es que el Comité de Empresa firma en blanco, declarando conocer los criterios de selección, pero sin que éstos estén debidamente desarrollados. Criterios que, parece ser, ni conoce ni publica en cada convocatoria de formación. ¿Qué manera

chanchullera de proceder es ésta? ¿No es hora de empezar a hacer las cosas bien?.



¿QUÉ ES EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN?

El Permiso Individual de Formación PIF, es un permiso que concede la empresa a un@ de sus trabajador@s para la realización de formación reglada durante su jornada laboral. Ésto quiere decir que la formación a realizar debe de estar reconocida mediante titulación o acreditación oficial. Para el CAP también se puede pedir. El Permiso Individual de Formación consta de como máximo **200 horas** para la realización de dicha formación dentro del año académico.



¿Cómo se solicita un Permiso Individual de Formación?

El trabajador/a confeccionará un documento específico, que te puedes descargar en www.ctemulsa.org y se lo entregará a su empresa para que se lo autorice.

La empresa se puede negar a conceder la autorización por razones organizativas o de producción, pero siempre que lo haga por escrito y motivando sus alegaciones.

¿Quiénes se pueden beneficiar de un PIF?

Cualquier trabajador@ dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y cotice por Formación Profesional. Deberá contar con el permiso de la empresa.

¿Cuáles son los requisitos que debe tener la formación?

1. La formación debe ser oficial, pudiendo ser:

Formación reglada, con titulación académica o acreditación oficial: grados, licenciaturas, posgrados o formación profesional, entre otros.

Certificados de Profesionalidad, (el CAP del carnet de camión).

2. Esta formación debe de tener carácter técnico-profesional o mejorar las habilidades del trabajador@. **No tiene por qué estar relacionada con el oficio del@ trabajad@r.**

3. La formación podrá ser presencial o presencial-mixta, pero siempre en horario laboral.

4. Los permisos para la realización de examen no entran dentro del PIF, ya que estos permisos para exámenes ya cuentan con protección en el Estatuto de los Trabajadores y no son excluyentes.

¿Cuántos PIFs puede conceder Emulsa?

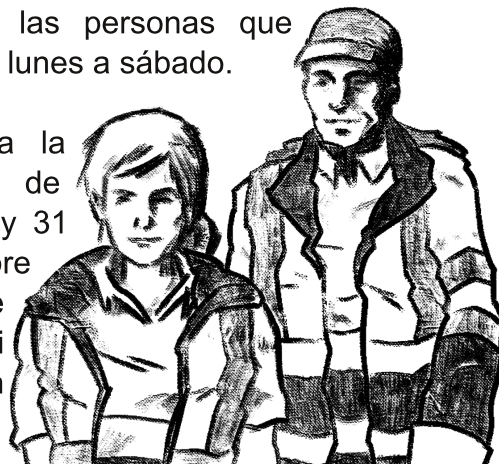
Emulsa por su volumen de plantilla dispone de 1000 horas anuales para concedes PIFs a sus trabajador@s.

LO QUE NO NOS CONTARON DEL PRÓXIMO CONVENIO

La propuesta de Convenio que se votó en diciembre, ocultaba varias cosas que no nos contaron.

En el borrador del Convenio desaparecía que el sábado fuese el día preferente de descanso, y como mínimo uno al mes, para las personas que trabajan de lunes a sábado.

También desaparecía la posibilidad de que el 24 y 31 de diciembre se cobrase doble si caía en domingo.



Se establecía una descripción demasiado amplia de las funciones que debe desarrollar cada categoría profesional en cada servicio. Otra cosa que no nos contaron es que se suprime el límite salarial para pedir las ayudas escolares, antes estaba en 41.504 euros al año. Ahora hasta Pilar Vázquez, que gana 90.000 euros, podría pedirlo. Ello, claro está, sin aumentar el dinero destinado a esas ayudas. Y lo peor de todo, hasta las subidas que prometían era un engaño miserable.



El timo de la subida de 17 euros del plus de vestuario.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado preveé para los Entes del Sector Público Local como Emulsa, una subida salarial que en el año 2017 fue del 1% y en 2018 podría ser del 1,5%. Esta subida se aplica como máximo, a toda la masa salarial 31 de diciembre del año anterior, sin concretar cómo se reparte. Esto quiere decir que la cuantía máxima que se puede subir está predeterminada, pero falta establecer el muy importante punto de cómo se va a distribuir. También se establece que cualquier subida salarial, aparte de ese 1,5% para 2018, requiere un informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Función



a

pública. Lo que en la práctica hará muy difícil ninguna subida salarial extra, pero el 1,5% para todos sí es posible.

Dicho todo esto, ¿qué significaba el plus de vestuario de los 17€?, pues significaba una subida por debajo de 1,5% para una gran mayoría de trabajadores, mientras que a colectivos específicos, en cambio, se les aplicaba una subida de más del 3%.

Veámoslo con un caso concreto, para un trabajador que cobra 25.000 € brutos anuales, con una subida del 1,5%, le corresponderían 375 € anuales más, mientras que con los pluses de vestuario esta subida sería solamente de 204 €, un 0,8%.

Ésta es otra de las trampas en las que nos querían hacer caer, robándonos parte de nuestra escasa subida salarial para repartirlo de forma desigual. ¿Dónde están los 15 euros de subida del plus de asistencia firmados en el Convenio anterior? ¿Por qué nunca se llegó a aplicar esa subida? **BASTA DE ENGAÑOS, STOP CHANCHULLOS.**

EL PALO Y LA ZANAHORIA

Las fuerzas del mal siguen empeñadas en que ratifiquemos ese Convenio trampa. Por lo visto, andan diciendo que en cuanto se apruebe el Convenio van a presentar el conflicto colectivo por el tema de la antigüedad. Otra patraña, si ratificamos el convenio, si votamos sí, y estamos de acuerdo con él, ¿dónde está el conflicto? ¿qué dirá el juez si legitimamos ese convenio votando sí y a la semana decimos que no nos sirve presentando un conflicto colectivo?

¡¡¡QUE LO PRESENTEN YA!!!

