

EL ALCORQUE

BOLETIN INFORMATIVO DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE EMULSA N° 11

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

Mayo 2024

**OBJETIVO:
ELIMINAR A
SAAVEDRA**



EDITORIAL:



El pasado **lunes 13 de mayo**, se celebró una reunión extraordinaria convocada por la presidenta del Comité de empresa, miembro de CCOO, donde el primer punto del orden del día era una votación para el **cese del Delegado de Prevención** del Colectivo de Trabajadores, David Saavedra, sin precisar quién lo propone ni el porqué.

En el reglamento de funcionamiento del comité de empresa (artículo 10.A) y en el documento de la convocatoria, se establece claramente la obligación de comunicar la no asistencia para comprobar quórum (la mitad más uno, es decir, 9 personas de 17) y que la reunión se pueda celebrar.

Solo comunicaron su no asistencia dos miembros del comité, uno de CCOO y otro de USO. Comprobado que habría quórum ($17 - 2 = 15$), la convocatoria siguió adelante, pero a la hora de la reunión, solo acudieron los 8 miembros del comité de UGT, CSI y CT. Las secciones sindicales de CCOO, CGT, USO y USIPA no enviaron a ninguno de sus 9 miembros, de los cuales solo 2 comunicaron su no asistencia; los otros 7 simplemente no se presentaron.

El **viernes 17 de mayo**, la presidenta del Comité convocó una nueva reunión con los mismos puntos del orden del día, siendo el primero de ellos la votación para el cese de David Saavedra como delegado de prevención. Esta maniobra dejó claro el **complot de CCOO, CGT, USO y USIPA**, ya que por razones personales no podían asistir al menos un par de miembros a la reunión del lunes 13. Al no tener suficientes votos para deponer a Saavedra, decidieron no presentarse, boicoteando la reunión e impidiendo su celebración.



El **lunes 20 de mayo**, se celebró la votación para el cese de Saavedra. Antes de la votación, las secciones sindicales de CCOO, USIPA, USO y CGT presentaron un escrito argumentando los motivos para su cese, basándose en informaciones y opiniones burdas. La votación resultó en 9 votos a favor del cese por parte de CCOO, USIPA, CGT y USO, y 8 en contra por parte de CT, UGT y CSI.

El resultado: Saavedra cesado, objetivo cumplido.

Nuestra sección sindical ha resultado ser muy molesta para quienes manejan la empresa a su antojo, convirtiéndola en su cortijo particular. No asumen responsabilidades por los juicios perdidos ni por el mal hacer de la empresa. En cuanto al régimen disciplinario, se aplica con severidad a los operarios, mientras que ellos se embolsan objetivos de hasta 9.000 euros pese a las pérdidas millonarias.



Hemos causado molestias no solo a "la empresa", sino también a otras secciones sindicales por impulsar mejoras salariales y laborales. La entrada en el comité de empresa el año pasado, con acceso a la información y capacidad de decisión, marcó un antes y un después.

En las reuniones del Comité, hemos sufrido acritud y reproches constantes del bloque conformado por **CCOO, USO, USIPA y CGT**, así como ataques deliberados de CGT a nuestros compañeros David del Amo y Saavedra.

La actuación conjunta de los responsables de la empresa y estos sindicatos afines se hizo evidente con la destitución del gerente Esteban. Así es como funcionan: si alguien les molesta, lo eliminan sin escrúpulos, primero Esteban, ahora Saavedra, y pronto lo intentarán con Del Amo.

"Ladran, Sancho, señal que cabalgamos."





COMUNICADO DE APOYO A DAVID SAAVEDRA

Los miembros de las secciones sindicales de CT, CSI Y UGT, desean expresar su total apoyo al compañero David Saavedra, que viene ejerciendo de Delegado de Prevención desde mayo de 2023.

El pasado lunes 17, las secciones sindicales de USIPA, CCOO, USO y CGT, orquestaron en conjunto una maniobra para relegar a David Saavedra de sus funciones como delegado de prevención.

Nuestro compañero ha demostrado su dedicación a la Prevención de Riesgos Laborales dentro de EMULSA. Su presencia y apoyo a quien lo ha necesitado han contribuido para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. En los últimos diez meses, ha registrado multitud de escritos en materia preventiva y ha ejercido las labores propias de un delegado de prevención, visitando colegios, trabajadores de RSU, de higiene urbana y jardines.

Condenamos enérgicamente cualquier acción que busque eliminar de forma arbitraria a un miembro de nuestro Comité de Seguridad y Salud. Estamos seguros que las decisiones recientes que afectan a su rol son una maniobra para silenciar una voz crítica y proactiva que, lejos de ser molesta, ha trabajado para mejorar las condiciones laborales de todos los empleados de EMULSA. Esta maniobra beneficia a la empresa justo cuando se está controlando el redimensionamiento de los distritos de barrio y RSU.

El comunicado presentado por CGT, CCOO USO Y USIPA que solicita el cese de David Saavedra presenta varias debilidades que cuestionan su validez:

- **Falta de Evidencia Concreta:** El documento menciona "varias situaciones observadas" y "acusaciones", pero no proporciona ejemplos específicos o evidencias concretas que sustenten estas afirmaciones. Esto hace que el argumento principal del cese carezca de solidez y pueda parecer basado en opiniones subjetivas más que en hechos verificables.
- **Ambigüedad y Generalidades:** Frases como "la disconformidad de trabajadores en sus actuaciones" son vagas y no especifican qué acciones específicas han causado dicha disconformidad. Sin detalles precisos, es difícil evaluar la validez de las quejas presentadas.
- **Carencia de Propuestas Alternativas:** Aunque se solicita el cese de David Saavedra, el comunicado no presenta propuestas claras sobre cómo se espera mejorar la situación o qué criterios se utilizarán para seleccionar a su reemplazo. La falta de un plan alternativo puede percibirse como una crítica destructiva más que constructiva.
- **Ataque personal:** El documento tiene un tono hostil y personal, lo que no es lo más adecuado en un contexto de discusión profesional sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Reiteramos nuestro firme respaldo a nuestro compañero y exigimos la reconsideración de cualquier medida que ponga en riesgo su continuidad como delegado de prevención.

Seguiremos defendiendo la justicia y la equidad en el seno del Comité de empresa, y no permitiremos que se tomen decisiones que vulneren los derechos de nuestros representantes y compañeros.



Solidaridad con David Saavedra, delegado sindical del C.T de Emulsa.

La noticia de la destitución del compañero David Saavedra, delegado sindical del Colectivo de Trabajadores (CT) de Emulsa de sus responsabilidades como delegado de prevención y salud laboral, nos produce rabia e indignación porque esa decisión encubre intereses ajenos a la plantilla de Emulsa.

Nuestro compañero David Saavedra viene trabajando de forma destacada desde hace muchos años en la defensa del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Fruto de ello ha sido su dedicación continuada a las tareas de prevención de riesgos laborales desde mayo del pasado año, 2023.

Su compromiso le ha llevado a denunciar múltiples irregularidades y a destapar condiciones laborales injustas, atropellos y arbitrariedades por parte de los gestores de la empresa. Lamentamos la actuación de quienes han formado una extraña alianza en contra de David Saavedra. En un momento de cambios en la dirección de la empresa, harían bien los sindicatos denunciante en formar un frente común para reclamar una mejora de las condiciones laborales y oponerse a procesos de precarización en la plantilla.

Desde la Intersindical Asturiana (InAst) queremos resaltar que los mismos sindicatos que ahora intentan destituirle de sus funciones como delegado de prevención de riesgos laborales, son los mismos que hace pocos días abrieron las puertas a un proceso de precarización de la plantilla de Emulsa que fue rechazado por el Colectivo de Trabajadores (CT).

Asumir con coherencia la defensa de los intereses de los compañeros y compañeras de trabajo tiene estos riesgos y produce en ocasiones resultados amargos como en esta ocasión. Sin embargo, esto no quebrará la voluntad de seguir haciendo el trabajo sindical con el único objetivo de defender unas condiciones laborales dignas y seguras. Tenemos puesta nuestra confianza en que los compañeros y compañeras de CT de Emulsa seguirán actuando con la coherencia y claridad que han venido manteniendo hasta la actualidad.

Xixón. 22 de mayo 2025

ENTREVISTA A DAVID SAAVEDRA SOBRE SU Cese COMO DELEGADO DE PREVENCIÓN EN EMULSA



Pregunta: David, ¿cuál es tu opinión sobre la solicitud de cese de tu puesto como delegado de prevención en EMULSA?

Respuesta: Considero que la solicitud de mi cese es una maniobra injusta y orquestada para eliminar a una persona comprometida con la seguridad y salud de los trabajadores en EMULSA.

P: ¿Qué piensas que ha desencadenado esta solicitud de cese?

R: Es muy posible que las visitas que realicé a RSU Noche y a algunos locales de limpieza viaria para comprobar el redimensionamiento de los nuevos distritos de barrido y de recogida hayan sido el detonante. Estas acciones pusieron en evidencia problemas que se prefieren mantener ocultos.

P: ¿Cómo describirías tu desempeño desde tu elección como delegado de prevención?

R: Desde mi elección, he registrado multitud de escritos en materia preventiva y he realizado numerosas visitas a locales, colegios y áreas de trabajo. He tratado de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, siempre cumpliendo con las facultades que otorga a los delegados de prevención la ley 31/1995.

P: ¿Puedes explicar cómo se eligen los delegados de prevención según el reglamento del comité?

R: Los delegados de prevención se eligen en función de la representatividad de las secciones sindicales, basada en los votos obtenidos en las elecciones sindicales. Este procedimiento, asegura que los delegados puedan reflejar la voluntad de los y las trabajadoras.

P: ¿Por qué crees que las secciones sindicales de CCOO, CGT, USO y USIPA están pidiendo tu cese?

R: Considero que estas secciones sindicales parecen estar favoreciendo a la dirección de la empresa. Pareciera que su objetivo es eliminar una voz crítica y comprometida que resulta incómoda para quienes prefieren no ser cuestionados. Que USIPA solicite mi cese lo interpreto como un honor; es una señal de que estaba desempeñando bien mi labor. CCOO, alineado con el nuevo gerente del PP, parece dispuesto a seguir sus directrices. USO, una parte ha conseguido lo que buscaba y la otra lo conseguirá en breve, se sienten en deuda, mostrando su gratitud. CGT, por su parte, se opone sistemáticamente a cualquier propuesta de CT, sin importar su contenido.

P: ¿Qué papel crees que ha jugado CCOO en esta situación?

R: Es importante recordar que CCOO votó a favor de poner al nuevo gerente del Partido Popular, lo cual ha tensado las relaciones laborales de una parte del comité con la dirección. Esto sugiere que están alineándose más con los intereses de la empresa que con los de las personas trabajadoras.

Tipos de Sindicatos



- **Sindicatos amarillos:** son los que están formados para defender los intereses del patrón. Son muy comunes, quizá la mayoría. En la tradición sindical se les conoce como sindicatos amarillos o apatronados y pueden ser generados por el patrón o porque un grupo de trabajadores se “arregla” con el patrón.
- **Sindicatos autónomos que defienden a los trabajadores:** son los que defienden única y exclusivamente a los trabajadores y se dedican a lograr mayores conquistas. Los sindicatos están hechos para defender los intereses de la clase trabajadora y no para otra cosa. Estos son los sindicatos que tenemos que promover porque son los que tienen conciencia de clase.

P: ¿Cómo describirías las relaciones laborales actuales con la dirección de EMULSA?

R: Las relaciones laborales están enrarecidas. Por parte de CSI, CT y UGT hay una desconfianza generalizada, sin embargo en la parte amarilla, USIPA, CGT, CCOO Y USO parecen estar encantados, en ocasiones da la sensación, en la reuniones del comité que antes se reúnen con la empresa para recibir instrucciones.

P: ¿Qué medidas piensas tomar para apoyar tu continuidad en el puesto?

R: Las secciones sindicales de CT, CSI y UGT me han apoyado, defendiendo públicamente mi labor, denunciando esta maniobra injusta y exigiendo mi continuidad como delegado de prevención. Utilizaremos todos los medios a nuestro alcance para asegurar que se respeten nuestros derechos.

P: ¿Qué mensaje quieres transmitir a la dirección de EMULSA con esta entrevista?

R: Quiero transmitir a la dirección que no vamos a permitir que se cometa esta injusticia. Defenderemos mi puesto y los derechos de todas las personas trabajadoras con firmeza. La seguridad y la salud en el trabajo no son negociables.

P: ¿Y al resto de delegados de prevención?

R: He tenido una relación cordial y fructífera con todos ellos, aunque los dos que han votado a favor de mi destitución me han decepcionado profundamente.

P: ¿Cuál es tu evaluación de la gestión actual de la dirección en temas de seguridad y salud laboral?

R: Creo que es manifiestamente mejorable. Las decisiones recientes, a mi juicio, no muestran un compromiso total con la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Priorizar intereses empresariales sobre el bienestar de las personas empleadas no es lo más correcto.

P: ¿Cuál ha sido tu mayor desafío como delegado de prevención?

R: Mi mayor desafío ha sido enfrentar y señalar problemas estructurales que afectan la seguridad y salud laboral, especialmente cuando estos problemas no son reconocidos por la dirección. A veces, luchar por mejoras puede generar resistencia, pero siempre ha valido la pena por el bienestar de todas las personas trabajadoras. El apoyo de mis compañeros y compañeras es fundamental.

P: Se te critica por hacer uso de las horas sindicales, que solo vas al taller los sábados.

R: Cree el ladrón que todos son de su misma condición. Tengo la conciencia muy tranquila, he dedicado todas y cada una de ellas y muchas más de mi vida privada a las funciones que tienen encomendadas los delegados de prevención o a tareas sindicales. Mi teléfono ha estado operativo las 24 horas del día los 7 días de la semana para atender cualquier cuestión para la que fuese requerido y por supuesto, siempre he atendido a quien me lo ha pedido, mañana, tarde y noche.

P: ¿Te consideras una persona molesta para la empresa?

R: Para EMULSA, considero que soy un buen trabajador. Aunque mi labor puede resultar incómoda para aquellos cuyos intereses divergen de mis principios, mi compromiso con la justicia y la igualdad es firme. Hace años, junto con varios compañeros de la bolsa 2010-12, formamos la **plataforma de afectados de EMULSA**, bajo la presidencia de Fernando Couto de Foro. Posteriormente, fundamos el sindicato **Colectivo de Trabajadores (CT)**, y desde entonces hemos logrado importantes avances: igualamos el complemento de antigüedad para todos, eliminamos la discriminación contra los contratos temporales y de relevo, permitiendo a estos trabajadores cambiar de servicio y promocionar. Recientemente, conseguimos un hito histórico con la implementación del descanso mínimo. Estos logros han contribuido significativamente a hacer de EMULSA una empresa mejor, aunque aún queda mucho por hacer.

P: ¿Qué mensaje le darías a los que dudan en alzar su voz por miedo a represalias?

R: Les diría que su voz es fundamental. Juntos somos más fuertes y podemos lograr cambios significativos. No debemos tener miedo de defender nuestros derechos y luchar por un entorno de trabajo seguro y saludable. Siempre habrá compañeros y compañeras dispuestos a apoyar.

P: ¿Qué opinas de las secciones sindicales que están pidiendo tu cese?

R: Creo que CCOO, USIPA, USO y CGT forman un bloque amarillo que ha demostrado no ser de fiar. Votaron a favor de la precarización de los contratos fijos discontinuos, plegándose a los intereses de la patronal, USIPA, CGT y USO en su día estuvieron en contra del complemento de antigüedad, incluso testificaron en contra de la plantilla para que no lo cobrase, no son buenos compañeros de viaje, no le dicen la verdad ni al médico.

EMULSA: ¿EJEMPLO DE EMPLEO DE CALIDAD?



Como todos y todas sabéis, EMULSA es una empresa pública, participada al 100% por el Ayuntamiento de Gijón y debería de ser un ejemplo, siendo puntera en cuestiones tales como la transparencia, la igualdad, el cumplimiento de los derechos laborales y también, como no, en la **creación y consolidación del trabajo estable y de calidad**.

EL 29 de diciembre del 2021, salió publicada en el BOPA, La ley 20/2021, de **“medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”**, siendo su objetivo, el de reducir el abuso de la temporalidad en el conjunto de las administraciones públicas por debajo del 8%. En esos momentos, la tasa de temporalidad en el sector público era de un 30%, superando la temporalidad del sector privado.

Desde el CT, creemos que para atender a esta cuestión, es importante no verlo únicamente como un problema laboral, sino darle toda su dimensión en cuanto al Estado de Bienestar.

La **estabilidad laboral de las plantillas públicas, revierten en la calidad y eficacia**

de esos servicios y en la eficiencia de la protección social.



En la actual coyuntura, es más necesario que nunca realzar el empleo público y reforzar los servicios que cubre. Y debe hacerse, además, garantizando que se accede a él bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La aplicación de ésta ley, creemos que era de vital importancia en EMULSA, ya que durante ésta última década y a pesar del incremento de las cargas de trabajo en la creciente ciudad de Gijón, la temporalidad era excesiva, ya que únicamente se cubrían las plazas fijas que por diversos motivos, quedaban vacantes.

Esto ha permitido, la creación de nuevas **plazas fijas**, siendo de **19** en el servicio de **jardines** y de **41** en **limpieza viaria**, que a día de hoy, ya se han incorporado a la plantilla.

Aprovechamos estas páginas para darles la **enhorabuena** a todos los compañeros y compañeras que lo han conseguido.



Homer Simpson

LOS FIJOS DISCONTINUOS

Pero a su vez, ha entrado en escena y por primera vez en EMULSA, la figura del **personal fijo-discontinuo**, siendo de **15 plazas para jardines y 71 para limpieza**.

El fijo-discontinuo, es un tipo de contrato laboral indefinido, que tiene la particularidad de que el trabajo, se desarrolla de forma intermitente en el tiempo. Es decir, **forma parte de la empresa como cualquier otro trabajador, aunque desempeña su actividad laboral por temporadas**.

Actualmente, la dirección de EMULSA, negocia con el Comité de Empresa, una propuesta para establecer todas las condiciones que afectarán a los compañeros y compañeras que firmen los fijos discontinuos.

El pasado 30 de abril, **firmaban el acuerdo** para la contratación de fijos discontinuos las secciones sindicales de **CCOO, CGT, USO y USIPA**.

El Colectivo de Trabajadores, UGT y CSI, no han firmado ese acuerdo porque abre la puerta a la precarización del trabajo en EMULSA.

El Comité en pleno, había solicitado que los contratos fuesen como mínimo de 180 días, pero con la ruptura de ese compromiso, se legitima la contratación en precario de esas personas.

La empresa ni siquiera se ha comprometido a que los trabajadores contratados para el periodo de junio a septiembre trabajen los cuatro meses completos, con lo que en la práctica, pudiera ser que esas personas fuesen contratadas para julio, agosto y unos pocos días de junio y septiembre.



EMULSA tiene una vasta y dilatada experiencia, en todas y cada una de las labores que desarrolla en los diferentes servicios que presta a la ciudad de Gijón, por lo que sus responsables, son plenamente conocedores de las necesidades de personal a lo largo de todo el año.

Nosotros, los trabajadores, también y por eso consideramos que la empresa, tiene **capacidad y necesidad**, de contar con éstos compañeros y compañeras, un mínimo de 6 meses al año, de forma, que les garantice unas condiciones mínimamente estables para su vida laboral.

LOS PUNTOS LIMPIOS DE EMULSA



En Gijón, los puntos limpios de Emulsa, ubicados en Roces y Tremañes, se han convertido en el centro de una intensa discusión desde la llegada de la derecha al gobierno del Ayuntamiento.

El punto limpio de Somió, también recibe atención los sábados por las mañanas por un trabajador de Emulsa.

El debate principal gira en torno a la posible transferencia de estos servicios a Cogersa, argumentando que su mantenimiento supone un elevado costo.

Inicialmente, todo el comité de empresa coincidía en que no se podía permitir la segregación de estos puntos limpios. Sin embargo, con el reciente cambio de gerente, el bloque amarillo del comité ha cambiado su postura. La sección de USO sostiene que, debido al mal funcionamiento de los puntos limpios, sería mejor que los asumiera COGERSA.

En contraste, la sección del Colectivo de Trabajadores (CT) defiende que **no se debe fragmentar la empresa**.

El CT argumenta que, si los puntos limpios no están funcionando correctamente y los trabajadores no desean estar en ellos, es

necesario **crear condiciones que los hagan atractivos**, empezando por dignificar al trabajador.

Actualmente, los puntos limpios manejan seis horarios: de mañana y tarde en Roces, de mañana y tarde en Tremañes, con rotaciones a RSU y los sábados en Somió.

Este caos horario hace imposible la conciliación laboral y familiar de los empleados.

La sección del CT insiste en que se debe respetar y respaldar a los trabajadores de los puntos limpios. No es aceptable que estén constantemente cambiando de lugar de trabajo sin previo aviso.

Además, **Emulsa debe proporcionar apoyo** frente a usuarios violentos o que no cumplan con las normas establecidas, así como en aquellas situaciones en las que se produzca una elevada carga de trabajo.

El frente de los puntos limpios sigue abierto mientras que los trabajadores esperan soluciones que mejoren su situación laboral y la calidad del servicio en los puntos limpios de Gijón.



¡ÚNETE AL COLECTIVO DE TRABAJADORES!



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

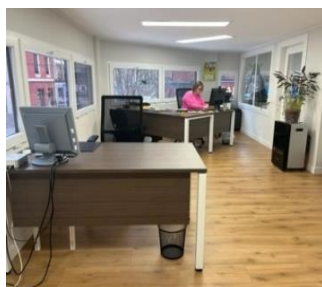
Mediante el asociacionismo de los trabajador@s y compartiendo conocimientos y esfuerzos, podemos dar soluciones a conflictos particulares y plantear avances globales más justos e igualitarios.

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