



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

Noviembre 2024

FALTA GENERALIZADA DE PERSONAL Y MEDIOS EN EMULSA



A veces, las apariencias engañan, tal y como ocurre con ésta fotografía tan chula. Aunque parezca que somos la de dios, la realidad es bien distinta y en el **CT**, queremos ponerlo de manifiesto.

La falta de personal es evidente en todos los servicios de la empresa, siendo éste, un déficit que no se ha ido cubriendo adecuadamente en el tiempo y que ha empeorado de forma considerable, desde la aplicación del descanso mínimo semanal, en **RSU** y **Viaria**, en donde la gente que por derecho tiene que descansar, ha de ser cubierta por otras personas, para seguir prestando el trabajo que a diario desarrollamos en Emulsa.

En **Colegios** no se limpian cristales, porque el personal está limpiando las

aulas y en **Jardines**, hay que recurrir a una empresa externa, para realizar talas de arbolado y es prácticamente imposible, tener las zonas al día con un mantenimiento de calidad. También en **Señalización**, el **Taller**, el **Almacén** y en todos los departamentos de las **Oficinas** de Rocés hace falta personal.

Cada año aumentan las superficies verdes, las calles a limpiar, la generación de residuos y los edificios municipales y es el **Ayuntamiento de Gijón**, el primero que debería de tenerlo en cuenta y dotar a una de sus principales empresas del personal y medios necesarios, para prestar un **servicio eficaz y de calidad**, en una labor tan importante y esencial como es la limpieza de la ciudad, la recogida de basuras y el cuidado de sus zonas verdes.

CAMPAÑA DE CULPABILIZACIÓN A LOS CURRELAS

A lo largo del pasado mes de septiembre, se sucedieron en la prensa local, declaraciones del presidente de Emulsa, el concejal del Partido Popular, **Rodrigo Pintueles**, culpabilizando a los operarios de Emulsa, de los problemas que padece nuestra empresa, a raíz de la noticia de los malos olores de los contenedores viarios. Poco tardó el Gerente, en darle su apoyo y amenazar con privatizar el servicio de recogida.

Pintueles avala externalizar la limpieza de contenedores por el absentismo

Pintueles, de 40 años y abogado de profesión, ejerció durante 3 años la abogacía y a partir de octubre del 2015, pasó a dedicarse a una de las profesiones que goza de mayores privilegios en nuestro país, como es la de la política. Se le ve muy dispuesto, a seguir los pasos del veterano Cañal, que cumplió en Julio 67 años y lleva desde los 29 como político profesional acumulando ya 38 años.

El 9 de Octubre, en la **sesión plenaria del Ayuntamiento de Gijón**,

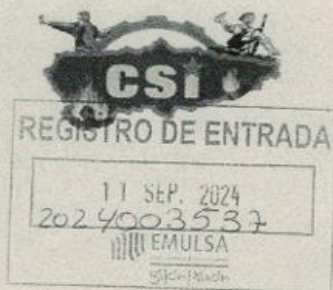
intervino David del Amo, que tomaba la palabra en el turno de la ciudadanía. A su lado estuvo David Saavedra y compañeros de UGT y de la CSI.



Del Amo, leyó ante la Alcaldesa y concejales del Ayuntamiento, un comunicado en nombre de las tres secciones sindicales, para exponer la falta generalizada de personal en Emulsa, reprochar las acusaciones de Pintueles de un supuesto absentismo injustificado, denunciar una gestión ineficaz, la falta de transparencia, la inacción ante situaciones de acoso y el incumplimiento de fallos judiciales a favor de los y las trabajadoras.



ESCRITO CONJUNTO DE CT, UGT Y CSI:



A/A CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EMULSA
RODRIGO PINTUELES PRESIDENTE DE EMULSA
JOSÉ RAMÓN GARCÍA CAÑAL GERENTE DE EMULSA

ASUNTO: SOLICITUD DE FACTURAS

Por medio de la presente, las Secciones Sindicales de CSI, CT y UGT en EMULSA, queremos solicitar formalmente las facturas correspondientes a los medios y recursos que la empresa EMULSA puso a disposición para eventos privados y fiestas que se llevaron a cabo durante el verano de 2024 en Gijón.

Consideramos importante que se realice un desglose detallado de estos eventos, específicamente de los siguientes:

- **1. Fiestas de Cabueñes (14 - 16 de junio de 2024):**
- Se enviaron entre dos y cuatro operarios, dependiendo del día, y una máquina barredora.
- **2. Fiestas de Mareo (21 - 23 de junio de 2024):**
- Se enviaron entre dos y cuatro operarios, dependiendo del día, y una máquina barredora.
- **3. Tsunami Xixón Festival (19 - 21 de julio de 2024):**
- EMULSA también envió medios para este evento.
- **4. Feria Internacional de Muestras de Asturias (3 - 18 de agosto de 2024):**
- Se realizaron actuaciones puntuales para la eliminación de pintadas.
- **5. Paseo Gastro en Paseo Begoña (7 - 18 de agosto de 2024):**
- Se proveyó de bolsas a todas las casetas.
- Después del evento, se realizó la limpieza del Paseo Begoña con medios manuales y mecánicos.
- **6. Fiestas de Deva (9, 10 y 11 de agosto de 2024)**
- EMULSA también envió medios para este evento.
- **7. Feria Taurina de Gijón (15 - 18 de agosto de 2024):**
- Se enviaron medios, incluyendo una máquina baldeadora.
- **8. Concurso Hípico de Gijón (27 de agosto - 1 de septiembre de 2024):**
- Se enviaron medios humanos y materiales, incluidas máquinas barredoras y baldeadoras.

En este sentido, solicitamos que se nos facilite un informe que incluya las fechas y los medios aplicados a cada uno de estos eventos, así como las facturas emitidas a cada evento, para poder realizar una evaluación exhaustiva de los recursos utilizados.

A la espera de su pronta respuesta y agradeciendo de antemano su colaboración, quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Gijón, 12 de septiembre de 2024

EXCUSATIO NON PETITA, ACCUSATIO MANIFESTA

(Locución latina de origen medieval, cuya traducción literal es “excusa no pedida, acusación manifiesta”, es decir: quien se excusa, se acusa.)

El Gerente José Ramón, que es fiel seguidor de nuestra humilde página del **facebook**, trata de justificar lo injustificable con un comunicado que nos envía a través de la App del empleado, el pasado 10 de octubre de 2024:



ASUNTO: Publicación sección sindical CT en Facebook.

El 04 de octubre de 2024, la sección sindical de CT en EMULSA, publicó en la red social Facebook la siguiente comunicación:

PROMOCIONES DE CAPATAZ A LA CARTA

La dirección de EMULSA, acaba de sacar las bases para la promoción de capataz de higiene urbana.

Después de anular la anterior convocatoria porque algunos aspirantes afines a algunos sindicatos del comité de empresa no tenían ningún tipo de formación reglada y no se podían presentar han decidido en estas nuevas bases que: "Excepcionalmente y únicamente para esta convocatoria de promoción interna, podrán acceder a la misma aquellas personas que, cumpliendo todos los requisitos a excepción de la titulación, acrediten haber realizado funciones de capataz (incluyendo la movilidad funcional)" EMULSA ha obviado el acuerdo de la mayoría del Comité de empresa en el que se le solicitaba que mantuviese las bases inicialmente publicadas y a las que ya habían concurrido varios aspirantes.

Ante esta publicación sobre la modificación de las bases de promoción a capataz por parte de la sección sindical de CT, que no refleja en absoluto la realidad de lo que ha ocurrido, la dirección de la empresa quiere informar al personal de EMULSA sobre las circunstancias que han acontecido con algunas modificaciones que se han producido en las bases para optar a la promoción interna a capataz de limpieza.

En el inicio de éste mes de Octubre, La dirección de EMULSA, presentó unas nuevas promociones internas y entre las convocadas, están **4 plazas para Capataz de limpieza**, en donde se incluyen los servicios de Higiene Urbana, Colegios, RSU y Señalización.

Lo que nos llamó poderosamente la atención de ésta promoción en concreto, es que en el pasado mes de Agosto, la dirección de Emulsa, decidió **anular** el proceso selectivo que ya estaba en marcha para éstas plazas de Capataz.

PROMOCIONES DE CAPATAZ A LA CARTA

En ésta nueva convocatoria, añaden en las bases específicas la ya famosa coletilla que dice **"Excepcionalmente y únicamente para esta convocatoria..."**

Éste cambio, lo que pretende es que puedan optar a una plaza que pertenece al **colegio de técnicos y cualificados**, personas sin ningún tipo de titulación, que en la convocatoria anulada, se quedaron fuera.

Ésta sección sindical, considera que no es razonable que para una oficialía de segunda o primera en el grupo de operarios, se pretenda exigir una titulación determinada y para un puesto de superior categoría y de una especial complejidad como es la de capataz, no.

El "excepcionalmente y únicamente" beneficia sin lugar a dudas, a unas personas en concreto que anhelan por encima de todo ser mandos de la empresa y esperan cobrarse los favores realizados en éstos últimos tiempos.



La directiva ha obviado el acuerdo de la mayoría del Comité de empresa, con los **votos a favor de CT, UGT y CSI** y las abstenciones de CCOO y USIPA en el que se le solicitaba que se **mantuviesen las bases inicialmente publicadas** y a las que ya habían concurrido varios aspirantes. La CGT y la USO no quisieron participar en la votación para no tener que marcarse, sabedores al igual que CCOO y USIPA, de la decisión que tomaría la parte empresarial.



Desde las páginas de éste, nuestro boletín informativo, **vamos a dar respuesta al comunicado** emitido por la dirección de Emulsa, porque es imprescindible aclarar ciertos puntos que distorsionan la realidad y que, en consecuencia, afectan la transparencia y la confianza en nuestras relaciones laborales:

Falta de Oposición a la Eliminación de Requisitos:

La dirección afirma que la parte social no manifestó oposición a la eliminación del requisito de las bases para la promoción de capataz. Esto es completamente falso.

El 2 de septiembre, las secciones de CT, CSI y UGT enviamos un escrito en el que expresábamos claramente nuestro desacuerdo con dicho cambio.

Negociación de Bases Específicas:

Se menciona en el comunicado que el 1 de octubre de 2024, el comité de empresa envió un escrito (número de referencia 2024003723) en el que se señala que no se negociarán bases específicas hasta que se aborde la negociación de las bases generales.

Sin embargo, se omite que, en el mismo escrito, solicitamos que se respeten las bases ya publicadas para la promoción de capataz y que se continúe con el proceso iniciado el 20 de junio de 2024 con la presentación de candidatos.

Ignorar esto es una falta grave a la verdad.

Intentos de Participación:

La empresa afirma haber realizado numerosos intentos para contar con la participación del comité de empresa en relación con las bases de promoción interna, alegando que la parte social rechaza realizar aportaciones. Esto es también incorrecto.

Como se mencionó anteriormente, el 2 de septiembre enviamos una propuesta de bases para capataz, lo que demuestra nuestro compromiso con la negociación y la mejora de las condiciones laborales.

Es vital que todos los involucrados en este proceso mantengamos una comunicación abierta y honesta, basada en hechos verificables y en el respeto a los derechos de los trabajadores.

Exigimos a la dirección que rectifique sus afirmaciones y que se comprometa a trabajar de manera constructiva con los representantes de los empleados.



VICTORIA EN EL TRIBUNAL SUPREMO



LOS CONTRATOS RELEVO HAN DE SER INDEFINIDOS

Los contratos relevo firmados a jornada completa por el relevista y cuando la reducción de jornada del relevado sea del 75% tienen que ser indefinidos.

La sala de lo Social del Tribunal Supremo considera **improcedente el despido** de un trabajador de Emulsa con contrato relevo.



El Supremo determina declarar el carácter fraudulento del contrato

de relevo suscrito con la demandada el 3 de octubre de 2017 con el consiguiente reconocimiento del carácter indefinido no fijo de la relación laboral.

Al trabajador de Emulsa que denunció esta circunstancia debe considerársele como indefinido no fijo, ya que ese contrato, debe regirse por la redacción del estatuto de los trabajadores vigente el día en que se firmó, en el que se establece que: "la reducción de jornada y de salario podrá

alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social."

Esta sentencia del Tribunal Supremo va en la misma línea que la resolución de la Inspección de trabajo dictó ya en diciembre de 2015, en la que nuestro compañero **David Saavedra** reclamó que su contrato fuese indefinido por los mismos motivos.

Esta sentencia clarifica una situación que el CT vino denunciando todos estos años.

En su día Emulsa hizo contrataciones de personas con contrato relevo para que trabajadores con categorías superiores que tenían retribuciones más altas pudieran acceder a la jubilación parcial.

Cuando terminaron el contrato relevo los despidieron.

Con esta sentencia queda claro que esos despidos fueron improcedentes y nunca debieron de haberse producido.



REUNIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Seguimos resumiendo las reuniones del Comité de Empresa, en un ejercicio de **información y transparencia**, al que ésta sección sindical se comprometió, al inicio de su andadura.



17ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

El lunes **27 de noviembre 2023**, sin la presencia de la CGT, se celebra reunión extraordinaria para valorar la propuesta empresarial sobre las bases de la **cobertura de vacantes** y los presentes, acuerdan trasladar a la empresa, que la distribución de puntuaciones sea de 60 puntos para la fase de oposición y 40 para la de méritos. También que los certificados de profesionalidad sean equivalentes a la formación reglada.

El otro punto del día, es la presentación de propuestas por las secciones sindicales, para el cumplimiento del descanso mínimo semanal, que tras ser debatidas, se decide trasladar a la empresa la propuesta acordada.

18ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

El jueves **30 de noviembre**, se valora la propuesta de la empresa sobre el

descanso mínimo semanal y se acuerda establecer un calendario de reuniones.

Tras debate, se acuerda solicitar a la parte empresarial, explicaciones de los motivos para no aceptar las propuestas de la parte social, también se establecen unos criterios mínimos en la negociación y se rechaza la propuesta empresarial.

19ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Celebrada el viernes **1 de diciembre del 2023**, en donde se debate sobre la reunión previa de la mesa negociadora del convenio colectivo.

20ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El martes **5 de diciembre**, reunión extraordinaria sin la presencia de la CGT, en donde se aportan nuevas propuestas para el descanso mínimo semanal y se debaten varios puntos en relación a la firma de la constitución de la mesa negociadora del plan de igualdad.

Se trasladan los horarios para reuniones con algunos de los grupos municipales del ayuntamiento de Gijón.

21ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Lunes 11 de diciembre, en donde se firman actas pendientes y se proponen propuestas y sugerencias de cambios en la encuesta para los trabajadores en el plan de igualdad.

Se valora una nueva propuesta presentada por la parte empresarial sobre el descanso

mínimo semanal, qué tras su lectura y debate, se acuerda responder con las siguientes propuestas: Que la jornada anual sea de 1512 horas, al igual que los funcionarios del ayuntamiento de Gijón y que la retribución de domingos y festivos sea del 12%.

22ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El martes **12 de diciembre**, celebrada tras la reunión de la mesa negociadora para valorarla y debatir sobre la misma. Se elabora un guion para las reuniones con los grupos municipales.

23ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Del viernes **15 de diciembre**, en donde se da cuenta de las reuniones con los grupos municipales, se decide solicitar reunión con el presidente de Emulsa y se prepara la reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo.

24ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El lunes **18 de Diciembre**, después de la reunión de la mesa negociadora, para la valoración de la misma y tratar la noticia sobre el fichaje con huella aparecida en la prensa.

25ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El jueves **21 de diciembre**, tras reunión con el presidente de Emulsa, cada sección sindical valora la misma y se prepara la próxima reunión de la mesa negociadora, haciendo costar en acta, que el comité hará asamblea general para consultar con los afectados por el descanso mínimo semanal.

26ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El viernes **22 de diciembre** de 2023, en donde se valora y planifican las visitas informativas a los locales para el desarrollo del test del plan de igualdad.

Se trata asunto sobre los cambios de local en el servicio de jardines y se valora la anterior reunión de la mesa negociadora.

27ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Del viernes **12 de enero** del 2024, posterior a la reunión de la mesa negociadora, donde se sigue valorando y debatiendo las propuestas del descanso mínimo semanal.

28ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El miércoles **17 de enero**, reunión extraordinaria para la valoración de la noticia en la prensa sobre la destitución del actual gerente, Esteban Lázaro y su sustituto, el político profesional José Ramón García Cañal.



29ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El jueves **18 de enero**, de nuevo sin la presencia de la CGT, en donde se prepara la siguiente reunión de la mesa negociadora.

Se traslada una propuesta de los trabajadores del punto limpio para incluirla en la negociación y se expone la conclusión del estudio llevado a cabo sobre la jornada de 7 horas.

Se acuerda trasladar dos propuestas para HU y RSU día pero con una jornada fija de 1519 horas y para RSU noche, mantener los 5 días de primeros de año y que el trabajo de este servicio se siga manteniendo a tarea, tal y como está en el actual convenio.

30ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Del martes **23 de enero**, en donde se valora la propuesta empresarial sobre el descanso mínimo.

Desde el CT, se traslada que se tiene un Convenio Colectivo y debería aplicarse la sentencia judicial respetándolo, así como que no se debería imponer un jornada anual que no superase las 1519 horas y de no ser así, se debería seguir con una jornada de 35 horas semanales y dos días de descanso a la semana.

Se decide continuar con la negociación y no reactivar el conflicto colectivo y también se acuerda confirmar fecha para la realización de una asamblea general.

ACTO EN EL SASEC POR EL DESCANSO MÍNIMO

sasec



Servicio asturiano
de solución extrajudicial
de conflictos



EMULSA reconoce la existencia de un solapamiento en los términos establecidos en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de fecha 19 de diciembre de 2023 para RSU e HIGIENE URBANA que dio lugar a este conflicto, no así para los colectivos recogidos en el escrito de ampliación de 18 de julio de 2024 (almacén, taller y jardines), dado que su horario es diferente al recogido en la sentencia del TSJ, ello hasta el 5 de mayo de 2024 momento a partir del cual se están aplicando los nuevos horarios acordados con la parte social.

En lo que se refiere a las cuantías indemnizatorias la empresa muestra su disconformidad con las solicitadas en el escrito de ampliación, ya que considera que son muy superiores a las recogidas en la sentencia del TSJA.

Por parte de CT solo aceptaremos como acuerdo las cantidades que reclamaron los demandantes cobrándolas en un único pago.

Cuidado con las secciones sindicales que ofrecen cobrar una cantidad en cuatro plazos, ya que podéis perder muchísimo dinero.



RECLAMACIÓN PRIMA DE SÁBADO

Nos complace informaros que a partir de esta semana, CT lanzará una **campaña de reclamación de la prima por sábado trabajado** para los compañeros que trabajan en los servicios de **Higiene Urbana y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (RSU)** de EMULSA.

De acuerdo con lo establecido en el **Convenio Colectivo de EMULSA**, en su artículo 22.a y en el **Anexo I de la tabla salarial**, los trabajadores tienen derecho a una prima de **73,46 euros brutos por sábado trabajado en 2024**. Estos servicios son los únicos de EMULSA que no perciben esta prima y entendemos que el cobro de esta prima es un derecho legítimo.

La reclamación se puede realizar de los sábados del último año trabajado con lo que las cantidades dejadas de percibir podrían superar los 3500 euros.

¿Qué puedes hacer?

- Informarte: Si crees que te corresponde esta prima y no la has recibido, contáctanos para recibir orientación.
- Reclamar: Te proporcionaremos los pasos necesarios para presentar tu reclamación formal.
- Participar: Únete a las acciones colectivas que organizaremos para hacer valer este derecho.

Si tienes alguna duda o inquietud, no dudes en comunicarte con nosotros a través de los canales habituales, WhatsApp en el número 634-54-83-36 o por correo electrónico en la dirección cte@ctemulsa.org.

Juntos podemos lograr que se respeten nuestros derechos laborales.

¡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