

EL ALCORQUE

BOLETIN INFORMATIVO DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE EMULSA N° 6



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

Abril 2023



Jack Nicholson en "El Resplandor"

... Con una nueva edición del Alcorque, el boletín informativo de la **Sección Sindical del COLECTIVO DE TRABAJADORES de Emulsa**. Un canal de comunicación más, que trata de suplir la falta de información, comunicación y participación, a la que estamos sometidos los trabajadores y trabajadoras de esta empresa.

Hace ya 5 años del surgimiento de éste Sindicato, en el seno de Emulsa, como respuesta a la invisibilidad que padecíamos una buena parte de la plantilla, ante la dirección de la empresa, comandada en ese tiempo por Pilar Vázquez y ante los sindicatos de toda la vida, qué sin lugar a dudas, no nos representaban.

En éste tiempo, partiendo de la nada, aunque con muchas ganas, empuje e ilusión, hemos ido creciendo poco a poco, con pasos firmes y decididos.

Somos un sindicato **Independiente, Asambleario y Auto-gestionado** con las cuotas de los propios afiliados.

La **Solidaridad** y el **Apoyo Mutuo**, son las herramientas básicas de nuestra labor.

Nuestro mayor interés, es el asesoramiento y la defensa de las trabajadoras/es, que no encuentran apoyo en otros grandes sindicatos.

Hemos aumentando el número de afiliados, se han constituido nuevas secciones sindicales en las empresas del **Servicio de Ayuda al Domicilio (SAD)**, hemos comenzado a tener presencia en Comités de Empresa, la repercusión en nuestras Redes Sociales es cada vez mayor, contamos con un **Servicio Jurídico** propio y unas **Oficinas**, recientemente estrenadas, donde los que conformamos éste Sindicato, seguiremos trabajando, revindicando y consiguiendo mejoras, para todas las trabajadoras y trabajadores, que diariamente, sacamos adelante éstas empresas.

"NUESTRA FUERZA ES LA LUCHA COLECTIVA"



SOLICITAMOS LA SUSTITUCIÓN DE LOS CARROS DE BALDEO

Éstos viejos carros, que sirven para recoger y transportar las mangueras y sus utensilios, utilizados en los servicios de Limpieza Viaria y en Jardines, resultan muy pesados y con un diseño nada ergonómico. Pero sobre todo, adolecen muchos de ellos de una evidente falta de mantenimiento y conservación.



Carros con un mango de 18 cm que no es suficiente. No haremos ningún chiste malo sobre ello.

EMULSA CERRÓ LOS PUNTOS LIMPIOS POR PROBLEMAS DE SEGURIDAD

Ésta era la crónica de un cierre anunciado; los problemas de seguridad, los asaltos organizados, las amenazas y el descontrol en los puntos limpios han sido una constante todos éstos años.



Homer Simpson

Desde el CT hemos denunciado en varias ocasiones, los problemas de seguridad que se estaban registrando en este servicio, siendo la última denuncia cuando suprimieron el servicio de seguridad en Enero.

SENTENCIA FAVORABLE DESCANSO MÍNIMO SEMANAL Y CONDENA EN COSTAS A EMULSA

El juzgado número uno de Gijón, dictó **sentencia favorable** a que se cumpla el descanso mínimo semanal, **indemnizando** a dos compañeras,



trabajadoras de EMULSA con las cantidades de 165 y 191 euros respectivamente, por cada periodo de dos semanas, en que no se haya cumplido con ese descanso.

El Estatuto de los Trabajadores, establece que debe descansarse un día y medio ininterrumpido a la semana o tres días de descanso cada once de trabajo.

Como es evidente, ésta circunstancia no se da nunca con los compañeros de RSU y Limpieza Viaria descansando solamente entre 2 y tres días al mes.

El juzgado en su sentencia indemnizó con 993 y 955 euros respectivamente por cinco periodos de dos semanas en la que no se cumplió con el descanso mínimo semanal.

Además, el juzgado condenó a EMULSA a pagarnos 600 euros por las costas procesales.

El siguiente juicio sobre el descanso mínimo será en mayo, en el que 8 de nuestros compañeros presentaron demandas por esta cuestión.

Podéis ver en la página siguiente, extractos de la sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Reclaman las actoras ser indemnizadas por cada tramo de dos semanas en los que no se respetara el descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido. Argumentan que, en el juego del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el del día y medio ininterrumpido del artículo 37 del mismo texto, acumulable por periodos de 14 días, es preciso que, cuando las trabajadoras trabajen un festivo, no exista solapamiento entre ambos descansos, sino que deben acumularse, de modo que tiene que haber un descanso de 48 horas.

Segundo.- En la demanda, dirigida contra EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE URBANO DE GIJÓN, S. A., se reclamaba una indemnización de 165,50 euros por cada tramo de dos semanas en los que no se respetara el descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

FALLO

ESTIMAR la demanda interpuesta por D^a _____ y por D^a _____ contra EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE URBANO DE GIJÓN, S. A., condenando a la demandada a que abone a la Sra. _____ la cantidad de 993 euros y a la Sra. _____, la cantidad de 955,55, condenando a la empresa demandada al abono de las costas procesales, incluidos los honorarios del graduado social hasta el límite de 600 euros.

Contra la presente resolución no cabe la interposición de recurso de suplicación.

Llévese el original de esta resolución al libro de Sentencias, dejando testimonio de la misma en los autos principales.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

CONFLICTO COLECTIVO POR LA CONGELACIÓN DEL 2% DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A continuación, os exponemos de forma cronológica y a modo de resumen, todo lo acontecido en éste conflicto, qué a más de uno y de una, dejó prácticamente “helado”.

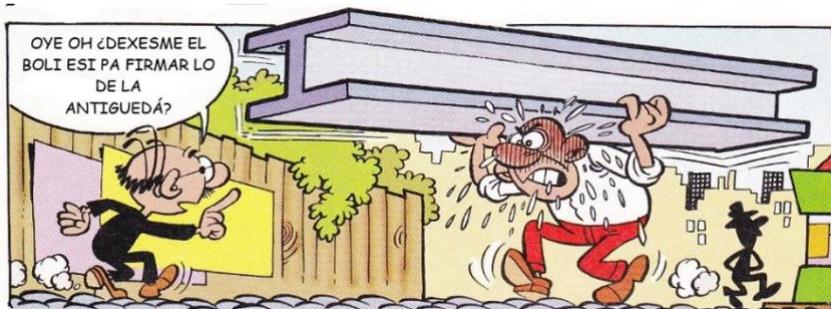
El **2 de Junio de 2020**, el entonces Gerente Alfonso Baragaño, Marta González, Jefa de Recursos Humanos, junto con todos los miembros del Comité de Empresa y todos los delegados sindicales, daban por finalizado el conflicto por el **complemento de antigüedad**, firmando un acuerdo por el cual se estableció una **subida anual de un 2%** desde el 30 de junio de 2020, más un 5% adicional con el fin de que ningún trabajador/a viese perjudicadas sus expectativas, **hasta un máximo de un 40%**.



PRINCIPADO DE ASTURIAS

BOLETÍN OFICIAL
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

La ratificación de este acuerdo, por todas las partes implicadas sin excepción, fue la que se trasladó para su posterior publicación en el **BOPA**.



Leer y entender lo que se firma, deben ser cualidades básicas de nuestros representantes en el Comité

En ese acuerdo, no se contempla **ningún periodo de carencia**, con lo que entendíamos, que esa subida debería de aplicarse desde el mismo momento de su firma, a todos los compañeros que cumplan un año más de antigüedad, pero la empresa no lo aplicó.

En el mes de **Marzo del 2021**, presentamos demanda por Conflicto Colectivo, para que Emulsa reconozca el incremento del 2% en concepto de antigüedad, a todos los trabajadores que les correspondiese.

El **6 de abril del 2021**, tuvo lugar el **Acto de Mediación** en el SASEC por el conflicto colectivo que presentamos.

Acudió la empresa, CCOO y UGT, además de nosotros. El resto de sindicatos del Comité no se presentó a pesar de estar debidamente citados.

En el acto no hubo acuerdo, ya que la empresa manifestó que el objeto del conflicto obedece a una cuestión de interpretación.

Desde nuestra sección sindical, teníamos claro que la redacción del artículo estaba perfectamente clara sin que haya lugar a equívocos.

UGT y CCOO se sumaban a nuestra demanda.

El **22 de Octubre del 2021** se celebró el Juicio por el conflicto colectivo que presentamos junto a CCOO y UGT.



Testificaron a instancia de la empresa los representantes de los sindicatos **CGT, CSI, USO y USIPA**, éste último incluso fue con su abogada y se unió a las argumentaciones de la empresa.

La **Sentencia** fue **desestimada** porque **Emulsa y Usipa alegaron** que no se había agotado la vía prejudicial al no haberse celebrado la reunión de la Comisión Paritaria que solicitaron en el Acto de Mediación.

Después de recibir la sentencia nos enteramos que si se había celebrado esa reunión y que se lo habían ocultado deliberadamente a la Juez.

Con esa nueva información presentamos un **nuevo conflicto colectivo** haciendo constar este ocultamiento además de demandar a Emulsa y Usipa por **mala fe procesal**.

El **17 de Enero del 2022**, se celebró el **nuevo juicio** por el complemento del 2% de la antigüedad.

El **19 de Enero** sale la **Sentencia** y nuestra demanda es **Estimada**, por lo que se reconoce el derecho de los trabajadores afectados, a percibir el Incremento del 2% de antigüedad anual sobre el salario base,

además de los atrasos dejados de percibir por ese concepto.

El **3 de Febrero del 2022**, Emulsa presenta **Recurso** ante el **TSJA**, pero el **6 de Julio**, el **TSJA** se pronuncia y **Desestima** el **Recurso** presentado. La empresa había consignado en el juzgado la cantidad de 115.000 euros que le reclamamos.



¡¡¡GANAMOS EL CONFLICTO COLECTIVO POR LA CONGELACIÓN DEL 2% DE ANTIGÜEDAD!!!

Esta **victoria judicial** consiguió, que unos 260 trabajadores de EMULSA, viesen incrementado su salario en un 2% anual.

Lo que lamentamos es que por parte de los Sindicatos **CSI, USO, USIPA y CGT** se hayan opuesto a esta reivindicación, hasta el punto de prestarse a testificar sus representantes, en contra de los intereses de los compañeros afectados.

Nuestra línea sindical es la de **mejorar las condiciones laborales y salariales de toda la plantilla** y así continuaremos con nuevas demandas como la que ya está en marcha para reivindicar el descanso mínimo semanal, es hora de establecer una jornada de lunes a viernes para toda la plantilla, y que a los compañeros que tengan que trabajar los sábados se les retribuyan como horas extras o con el plus de sábado que ya perciben en algunos servicios.



PROPUESTAS DE MEJORA DE SEGURIDAD EN EL PUNTO LIMPIO DE TREMAÑES



Vista general del Punto Limpio de Tremañes

El pasado 9 de marzo, y ante los acontecimientos acaecidos en los puntos limpios de Emulsa, aportamos mediante un **escrito**, a la dirección de la empresa, algunas **medidas complementarias**, que podrían ayudar a mejorar la seguridad de los trabajadores, la calidad del servicio y su valoración, evitando los habituales conflictos en el punto limpio de Tremañes.

El Gerente, **Esteban Lázaro**, ha tomado en consideración nuestra propuesta y se reforzará el cierre perimetral del punto limpio de Tremañes, con una valla de 2 metros de altura.



LOS CONTRATO RELEVO TIENEN DERECHO A PROMOCIONAR Y A CAMBIAR DE SERVICIO

Queremos aprovechar para recordarnos, que los trabajadoras de EMULSA con Contrato de Relevo, tienen derecho a participar en las promociones internas, así como en los cambios de servicio.

Así lo reconoció en el año 2019, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que **condenaba** a Emulsa, por **discriminar** a los trabajadores con contrato relevo.

Nuestro compañero, **David Saavedra**, fue por aquel entonces excluido del proceso de cambios de servicio, por lo que interpuso demanda por discriminación, contra la empresa dirigida en ese momento, por **Pilar Vázquez**.

La sentencia del TSJA entendió que la exclusión de ese proceso por tener la condición de trabajador temporal, resultaba **contraria al principio de igualdad de trato** en las relaciones laborales. No resultando compatible con el art. 14 de la Constitución Española un tratamiento que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida.

Según la Sala, la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores.



HORAS SINDICALES EN EMULSA

En enero del 2019, el CTE solicitaba a la dirección de la empresa, conocer detalles del gasto de horas



sindicales de nuestros representantes, para que así, la empresa, cumpliera con la **Ley de Transparencia y Buen Gobierno del Principado de Asturias**.

Como consecuencia de nuestra petición, publicarán ésta información y toda la que obliga la mencionada ley, **a partir de Julio del 2019**.

No se trata de fiscalizar las horas sindicales gratuitamente, si no de denunciar y afeor su uso irregular por parte de algunos miembros del comité, como usarlas los sábados, los inter-semanales que hay un puente, en el turno de noche, la noche del domingo al lunes, cogerse sin rubor todas las navidades o directamente todo el mes de diciembre...

El crédito horario entendemos que es patrimonio de todas y todos los trabajadores y no se deberían usar en beneficio propio.

A continuación, mostramos capturas de las Memorias Anuales de Emulsa de éstos últimos años, en donde se recogen éstos datos, los cuales, vienen sin detallar y no son fáciles de encontrar:

Índice de Absentismo	2020		2019	
	% sobre total	horas	% sobre total	horas
Contingencias comunes	5,5%	66.024	3,76%	45.576
Accidentes	3,1%	36.879	1,20%	14.573
Subtotal I.T.	8,6%	102.903	4,97%	60.149
Horas sindicales	0,5%	5.855	0,75%	9.062
Otros	4,7%	56.300	0,58%	7.021
Total	13,9%	165.059	6,29%	76.233

Índice de Absentismo	2022		2021	
	% sobre total	horas	% sobre total	horas
Contingencias comunes	6,1%	75.257	4,39%	56.368
Accidentes	2,0%	24.703	1,57%	20.179
Subtotal I.T.	8,1%	99.961	6,0%	76.547
Horas sindicales	0,7%	8.287	0,54%	6.921,2
Otros	0,6%	7.128	0,4%	4.840
Total	9,4%	115.375	6,9%	88.308

PRESENTACIÓN OFICINAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES

MARTES 9 DE MAYO DEL 2023 A LAS 17:00 HORAS



Recepción



Despacho de Asesoría Laboral



Sala de reuniones



Servicios comunes

HORARIO MAÑANAS:

Martes, Miércoles y Jueves de 9:00 a 14:00h

HORARIO TARDES:

Martes de 17:00 a 19:00 horas

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