



DESCANSO MÍNIMO SEMANAL



"Almorzando en el rascacielos", Nueva York, 1932.

Seguimos inmersos en el **Conflicto del Descanso Mínimo Semanal**, del que esperamos que se adopte lo más pronto posible, la solución más favorable para todos los compañeros y compañeras que no tienen jornada laboral de lunes a viernes.

En el año **2018**, en el **CT**, nos dimos cuenta de que no había el mismo tiempo de descanso, entre los servicios que tienen jornada de lunes a viernes y los de lunes a sábado y que al final de cada año, unos trabajadores realizaban más horas que otros, sin contar el tiempo de trabajo voluntario.

Tras consultarlo con nuestros **servicios jurídicos**, comprobamos que éste era un

asunto de mayor calado, ya que aparentemente, se llevaban años cometiendo una **ilegalidad** por parte de la empresa, al no respetar el descanso mínimo al que todos los trabajadores y trabajadoras tiene derecho cada semana.

Dos de nuestras afiliadas, se decidieron a dar el paso y en el **2019**, presentamos la **primera demanda reclamando el descanso mínimo**, siendo ésta **favorable** y teniendo EMULSA que indemnizar a las compañeras por daños y perjuicios con casi mil euros a cada una.

En el **2022**, se presenta la **segunda demanda** para ocho compañeros y compañeras, dictando el juzgado número tres de Gijón, una **nueva sentencia**



favorable a que se cumpla el descanso mínimo semanal, con indemnizaciones en concepto de daños y perjuicios por cada

tramo de dos semanas en los que dicho descanso no sea respetado. Las indemnizaciones oscilan entre los 2300 y los 4700 euros para las personas que reclamaron un año entero, en función de cómo hayan sido sus descansos.

EMULSA ha recurrido esta sentencia al **TSJA** que esperamos resuelva el caso al final de este año.

DERECHO LABORAL

El **Estatuto de los Trabajadores**, regula un descanso mínimo que nunca puede ser reducido, ni siquiera por acuerdo individual con la empresa o convenio colectivo, sólo ampliarlo.



En su **artículo 37**, establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido (**36 horas**), o 3 días de descanso cada 11 de trabajo.

A su vez, la **Directiva de la Unión Europea** en materia de derechos laborales, en su artículo 3, impone a las empresas, a adoptar las medidas necesarias para que



todas las personas trabajadoras disfruten de un **descanso mínimo de 12 horas entre jornadas**.

El método de cómputo del descanso, al final de la semana laboral, debe a su vez respetar el descanso entre jornadas, por lo tanto, debemos sumar el descanso semanal al diario:

36 horas + 12 horas = 48 horas

En nuestra empresa, se incurre en el denominado **“solape”**, una práctica prohibida de cómputo, que consiste en concebir como parte del descanso semanal el tiempo de descanso entre jornada de trabajo, neutralizándose éste. Esta es una práctica ilícita, conforme a una **Doctrina del Tribunal Supremo**, recogida en su sentencia del **23 de octubre de 2008**, en donde explica perfectamente el mecanismo del solape.

Cabe recordar, que en el 2008, Pilar Vázquez toma las riendas de la empresa, como directora gerente, siendo sustituida en el 2019, por Alfonso Baragaño hasta Noviembre del 2022, momento en el que fue cesado por los casos de acoso laboral y sexual, destapados en EMULSA.

Veamos unos **ejemplos reales**:

Un compañero/a de los servicios de **RSU o Higiene Urbana**, finaliza su semana laboral el sábado a las 12:00 h y la comienza el lunes a las 6:00 h, transcurriendo entre ambos períodos **42 horas**. Si a las 48 horas del descanso Mínimo semanal obligatorio le restamos 42, obtenemos 6 horas de

menos, es decir, se produce un **solapamiento de 6 horas** entre ambos descansos.

En cambio, un compañero/a con **jornada de lunes a viernes**, que finalice su semana laboral a las 14:00h del viernes, se incorpora el lunes a las 7:00h, transcurriendo entre ambos períodos 65 horas de descanso consecutivo.

REUNIÓN DIRECCIÓN Y COMITÉ



El **jueves 28 de Septiembre**, tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité, para tratar este asunto, a raíz de

la sentencia que ganaron 8 compañeros/as. El gerente, **Esteban Lázaro**, asume que en EMULSA, se tendrá que implementar un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas en higiene urbana y RSU y pide a la parte social, que aporte propuestas factibles para poder llevarlo a cabo.

PROPUESTAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

El comité de empresa de EMULSA, reunido el **viernes 29 de Septiembre de 2023**, acordó trasladar a la parte empresarial, las siguientes propuestas sugeridas por algunas de las secciones sindicales, en relación al descanso mínimo semanal:



PROPUESTA A:

El personal que trabaja de lunes a sábado puede realizar una semana de trabajo de 6 días como se indica en el convenio y la semana siguiente sería de 5 días de trabajo.

La semana que toca trabajar en domingo se descansaría dos días consecutivos en los 6 días previos a ese domingo.

Estableciendo una relación o cadena de días de trabajo habitual: **6-1 ,5-2, 5-2.**

De esta forma se descansarían 10 días en 6 semanas siendo el mínimo legal de 9 días en 6 semanas.

Los domingos que en caso de necesidad no cubra con el personal del servicio voluntario, podrá recurrir a voluntarios del resto de servicios.



PROPUESTA B:

Se propone la creación de **cuatro grupos de trabajo** para las personas que trabajan de lunes a sábado, de forma que **cada grupo trabajaría un sábado y un domingo al mes.**

Esto se concretaría en que cada grupo trabajaría en esta secuencia:

- 1- Domingo a viernes**
- 2- Lunes a sábado.**
- 3- Lunes a viernes.**
- 4- Lunes a viernes**



En ambas propuestas, se tendrá en cuenta que:

Los festivos y los domingos tendrán la misma consideración, cobrando el 12% como indica el convenio y acumulando en descansos el tiempo de trabajo realizado en esos días.

Los días de descanso obligatorio correspondiente a los dos supuestos serán por cuenta empresarial sin ningún descuento del saldo de descansos de cada trabajador.

HASTA 32 HORAS MÁS AL AÑO, SI TRABAJAS DE LUNES A SÁBADO



En EMULSA, según la jornada laboral que un trabajador/a tenga, se trabajan más o menos horas al final del año, circunstancia, que provoca una desigualdad más,

a la que hay que buscar solución, ya que todos y todas deberíamos de dedicar el mismo tiempo a nuestra actividad laboral.

A continuación nos servimos de **varios ejemplos**, para ver las diferencias:

Cuando un **festivo cae de sábado**, esa fiesta se pierde para todos aquellos que tienen jornada de lunes a viernes, mientras los que trabajan el sábado, la disfrutan.

En función del **mes de vacaciones** en el que las disfrutes, puedes trabajar más o menos horas al año, por ejemplo, en el mes de julio de éste año, no hay ningún festivo, mientras que en el mes de diciembre hay 3 festivos.

En el **artículo 32** de nuestro Convenio, en el que “al final de año, se les agregará a su cómputo de descansos, los minutos de 5 jornadas laborales, más otras 2 en caso de no absentismo”, nos encontramos con que a los compañeros/as que trabajan de **lunes a sábados**, se les suma a su saldo, **40,81 horas**, correspondientes a 7 días de 5 horas y 50 minutos.

En cambio, a los compañeros/as que trabajan de lunes a viernes, se les suman **49 horas**, correspondientes a 7 jornadas de 7 horas.

Hemos realizado la siguiente tabla comparativa, para este año 2023:

TOTAL HORAS TRABAJADAS AL AÑO:	JORNADA LUNES A SÁBADO	JORNADA LUNES A VIERNES
DISFRUTANDO VACIONES EN MAYO	1.545,83	1.519
DISFRUTANDO VACIONES EN JUNIO	1.551,67	1.526
DISFRUTANDO VACIONES EN JULIO	1.551,67	1.519
DISFRUTANDO VACIONES EN AGOSTO	1.551,67	1.526
DISFRUTANDO VACIONES EN SEPTIEMBRE	1.551,67	1.533

ELECCIONES SINDICALES AL COMITÉ DE EMPRESA EN EMULSA 2023



Van Damme en "Contacto Sangriento"

Como bien dice Joselin Van Damme, la sección sindical del **COLECTIVO DE TRABAJADORES**, ya tiene presencia en el **Comité de Empresa** de Emulsa, una vez celebradas las elecciones sindicales del pasado jueves **18 de Mayo del 2023**.

El número de representantes a elegir varía en función del número de trabajadores y según la escala establecida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, de 502 a 750 trabajadores, que es en dónde se encuentra EMULSA, serían **17 representantes**.

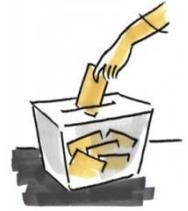
En el **Colegio de Especialistas** para la elección de **15** representantes, los resultados fueron: CGT 102 votos, **CT 99**, CCOO 99, UGT 91, CSI 44, USO 31, en blanco 5 y nulos 20. De un total de 628 electores, votaron 466.

En el **Colegio de Técnicos** para la elección de **2** representantes: el resultado fue de USIPA 53 votos, COCO 7, UGT 4, en blanco

1 y nulo 1. De un total de 68 electores, ejercieron su derecho al voto 66.

Según éstos resultados, el reparto de los miembros del Comité de empresa quedo de ésta manera: **3 CGT, 3 CT, 3 CCOO, 3 UGT, 2 CSI, 2 USIPA Y 1 USO**.

A través de éste ejemplar del Alcorque, queremos agradecer a todos y a todas las que habéis confiado en nosotros, para que os representemos en el Comité.



No ha sido fácil crear un sindicato desde cero sin estar amparado en unas siglas, con lo que eso significa: carecer de estructura, dinero o instalaciones previas.

Organizarse las propias trabajadoras/es es una tarea titánica, una carrera de obstáculos que requiere muchas ganas, trabajo y creatividad para llevarla adelante.

Nos motiva querer hacer las cosas por nosotros mismos, sin servidumbres ni clientelismo; hacer lo que creemos mejor para todos y todas, escuchando y luchando juntos.

"¡¡¡MUNCHES GRACIES HO!!!"



1ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

El martes **23 de Mayo**, tuvo lugar la primera reunión del nuevo comité, resultante de las elecciones sindicales del 18 de mayo del 2023. Por parte del **Colectivo de trabajadores** y en representación del Colegio de Especialistas y no cualificados, son tres los miembros: **David Saavedra** (Taller), **David del Amo** (Limpieza Viaria) y **Pablo Roquer** (SSEE).

Se entrega el Reglamento de funcionamiento a todas las secciones, quedando pendiente su aprobación y posibles modificaciones.

Se acuerda por unanimidad, grabar las reuniones del comité.

Se elige mediante votación, **la presidencia** del Comité, que va para **CCOO** y la **secretaría**, en donde sale elegido **David del Amo por el CT**.

2ª REUNIÓN COMITÉ EMPRESA

Celebrada el lunes **29 Mayo**; por parte del CT acude **Sergio Blanco** (jardines) recién elegido **Delegado Sindical** de nuestra sección.

Se aprueba por unanimidad el reglamento del Comité que se registrará en la UMAC.

Se debate acerca del requerimiento de inspección de trabajo en materia de riesgos psicosociales y se tratan varios puntos del orden del día.

Se eligen a los miembros de las distintas comisiones, como representantes de la

parte social y de los Delegados de Prevención, quedando de la siguiente manera:

La Comisión de Igualdad a la que le corresponde el diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de EMULSA: 1 de CGT, 1 de CCOO, 1 de UGT, 1 de USIPA y por el **CT**, nuestro compañero **Pablo Roquer**.

La Comisión de Formación, formada por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, en donde el CT no participa, para tratar y decidir todo lo relacionado con la Formación continua en la Empresa: 1 de CGT, 1 de CCOO, 1 de UGT y 1 de CSI.

La Comisión Social, lleva lo relacionado con las ayudas escolares, préstamos extraordinarios, etc: 1 de CGT, 1 de CCOO, 1 de UGT y por el **CT David del Amo**.

La Comisión de empleo y promoción interna que lleva todo lo relacionado con el empleo en EMULSA y las diferentes promociones internas y movilidades: 1 de CGT, 1 de CCOO, 1 de UGT, 1 de CSI y por el **CT David Saavedra**.

Los Delegados de Prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos y salud laboral en el trabajo. A EMULSA, que tiene entre 501 y 1.000 trabajadores, le corresponden 4 delegados de prevención: 1 de CGT, 1 de CCOO, 1 de UGT y por el **CT David Saavedra**.



3ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Celebrada el jueves **8 de Junio**, en donde se acuerda solicitar una auditoría externa ante el informe de la Inspección de Trabajo.

Se debate la problemática existente en los Puntos Limpios, que afectan a su personal y se acuerda solicitar a la empresa, un local para cada sección sindical, con todos los medios necesarios para poder realizar su labor.

Nombramiento de los **Asesores Confidenciales**, 1 por CCOO y por el **CT David Saavedra**.

4ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Celebrada el Miércoles **14 de Junio**, en donde se trata la composición de las próximas promociones internas y la revisión y propuestas de las bases.

Se debate, se vota y se aprueban las distintas modificaciones del Reglamento del Comité de Empresa.

5ª REUNIÓN DEL COMITÉ

El lunes **19 de Junio**, en donde se eligen la vicepresidencia (USO) y la vicesecretaría (CCOO).

Se deciden las acciones a seguir ante la discriminación al personal del punto limpio.

6ª REUNIÓN DEL COMITÉ

Celebrada el miércoles **26 de Agosto**, en donde se firman los actas pendientes de las reuniones anteriores y se tratan los escritos anteriormente aportados pendientes de valoración por parte del comité de empresa.

Se eligen los miembros de la **mesa negociadora del plan de igualdad**, por parte del CT, serán **Pablo Roquer y David del Amo**.

NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS



Según se recoge en el BOE, se modifican los permisos retribuidos del artículo 29 del vigente Convenio Colectivo:

Se amplía de 2 a 5 días hábiles, el **permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera de su cuidado.

REUNIÓN DE LA DIRECCIÓN & PRESIDENCIA DE EMULSA CON EL COMITÉ DE EMPRESA



El **miércoles 20 de Septiembre**, el comité de empresa se reunió con la dirección de EMULSA y el Presidente y

Concejal de Medio Ambiente, **Rodrigo Pintueles**, para dar cuenta sobre varias cuestiones de la empresa, de las cuales queremos destacar el reiterado compromiso de la actual corporación, con el **carácter público de Emulsa** y con que no habrá **ninguna externalización ni privatización** de ningún servicio.

A su vez, el **Gerente Esteban**, anunció la previsión de un **aumento del presupuesto** de EMULSA para el **2024**, a través de la **subida de la Tasa de Basuras**, que desde el 2009, apenas ha tenido variación y que supondrá una aportación de más de 4,5 millones de euros.

También está previsto una subida de la **Aportación Municipal** de 3 millones, que sumado a la subida de las tasas, supondrá un total de unos **7,5 millones de subida**, hasta alcanzar los 47 millones de euros de presupuesto total, lo que según Esteban, permitirá incrementar la plantilla hasta los **703 empleados** y conseguir una estabilidad que garantice el empleo y los servicios a la ciudad de Gijón.



OFICINAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES



HORARIO MAÑANAS:

Martes a Viernes de
9:00 a 13:00h

HORARIO TARDES:

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