

## NUESTRO COMPROMISO, NUESTRO TRABAJO

Las Elecciones Sindicales están a punto de celebrarse. El próximo 17 de enero elegiremos a quienes van a representarnos en los próximos años. Creemos que este es el momento de hacer una síntesis del trabajo realizado, de los resultados obtenidos y de los asuntos aún sin resolver en los que hay que seguir insistiendo. Este es el propósito de este documento.



### Recorte de derechos

Unos meses antes de las últimas elecciones sindicales celebradas en EMASESA, nadie se podía imaginar lo que iban a cambiar las condiciones laborales de quienes aquí trabajamos y, por extensión, de los empleados y empleadas de todas las empresas públicas del país. Por esas fechas empezábamos a preparar la Plataforma del próximo Convenio Colectivo. Convenio que conllevó una negociación sumamente obstaculizada por las primeras disposiciones legales dictadas por el Gobierno que tenían por objeto, supuestamente, combatir la crisis en la que nos encontrábamos, decían, ya plenamente inmersos.

Desde aquellos momentos y hasta el día de hoy, cuestiones tan fundamentales de las relaciones laborales pero que también afectan de manera fundamental a la vida cotidiana de todas las personas, como son el salario o la jornada de trabajo, recibieron un duro revés del que todavía no nos hemos recuperado.

Asimismo, también otras cuestiones muy importantes para todo el personal que trabaja en EMASESA, como por ejemplo las aportaciones al Plan de Pensiones, sufrieron duramente el efecto de las disposiciones citadas. Y para rematar la faena, las restricciones a la contratación no sólo dieron al traste con la realización de los concursos públicos necesarios para adecuar la plantilla a las necesidades presentes, sino que supusieron, por una parte, un varapalo a la promoción interna y, por otra, un aumento de la carga de trabajo para muchos compañeros y compañeras que se vieron obligados a duplicar esfuerzos, pues *¿como no se podía contratar, no había más remedio que sacar el trabajo adelante con los medios que teníamos!*

En estas circunstancias, la anterior Dirección se fue escudando repetidamente en las imposiciones legales para justificar sus actuaciones, pero lo cierto es que aquí, en nuestra empresa, dichas imposiciones legales se interpretaron de la manera más mezquina posible, siempre en perjuicio de los trabajadores y de las trabajadoras, y, aún al día de hoy, en aspectos fundamentales como la

jornada de trabajo o la contratación, seguimos soportando esa manera de aplicar la legislación vigente. Y esto lo podemos comprobar, por ejemplo, viendo como otras empresas públicas municipales sevillanas contratan personal eventualmente para atender sus necesidades mientras que aquí se mira para otro lado y se sigue manteniendo el que no se puede contratar eventualmente porque la ley (ahora materializada en el Interventor del Ayuntamiento) nos lo impide.

Concretando en cifras, y respecto a lo que se refiere a la plantilla, en estos años la misma se ha resentido considerablemente pasando de los 827 trabajadores y trabajadoras fijos en 2012 a los actuales 794, eliminándose prácticamente la contratación eventual para cubrir bajas, vacaciones y otras incidencias, lo que ha redundado en el déficit actualmente existente y en las sobrecargas de trabajo que se padecen en casi todos los Departamentos y centros de trabajo de la empresa.

De igual forma, en lo que a la jornada de trabajo se refiere, de las 1575 horas anuales pactadas en Convenio, pasamos a 1664 horas en 2013, y a 1657 a partir del año siguiente, hasta llegar a las 1642 horas que trabajamos en la actualidad, o sea, 67 horas más de lo pactado en Convenio. Pero dichas modificaciones, aunque fueron consecuencia de los cambios legislativos, en nuestra empresa estos cambios se aplicaron, como ya hemos apuntado, a rajatabla y cicateramente, pues, nuevamente, el saldo para los trabajadores y trabajadoras de EMASESA resultó en contra comparado con el de otras empresas municipales, o incluso con el de los propios trabajadores del Ayuntamiento de Sevilla.

No obstante, en todo este tiempo y a pesar de las dificultades que en general han existido hemos trabajado para mantener el nivel de exigencia que se requería de nosotros, habiendo puesto el máximo empeño en el desarrollo de nuestras actividades, como así se demuestra en las múltiples tareas emprendidas.

### **Situación actual**

Como es evidente, se puede decir que, en general, las cosas a día de hoy apenas han cambiado. Aunque la congelación salarial impuesta por el Gobierno ahora se ha convertido en "contención" salarial, pues muy poco a poco y con mucha cicatería se está abriendo el grifo del aumento salarial (ya sabes que, por ahora y siempre y cuando se aprueben los presupuestos, hay previsto un aumento **para el próximo año del 1,5%**), las **restricciones legislativas** siguen presidiendo las relaciones laborales, no sólo en materia salarial, sino también en cuanto a contratación de personal, planes de pensiones y otros temas, como la vuelta a la jornada laboral de 35 horas semanales.

Por lo pronto, para todas estas cuestiones tendremos que esperar a la aprobación definitiva de la Ley de Presupuestos para 2018, pero ya sabemos las dificultades a las que en la actualidad se enfrenta dicha aprobación, por lo que hoy por hoy poco o nada se puede decir al respecto. Obviamente, con

estas circunstancias impuestas y que se reiteran año tras año, tampoco ha parecido aconsejable denunciar el Convenio Colectivo este año, pues los grandes asuntos a negociar están bloqueados por Ley, por lo que seguimos con la prórroga del firmado en 2012.

En febrero de 2016 se nombró al actual Consejero Delegado. A partir de ahí comenzó una **nueva etapa** que ha venido jalonada por sonados cambios en la estructura organizativa de la empresa, reflejados en la profusión de nuevos organigramas. Estos cambios vinieron, en principio, acompañados de una **apertura** en cuanto al intercambio de información y a la predisposición al diálogo y a la búsqueda consensuada de soluciones a los problemas existentes.

En esas fechas se adquirió el compromiso por parte de la Dirección de elaborar el temario de Conocimientos Específicos para el **Concurso Público de Peones Electromecánicos** que con posterioridad se celebraría. Temario necesario y cuya elaboración llevábamos demandando varios meses atrás.

Meses más tarde, firmamos el acuerdo para la contratación indefinida de compañeros y compañeras relevistas provenientes de las Bolsas de Contratación de los últimos Concursos Públicos celebrados; éste fue un asunto que estuvimos intentando resolver desde enero de 2015, hasta que en noviembre de 2017 no fue posible plasmar el citado acuerdo, un compromiso de estabilidad en el empleo para este numeroso colectivo al que los recortes habían abocado a la precariedad y la inseguridad.

Entre las primeras propuestas del Consejero Delegado estaba la de elaborar un **Plan Director de Recursos Humanos** como herramienta de referencia para establecer los criterios de promoción, de desarrollo de carreras profesionales y de fijación de directrices de la política de Recursos Humanos. Esta propuesta, que contó desde el principio con nuestro apoyo, no se ha materializado, por lo que estamos a la espera de si esa intención inicial sigue estando en mente de la Dirección. Creemos que es totalmente necesario desarrollar una planificación en este sentido pues nos encontramos en la actualidad con muchas carencias en lo que se refiere a las políticas de Recursos Humanos.

En este aspecto, tan fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras de EMASESA, tanto el cambio de Consejero como la profusión de tantos organigramas, han pasado desapercibidos para la inmensa mayoría, que ven cómo sus problemas y dificultades siguen sin resolverse. Los problemas son los mismos que antes, pero las actitudes y también las aptitudes de algunos responsables también siguen siendo las mismas. Determinadas conductas no ayudan a que nuevas iniciativas vean la luz, ya que no son permeables a las innovaciones y a fórmulas diferentes para desarrollar la empresa.

Así pues, esos cambios habidos en las capas altas de la atmósfera de la empresa no se notan, para nada, en las capas medias o más bajas. Si cabe incluso a veces da la sensación de que ese cambio por arriba ha producido cierta rebeldía por debajo y, al final, quien paga el pato son los de siempre, los últimos en la cadena jerárquica de la empresa. Así, día a día seguimos comprobando cómo en lo tocante a muchos aspectos de la política de personal, EMASESA sigue siendo una suma de reinos de Taifas, donde cada

Departamento o cada División, en función de los pareceres de las personas que dirigen los mismos en cada momento toman las decisiones y adoptan los criterios que les parecen oportunos; las políticas aplicadas son con frecuencia dispares, pues se dan tratamientos distintos a temas similares según los distintos Departamentos o Centros de Trabajo. Con frecuencia, incluso la aplicación estricta de lo establecido en Convenio se hace difícil, por no decir imposible, según el criterio del "superior" de turno.

Es por todo esto que desde nuestra Sección Sindical reclamamos y apostamos por una **política de personal unificada y centralizada**, que parta de donde tiene que partir, o sea, de la Dirección de Servicios Corporativos, responsable máxima de los Recursos Humanos de la empresa, y que no esté influida por las decisiones y avatares de personas que tienen otra misión y que deben acatar lo que en cada momento desde la citada Dirección se determine. Obviamente, somos conscientes de que todas esas personas que actualmente dirigen Centros de Trabajo, Divisiones, Departamentos, etc., son piezas clave a la hora de hacer una planificación de principio en determinados aspectos relacionados con las políticas de personal. Pero una vez hecha esta aportación, quien debe de dirigir, planificar y decidir la aplicación de las mismas debe ser la Dirección citada.

A pesar de que ya casi han pasado dos años desde que cambió la Dirección hay todavía por solucionar temas tan insignificantes como el **abono de determinados pluses o de diferencias de categorías** en algunos Departamentos. Y es que, en la actualidad, no es que tengamos ya una sensación, es que constatamos día a día cómo los temas se eternizan. Cualquier asunto, por más nimio que sea requiere un estudio concienzudo que se prolonga tanto en el tiempo que nos está llevando a pensar que posiblemente sea necesario implementar los recursos, valga la redundancia, del Departamento de Recursos Humanos. Pero también echamos en falta un sistema preciso de Planificación y Organización. Creemos que una de nuestras carencias es la **falta de diseño en la política de Recursos Humanos**. En este sentido, es necesario dotarnos de herramientas que nos ayuden a salir de esta maraña que con frecuencia parece existir al respecto. En este sentido creemos que es totalmente necesario contar con una **Relación de Puestos de Trabajo** actualizada y realista que se ajuste a las presentes necesidades que tiene la empresa.



Así pues, ya va siendo hora de que los cambios de nombres del Organigrama (hasta ahora parece que no ha sido más que eso) se plasmen en soluciones reales a temas concretos que no requieren ninguna planificación ni estudios

concienzudos, sino un mínimo **conocimiento y eficacia**, pues no adoptar dichas soluciones no sólo está perjudicando a las personas afectadas, también está minando la confianza y las expectativas que se habían generado con las nuevas incorporaciones.

En consecuencia, si se piensa que sólo era suficiente con desmontar la anterior Dirección encargada del diseño de la política de Recursos Humanos de la empresa, se está incurriendo en un craso error. Recursos Humanos es fundamental; es la máquina encargada de regular todo lo relativo al personal que trabaja en EMASESA. Por tanto, habrá que buscar las soluciones que sean necesarias para que este área ocupe la posición y desarrolle las actividades que se requieren en una empresa de este calibre y que pretende erigirse en modelo para las demás.

Desde nuestro punto de vista, aparte de que apoyemos cualquier iniciativa tendente a construir una empresa más útil, regenerada y transparente, para que se produzca un verdadero cambio es necesario imponer **nuevas filosofías que instauren una regeneración de las relaciones laborales**. Y ello debe pasar, necesariamente, por la potenciación y refuerzo de Recursos Humanos, como columna vertebral de EMASESA.

Pues bien, como ya apuntábamos más arriba, en este contexto cambiante, complejo y lleno de dificultades es en el que hemos tenido que desarrollar nuestro trabajo, abordando tareas que en ocasiones no han tenido el resultado esperado (como por ejemplo la de las demandas interpuestas para la recuperación de la Cláusula Salarial de 2011, el famoso 0,4%) o tomando decisiones en principio controvertidas como la de no denunciar el Convenio Colectivo.



## **Actuaciones realizadas**

A continuación vamos a realizar un pequeño resumen:

### **1.- DEMANDAS JUDICIALES**

La Demanda judicial del 0,4% fue aquella en la que reclamábamos la diferencia entre la subida salarial del 2011 y el IPC definitivo de dicho año, pues la Dirección en ese momento se negó a hacer efectiva la Cláusula de Garantía Salarial del año 2011 prevista en Convenio (la diferencia entre el 2% cobrado y el 2,4% del IPC real con el que finalizó dicho año). El 18 de marzo de 2014 fue el juicio donde en primera instancia se resolvió este asunto de forma negativa a nuestros intereses, aunque nuestro abogado aportó en el juicio pruebas de que las mismas personas que nos negaban este derecho habían adoptado en el caso de EMVISESA el mismo criterio por nosotros reclamado, en base a un laudo arbitral que también presentamos como prueba. No compartiendo ninguno de los argumentos expuestos en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de Sevilla, formulamos posteriormente Recurso al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que también fallo contra nuestras pretensiones. En vista de ello, seguimos recurriendo ante el Tribunal Supremo, pero su resolución, la última, también fue negativa a nuestros intereses.

Curiosamente, el Tribunal Supremo, en el auto donde desestimaba nuestro Recurso, expuso que ni siquiera entraba a analizar el asunto, simplemente indicaba que no podía analizar la cuestión que se le planteaba porque la Sentencia desfavorable del TSJA no podía compararse con ninguna otra emitida para un caso igual. Y es que aunque parezca increíble no encontramos ni una sola sentencia de un caso igual al nuestro y por lo tanto el Tribunal Supremo no podía entrar en el fondo del asunto porque no podía establecer ningún procedimiento de casación de doctrina.

Todos los especialistas que consultamos, que fueron muchos, profesores universitarios especialistas en derecho laboral, personas de reconocido prestigio jurídico, abogados de nuestro Sindicato y abogados independientes, estaban de acuerdo con nuestro planteamiento y entendían que teníamos derecho al cobro de las cantidades requeridas. Pero a pesar de todo en 2016 perdimos definitivamente el 0.4% de la Cláusula de Garantía Salarial del año 2011, aunque no será por no haberlo intentado hasta apurar todas las opciones a nuestro alcance.

### **2.- PLAN DE PENSIONES**

Nuestro Plan de Pensiones ha sufrido los efectos de las medidas decretadas por el gobierno y en 2018 llevará siete años sin recibir las Aportaciones que pactamos cuando lo constituimos. Así, a día de hoy, tenemos bastante menos capital en el Plan del inicialmente previsto.

Durante este tiempo sólo se ha efectuado una aportación ordinaria, aunque de bastante menor cuantía que las habituales. Se realizó en 2014 y consistió en el

reparto de 300.000 € provenientes de la diferencia entre la Masa Salarial de 2013 y la de 2014, que fue menor ese año.

Se han hecho además dos aportaciones extraordinarias, una en 2015 y otra recientemente, en octubre de 2017. **Ambas han sido fruto de reivindicaciones de UGT en la Comisión de Control del Plan de Pensiones y en la Comisión de Seguimiento del Convenio.**

- La primera de ellas es consecuencia de la pérdida de rentabilidad del Plan de Pensiones, ocasionada por el pago atrasado de las cantidades adeudadas del Plan de Reequilibrio (pagado en diciembre de 2014 en lugar de en enero del mismo año). Nos llevó año y medio conseguir que la Dirección nos abonara las cantidades correspondientes a la rentabilidad perdida ya que alegaban que no se había producido pérdida alguna porque no había ninguna fecha concreta comprometida para los pagos del Plan de Reequilibrio. Para desmentirlo tuvimos que aportar el calendario de pagos del mencionado Plan en el que se especificaba cómo, cuanto y cuando había que efectuar los mismos. Llegados a este punto no tuvieron más remedio que darnos la razón y en junio de 2015 se comprometieron, por fin, a efectuar el pago pendiente.

- Asimismo propusimos en su momento que dado que no había sido necesario utilizar la cantidad provisionada para la devolución del 0,4%, dicha cantidad se reintegrara al Plan de Pensiones. El pasado octubre se ha procedido a distribuirla como indican las especificaciones del mismo.

### **3.- REORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA O DE CATEGORÍAS ENCUADRADAS EN OTROS GRUPOS PROFESIONALES. CARENCIAS DE PERSONAL**

Es ésta un área con muchos frentes que abordar. Y entre todos ellos, quizá el que más choca es aquel en el que se encuadran los compañeros o compañeras que están realizando funciones que, ni siquiera, se encuentran encuadradas en el Grupo profesional al que pertenecen.

Ya hace tiempo que venimos demandando soluciones para esta situación, y, en abril de 2016, recién llegado el nuevo Consejero le planteamos el malestar creciente de las personas afectadas por esta circunstancia. En determinados casos, el asunto va más allá, pues las tareas ejecutadas no tienen soporte en ninguna de las categorías actualmente definidas en Convenio. Por ejemplo, a nuestro entender no tiene sentido que a estas alturas y con la cantidad de obras que hay en cartera no se aborde de una vez por todas la situación del Departamento de Topografía. Tampoco lo tiene que a los compañeros de Control de Vertidos se les sigan negando la percepción de los Pluses que vienen demandando desde hace años, o que los compañeros que efectúan las tomas de muestras sean de categorías y grupos profesionales diferentes aunque trabajen juntos y efectúen idénticas tareas. No tiene sentido la persistente falta de oficiales en los centros de trabajo. Tampoco lo tienen que sigan sin abordarse los problemas endémicos de tareas de superior categoría que realiza el personal administrativo en esta empresa.

Evidentemente, hacemos sólo una enumeración somera de algunas de las cuestiones detectadas, todas ellas ya planteadas repetidamente ante la Dirección. No obstante, al día de hoy todas están pendientes de resolución. Lógicamente, aquéllos temas que pasan por una revisión y reorganización profunda de la política de Recursos Humanos de la empresa, necesitarán más tiempo y un debate de más calado, no obstante, entendemos que existen muchos otros temas que sí podrían tener una resolución mucho más sencilla e inmediata con mediar sólo un poco de voluntad por parte de la Dirección. En ello estamos y ya iremos comprobando cómo se desarrollan los acontecimientos y hasta qué punto está comprometida la nueva Dirección con los cambios de la política de personal, que es donde, en definitiva, también tendrían que verse los cambios operados en las Direcciones y Divisiones de la empresa.



#### 4.- PROMOCIÓN INTERNA

El período de “crisis” que atravesamos ha incidido negativamente tanto en las posibilidades de promoción como en la dimensión de la plantilla que ha sido mermada por sucesivas amortizaciones.

Con todo, a partir de 2015 comenzó a activarse tímidamente la convocatoria de concursos oposición, aumentando paulatinamente en 2016 y 2017. En cualquier caso, es este un asunto importante que sigue necesitando fortalecerse, pues **hay que impulsar la cobertura de las vacantes actualmente existentes** para ponernos al nivel que antes teníamos, ya que dicha cobertura constituye el pilar básico de la promoción profesional en nuestra empresa.

Hay dos capítulos bien diferenciados en los que hemos venido trabajando estos años. Por un lado el redimensionamiento de la plantilla y por otro la mejora de los procesos de promoción profesional.

Aunque se ha avanzado en la oferta de plazas de promoción interna, sigue siendo claramente insuficiente y en algunos casos no compartimos los criterios utilizados para la adjudicación de las plazas que se ponen en circulación.

En lo que respecta a la mejora de los procedimientos, hemos trabajado tanto en la Comisión de Seguimiento del Convenio como en la Mesa Técnica Paritaria para **favorecer la transparencia y la igualdad de oportunidades**. Para ello hemos hecho propuestas de diverso calado que han ido desde la puesta en marcha de sesiones formativas que ayudaran a los compañeros y compañeras a conocer los elementos básicos requeridos en las pruebas a las que debían someterse, hasta el cambio en profundidad de la regulación de los procedimientos de Promoción Interna recogidos en el Convenio.

Se han adoptado acuerdos que han mejorado considerablemente la transparencia, como el de **hacer públicas todas las puntuaciones** obtenidas por todos los opositores en los concursos oposición que se realicen o el de propiciar nuevas fórmulas para que facilitar las revisiones de las pruebas y de las impugnaciones llegado el caso.

También se ha acordado la **creación de una Bolsa Temporal**, de la que formarán parte todas las personas que aprueben los Concursos convocados en la actualidad pero que no hayan obtenido la plaza, de tal forma que tendrán la posibilidad de, si voluntariamente así lo deciden, ocupar temporalmente las necesidades que se generen de la categoría objeto del Concurso. Asimismo, se ha modificado la evaluación de méritos, experiencia y formación, etc. Cambios que servirán como banco de prueba para evaluar si estamos avanzando en el sentido correcto e introducir las modificaciones precisas, si éstas fuesen necesarias.

Por otra parte, entre las cuestiones que se están debatiendo en la actualidad en la Mesa Técnica Paritaria está la **elaboración de un único temario de Conocimientos Comunes** para todos los Concursos con independencia del Grupo Profesional y la Categoría que se convoque en cada momento. Cuando se comenzó a barajar esta idea nuestra Sección Sindical planteó una iniciativa destinada a facilitar la promoción interna. Para ello propusimos que una vez superado un Concurso-Oposición los Conocimientos Comunes se considerarán aprobados para futuros concursos con la nota obtenida en el primero, ya que consideramos que no tiene ningún sentido que se examine una y otra vez a las mismas personas de los mismos temas. La calificación lograda tendría un período de duración aún no determinado, posiblemente entre cinco y siete años. Por supuesto, si el/la concursante quisiera volver a presentarse para mejorar la puntuación obtenida en ese primer examen, tendría la posibilidad de presentarse nuevamente.

Se está trabajando en la definición de los contenidos de este nuevo temario y nuestra Sección Sindical ya ha presentado una propuesta concreta y completa al respecto. Creemos que debe incluir las cuestiones básicas que cualquier persona que trabaje en EMASESA debería conocer. La tarea aún no está concluida y por ello en los próximos concursos se seguirá con la dinámica utilizada hasta el momento. Esperamos que estos trabajos estén preparados lo antes posible con objeto de facilitarles la tarea a todos los compañeros y compañeras que en un futuro cercano se presenten a los concursos oposición.

Evidentemente, y como ya se ve, en lo que respecta a la Promoción Interna queda todavía mucho por hacer y aún estamos lejos de contar con

procedimientos que garanticen completamente la igualdad de oportunidades y destierren definitivamente la libre designación, tanto en la contratación indefinida como en la contratación temporal, aunque la libre designación se presente bajo el ropaje de procesos de selección “garantizados” por empresas consultoras externas.

## 5.- RELEVISTAS

En nuestra empresa ha sido uno de los colectivos más afectados por las restricciones impuestas por los Gobiernos a la empresa pública. Desde el año 2008 nuestro Convenio aseguraba a todos/as los/as relevistas un empleo estable y a jornada completa. Estos derechos se fueron al garete con los Presupuestos Generales del Estado de 2012 que impidieron la contratación indefinida en las empresas públicas. La consecuencia inmediata en esta empresa fue que los nuevos contratos de relevo dejaron de ser indefinidos, pasando a ser contratos de relevo temporales. Esta dinámica continuó en los PGE de los años 2013 y 2014. Circunstancia negativa que pudo haber cambiado en 2015, pues a partir de ese año volvió a ser posible la contratación indefinida a través de la Tasa de Reposición. Todo el año 2015 estuvimos trabajando para que se transformaran en indefinidos el mayor número posible de contratos de relevistas, pero la Dirección no estuvo de acuerdo en ningún momento y no se transformó en indefinido el contrato de ninguna de estas personas, es más, ni siquiera se utilizó la Tasa de Reposición al completo.

En 2016 y sólo con la llegada del nuevo Consejero Delegado fue posible abrir una vía de diálogo que, finalmente, culminó con la **firma de un acuerdo** el 14 de noviembre de ese año. El acuerdo está condicionado por la Tasa de Reposición de cada año y por las necesidades organizativas de la empresa y tiene una vigencia concreta para los años 2016, 2017 y 2018, reservándose la Dirección la posibilidad de utilizar la Tasa de Reposición de 2019 para convocar ofertas públicas de empleo. Durante la vigencia del acuerdo y de manera paulatina los compañeros y compañeras con contratos de relevo suscritos atendiendo a las disposiciones recogidas en el Convenio Colectivo relativas a procedimientos de ingresos en la empresa irán pasando a formar parte de la plantilla de la empresa.

Las pautas generales utilizadas para la aplicación del acuerdo (distribución de plazas entre los diferentes grupos profesionales, criterios de ordenación para transformación de los contratos, etc.) son básicamente las que la UGT ha venido proponiendo desde 2015.

**Desde la firma del acuerdo se han transformado en indefinidos los contratos de 23 relevistas.**

Desgraciadamente, el acuerdo solo afecta a los/as relevistas que estaban contratados a la fecha de la firma del mismo. Nos hubiera gustado garantizar la estabilidad de todas las personas con esta modalidad de contrato y también volver a la situación anterior cuando el colectivo de relevistas tenía un contrato indefinido desde el primer momento, pero eso resulta imposible en estos momentos con las actuales disposiciones legales.

## 6.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Creemos que deben mejorarse las medidas de Conciliación contenidas en el Convenio. A este respecto **hemos presentado en la Comisión de Seguimiento del Convenio una propuesta completa** que publicamos en el Mano a Mano del mes de mayo de este año, pero aún no se ha acometido su estudio en su integridad.

Hasta el momento sólo se ha abordado las cuestiones relativas a la **Flexibilidad Horaria por Guarda Legal**. En los supuestos de menores se ha aumentado la edad desde los 12 a los 14 años, alargándose hasta la finalización del curso escolar si estos años se cumplen en el transcurso del mismo. También se han ampliado los plazos de concesión que ahora son anuales.

Aunque se han conseguido algunas mejoras nuestra propuesta a este respecto es más amplia y creemos que puede y debe avanzarse más en este asunto.

## 7.- CONTRATOS DE MAYOR DEDICACIÓN

Siempre hemos discrepado con este complemento. A nuestro juicio, supone un proceder colmado de arbitrariedad, falta de planificación y oscurantismo, pues la Dirección, ni da la más mínima explicación de por qué lo hace ni aparecen en ningún sitio los costes derivados del mismo. Asimismo, cuando este complemento se le quita a alguien, tampoco se explican los motivos. Dentro de un mismo Departamento, y con cometidos y categorías idénticas, unas personas lo tienen y otras no. Por otra parte, algunos compañeros que tienen este contrato están descontentos, pues dicen por ejemplo que el beneficio económico que tienen no se corresponde con la cantidad de horas adicionales que realizan por tenerlo. En definitiva, es este un tema bastante controvertido.

Pero, precisamente por este motivo requiere y necesita ya de una solución urgente y satisfactoria. **No se trata de abolir radicalmente estos contratos. De lo que se trata es de racionalizarlos**, de que no vayan aparejados a un nombre, como parece que ahora están, sino al puesto de trabajo, considerando en cada momento la carga de trabajo que dicho puesto conlleva; de que se contemple en Convenio Colectivo la relación de puestos que precisan del Contrato de Mayor Dedicación y de que se especifique claramente el importe de los mismos. De esta manera se cercenará de raíz el citado oscurantismo y, por otra parte, se contribuirá a la tranquilidad de aquellos empleados y empleadas que lo tengan por las características del puesto que ocupan.



Venimos pidiéndole a la Dirección de turno que nos proporcione datos concretos sobre estos contratos (número de personas, gasto total que supone, distribución por categorías laborales y centro de trabajo). Todavía seguimos esperando que nos sean facilitados estos datos: aunque en principio toda nueva Dirección comienza afirmando que no hay ningún problema en facilitarnos dichos datos, al final, y hasta el momento, nunca lo han hecho.

En mayo de 2015, previamente a las elecciones municipales, en entrevista realizada al que hoy día es Alcalde de Sevilla, y que publicamos en nuestro Boletín Mano a Mano, ante la pregunta de si consideraba necesario mantener el contrato de Mayor Dedicación, Juan Espadas respondía: *Desconocemos los términos literales de los llamados contratos de mayor dedicación. Desconocemos los criterios que han llevado a la empresa a realizar contratos que suponen la realización de horas fuera de la jornada ordinaria de una manera sistemática y opaca. Si realmente existen personas que deben incrementar su jornada, deberá plantearse una política de nuevas contrataciones para cubrir estas necesidades. Deberán estudiarse las horas fuera de jornada que se realizan para cubrir las necesidades de la empresa y, de acuerdo con ello establecer una nueva estructura para que estas horas no tengan un carácter estructural. Por otra parte la política relacionada con este tema debe ser totalmente transparente.*

Este compromiso aún no se ha materializado pese a que a la Dirección actual le solicitamos en marzo de 2017 los siguientes datos:

- Número de contratos totales
- Número de contratos por Grupos, Categorías, Direcciones y Centros de Trabajo
- Número de contratos por sexo (sospechamos que la Brecha Salarial en EMASESA está directamente relacionada con este parámetro)
- Coste total de los contratos
- Coste de los contratos desagregados en función de los datos solicitados en el apartado 2 y 3
- Evolución de los contratos en 2015, 2016 y 2017
- Relación entre la Masa Salarial y los Contratos de Mayor Dedicación

Lo que nos han contestado hasta el momento es que los están preparando, pero debe ser muy complicado lo solicitado porque han pasado 10 meses y seguimos esperando.

Este asunto, por tanto, nos sigue ocupando en la actualidad. Esperamos darle una solución satisfactoria en un futuro inmediato, estando por ver si la misma persona que suscribió las anteriores declaraciones, en la actualidad Alcalde y Presidente de EMASESA, cumple su promesa, acabando por establecerse de forma apropiada, transparente y adecuadamente planificada las necesidades que, indispensablemente, hayan de cubrirse a través de esta modalidad de contrato.

## 8.- COMISIÓN DE IGUALDAD

Ha estado prácticamente paralizada hasta 2016. A partir de ese momento ha ido retomando paulatinamente sus actividades. En este periodo sólo se ha aprobado el **Manual de Lenguaje no Sexista**, documento que estaba varado desde el año 2011. Ahora se está trabajando en el Protocolo de Acoso Sexual, y previo al mismo se ha acordado la Declaración de Principios contra situaciones de Acoso.

Aunque la Declaración y el Protocolo son muy importantes, por sí solos no son suficientes. Es necesario un **compromiso firme, valiente y decidido** por parte de todos y especialmente de la Dirección para erradicar estas conductas y comportamientos y no tenemos claro que dicho compromiso sea tal en la actualidad.

## 9.- LAS 35 HORAS SEMANALES

Como bien sabemos, una de las cosas que el Gobierno de Rajoy se llevó por delante, con la excusa de paliar la crisis existente, fue la Jornada Laboral de 35 horas semanales de los empleados públicos. La legislación estatal aplicada por el gobierno en estos casos se considera normativa básica y por tanto de obligado cumplimiento, imponiéndose sobre otras leyes de rango menor y disposiciones autonómicas, municipales y, por supuesto, Convenios Colectivos.

No obstante, con posterioridad a la implantación de esta medida, algunos gobiernos autonómicos y municipales decidieron devolver a sus trabajadores y trabajadoras la Jornada Semanal de 35, incluso suponiendo, como luego se confirmó, que con toda probabilidad el gobierno Rajoy impugnaría esta medida ante el Tribunal Constitucional.

El 16 de enero de 2017 la Junta de Andalucía ha devuelto las 35 horas a sus trabajadores y trabajadoras y esta medida sigue vigente a pesar del recurso anunciado por el Gobierno del estado.

En febrero de 2017 los representantes sindicales del Ayuntamiento, y de las empresas y organismos municipales de Sevilla, **solicitamos al Alcalde en el mes la recuperación de la jornada laboral de 35 horas**. El Alcalde, aunque mostró su comprensión por nuestras pretensiones, no accedió a las mismas aduciendo que no puede actuar contra las disposiciones legales estatales.

Con posterioridad, y a pesar del recurso presentado por el Gobierno de la nación, la Junta de Andalucía ha mantenido las 35 horas semanales. Pero incluso una vez estimado por el Tribunal Constitucional el recurso del Gobierno el pasado día 15 de diciembre, la Junta ha seguido manteniendo dicha jornada semanal, pues ha anunciado que computará media hora de trabajo diario como jornada no presencial que se dedicará a tareas preparatorias y de documentación.

Todo ello nos ha llevado a reivindicar el mismo tratamiento para quienes trabajamos en EMASESA, por lo que el pasado día 18 de diciembre solicitamos por escrito al Consejero Delegado que se adoptara una medida similar en EMASESA.

En consecuencia, y a la luz de lo anterior, tenemos meridianamente claro que este asunto no puede abordarse como una mera cuestión más de interpretación legislativa. Ya conocemos cuál es la jerarquía normativa y la capacidad que cada administración tiene de legislar e imponer normas. Sabemos, por tanto, que la solución no hay que buscarla en el campo jurídico sino en el político. En este sentido, lo que esperábamos, y seguimos esperando, es un **paso al frente del Ayuntamiento**, un gesto de valentía como ya lo han dado otras administraciones, como, sin ir más lejos, la Junta de Andalucía.



## 10.- MANO A MANO Y WEB

Nuestra revista mensual, el *Mano a Mano*, nace en 2013 como respuesta a la petición de muchos compañeros de que elaborásemos un boletín informativo sobre los asuntos más relevantes relacionados con la actividad laboral y sindical en EMASESA. Dicha petición se conjugaba también con la necesidad que teníamos de contar con una herramienta de comunicación más allá de las existentes (correos electrónicos, tablones de anuncios, etc.). Bien es verdad que, cuando nos planteamos el llevar a cabo el proyecto nos surgieron bastantes dudas sobre si seríamos capaces de llevarlo hacia delante y mantener la constancia que el mismo requería. Pero después de más de cuatro años, aunque nos supone un esfuerzo considerable, estamos más que satisfechos de su puesta en marcha y ejecución, pues entendemos que, aunque es un elemento más de cara a fomentar la comunicación entre nuestra Sección Sindical y la plantilla de la empresa, en este sentido **se ha convertido en una herramienta fundamental**. Y así nos lo han hecho saber muchos compañeros y compañeras, tanto afiliados y afiliadas a UGT como otros/as que no lo están.

Asimismo, y en idéntica línea que el *Mano a Mano*, otro gran reto que nos supone un esfuerzo considerable, pero del que estamos igualmente satisfechos, ha sido la creación de nuestra página web, [www.ugtaguasevilla.es](http://www.ugtaguasevilla.es). Otro plus añadido a la hora de implementar los canales de información hace todos los empleados y empleadas en particular y a la ciudadanía en general. Los resultados han sido más que satisfactorios, pues contamos con una web actualizada semanalmente, que da cabida a la información de las cuestiones más relevantes y que se hace eco de noticias de noticias de interés para todo el ámbito laboral. Y todo ello se evidencia en el gran número de visitas que mensualmente se reciben en la página.

Bien, llegamos ya al final de este sucinto informe-resumen. A través de otros documentos y formatos os seguiremos haciendo llegar nuestras distintas propuestas y filosofías de actuación.

No obstante, tanto desde lo dicho con anterioridad como desde lo que hasta ahora venimos diciendo en todos los foros en los que participamos y de los que intentamos daros cuenta por todos los medios a nuestro alcance, se desprende una línea de trabajo concreta que va claramente en defensa de los derechos e intereses de todos los trabajadores y trabajadoras de EMASESA. Es ésta una línea de trabajo que comenzamos a crear en el año 1986, año de nuestras primeras Elecciones Sindicales, y que hasta el día de hoy hemos mantenido fielmente.

Es por todo ello, por lo que te pedimos que sigas confiando en nosotros y que **votes** las candidaturas de la **Unión General de Trabajadores** el día **17 de enero**.

