



ELECCIONES SINDICALES EMVS ABRIL 2015

¿EN QUÉ EMPRESA TRABAJAMOS? Y ¿QUÉ EMPRESA QUEREMOS?

En los últimos años y como consecuencia de la situación económica del Ayuntamiento, fruto del impresionante gasto de los últimos regidores, la EMVS ha visto peligrar su existencia víctima de esta pésima gestión municipal. La EMVS ha sido denostada en los medios de comunicación a consecuencia de las malas políticas adoptadas (venta de las viviendas a fondos privados, etc), lo que se ha traducido en una mala prensa que ha trascendido a todos los estamentos incluido el personal. Una empresa que, poco a poco, ha ido perdiendo competencias: no se construyen viviendas; tampoco se tramitan ayudas a la rehabilitación por falta de acuerdo entre el resto de Administraciones (Madrid, es la única Comunidad que no ha firmado el Plan estatal de ayudas), por lo que se ha debilitado la función tradicional que realizaba a la vez que se ha producido una merma en el patrimonio de la Empresa.

Últimamente se oye cada vez más que la EMVS, necesita ser rentable, proactiva y competitiva; sin estar totalmente en desacuerdo, con estas premisas, no se debe olvidar que la EMVS, fundamentalmente es una Empresa que cumple una **FUNCIÓN SOCIAL** al servicio de la sociedad madrileña. Es como si quisiéramos que una Biblioteca Municipal o un Museo tuvieran beneficios.

Los trabajadores de la EMVS, queremos dar un buen servicio al municipio y queremos que se nos reconozca la labor que realizamos cada día.

Por último queremos una empresa transparente en la que los trabajadores, a través de nuestros representantes, conozcamos las acciones que se llevan a cabo en los diferentes Departamentos, lo cual redundará en la calidad de nuestro quehacer cotidiano. Igualmente queremos conocer los planes de futuro para la EMVS. Es la única manera de sentirnos cómodos y reconocidos.

PRESENTACIÓN DE LOS PUNTOS DEL PROGRAMA PROPUESTOS POR CGT

PERSONAL DE LA EMVS

- Previa formación al personal de la EMVS prescindir de los servicios externos contratados.
- Elaboración de un protocolo de acoso laboral.

SOCIAL

- Dar salida al potencial de viviendas que se encuentran vacías en la actualidad optimizando la adjudicación de ellas con el fin de reducir los altos costes soportados por la empresa en su mantenimiento y custodia.
- Promover el alquiler frente a la venta de viviendas.
- Recuperación y refuerzo de la función social de la EMVS, dotándola de recursos y herramientas para seguir cumpliendo esta función manteniendo los recursos que actualmente tiene.
- Fomentar la Rehabilitación y sostenibilidad.

EMPRESA/CONVENIO

- Información y consulta de cualquier negociación que se lleve a cabo con la empresa, comunicación “tridireccional” empresa-comité-trabajadores y viceversa
- Control y eliminación de los complementos, exceptuando los que estén justificados por obligatoriedad del puesto de trabajo (ej. Secretari@s de tarde). En el resto de los casos, conocer el nº de horas y la procedencia para considerar la necesidad de creación de nuevos puestos de trabajo por la prolongación reiterada de la jornada laboral. Eliminación del plus que cobran los Directores.
- Integración al 100% en el Ayto. (funcionarización voluntaria).
- Transparencia e información presupuestaria detallada a los representantes de los trabajadores, de las actuaciones de contratación, tanto de personal propio de la empresa, como de aquellas empresas que sean colaboradoras.
- Jubilación parcial y anticipada. Recuperar la posibilidad de acogerse a contratos de relevo, amparados por la legislación actual.
- No más amortización de puestos y recuperación del procedimiento de provisión de plazas vacantes paralizado en el 2012. Estabilidad en el empleo.
- Cumplimiento del Convenio en vigor: Hacer uso de la promoción interna cuando se oferten puestos de trabajo, respetando la igualdad, el mérito y la capacidad. Publicitar el puesto de la forma más amplia posible evitando los requisitos a la carta.
- No incluir en el organigrama los puestos de Dirección ni aquellos de libre designación.
- Fondo de Acción Social: consulta participativa de los trabajadores para determinar su finalidad

ECONÓMICO

- Incremento de la partida presupuestaria para la EMVS por parte del Ayuntamiento y subida salarial lineal.
- Recuperación de derechos laborales perdidos (cobro de la parte de la paga extra del 2012, horario, etc) con las respectivas compensaciones y mantenimiento de los que existen a día de hoy.