






BOLETÍN SITEMT MAYO 2026




ACTUALIDAD



-  Inspección SITEMT riesgos psicosociales
-  ¿Dónde están las vacaciones del mes en verano?
-  Comisiones trabajo: igualdad, social y formación
-  Horarios mayo-junio 2026
-  Nuevas incorporaciones convocatoria 2026

RECUERDA



-  Nómina abril abono horas extraordinarias
Semana Santa



SITEMT

PARADA SOLICITADA

INSPECCIÓN SITEMT RIESGOS PSICOSOCIALES

Desde el pasado 2024, veníamos solicitando desde SITEMT, por activa y por pasiva, que se realizaran unas **valoraciones a la plantilla en materia de riesgos psicosociales**, ya que era notoria la cantidad de compañeros/as que entraban en situación de incapacidad temporal por estrés y ansiedad, derivada directamente de su labor diaria, fuera cual fuera su departamento.

Y es que las situaciones precarias que se han vivido en la empresa durante mucho tiempo, con falta de personal en administración, talleres y sobre todo en el departamento de operaciones, donde el aumento considerable de usuarios/as sumado a los malos horarios a los que nos debíamos de ceñir, hacían la bomba perfecta, para crear un desencadenante que el trabajador/a no pudiera soportar.

Ante la pasividad de la empresa, nos vimos obligados a **interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo**. Pues bien, dicha Inspección ha actuado, y ha requerido a la empresa que realice una valoración de riesgos en un plazo de tres meses.

Obviamente, a la empresa le han entrado las prisas y, tras el citado requerimiento, nos ha citado hasta dos veces para intentar convencernos de que no tienen tiempo para realizar dicha valoración. Curioso nos parece que se haga oídos sordos y la vista gorda ante la evidencia (**salud de los/as trabajadores/as afectados**), así como a nuestras peticiones, desde el año 2024, y ahora que se enfrentan a una dura multa por parte de la Inspección, quieran convencernos de que lo suyo es realizar una valoración correcta.

Los cuarenta y nueve mil euros de multa a los que se enfrenta la empresa, parece que sí le importan ahora, y no cuando estábamos avisando que las bajas por estrés y ansiedad eran multitud y que había que poner "pie en pared" para intentar paliar esta situación.

Tras una última reunión el pasado 30 de Abril, la empresa nos cita para comunicar, que van a **iniciar el proceso de valoración de riesgos**. La encargada de realizar dicha valoración será la Universidad de Sevilla, avalada por sus proyectos anteriores en empresas como Emasa, con un plazo de realización entre nueve y doce meses.





Obviamente, esto conlleva a realizar un grupo de trabajo entre empresa y parte social. Desde SITEMT, hemos dejado claro, que no vamos a “tirar piedras en nuestro tejado”, y no vamos a formar parte de un trabajo “que **INCUMPLE CON LO REQUERIDO DESDE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**”, y que solamente entraremos a trabajar conjuntamente cuando realicemos la consulta correspondiente a la Inspectora de Trabajo, y esta nos de luz verde.

Seguiremos informando, una vez realizadas las consultas necesarias, para seguir avanzando en un aspecto tan importante como el aquí descrito.

¿DÓNDE ESTÁN LAS VACACIONES DEL MES EN VERANO?

Si iniciamos este punto con una famosa frase del mundo del fútbol “¿Donde están los balones? ¿Los balones donde están?”, solo los seguidores de este equipo, sabrán de que estamos hablando.

Pues bien, si extrapolamos este famoso estribillo a nuestra situación, a la empresa, podríamos tararear algo como: **¿Dónde están mis vacaciones con un mes en verano? ¿Mi mes en verano dónde está?...**

Y es que ahora resulta que el sindicato de clase CCOO, tras **REVENTAR la votación para los tres periodos de vacaciones**, con la promesa de que el mes de vacaciones en verano y diciembre era posible, no ha salido a defender, que decimos ni defender, ni a presentar ante la empresa, su **PROMESA del pasado mes de Octubre**.

Bueno, sí, cuando desde esta parte se solicitó que así lo hicieran, simplemente comentaron: “Se presentó propuesta a la empresa y al Comité”... ¿¿¿ y ???

Una vez más, este sindicato demuestra que solamente quieren ser ellos quienes manejen a su antojo las situaciones, y que obviamente, si no emana de ellos, su única misión es que todo salte por los aires, sin importarles lo más mínimo el beneficio que pudieran obtener los/as trabajadores/as.

Solamente esperamos que sus afiliados/as de ese momento, que votaron NO gracias a sus indicaciones, al menos le pidan explicaciones de los porqués sobre la **INVIABILIDAD DE IMPLANTACIÓN DEL MES DE VACACIONES EN VERANO** en el departamento de Operaciones.



COMISIONES TRABAJO: IGUALDAD, SOCIAL Y FORMACIÓN

En el pasado mes de Abril, se celebraron reuniones sobre las siguientes comisiones, destacando lo siguiente:

- **Comisión de Igualdad**

Tras el retraso de la creación de la Mesa Negociadora sobre el IV Plan de Igualdad de la empresa, debido a la incompatibilidad que se entendía desde la representación de los/as trabajadores/as, con los presentes, en reuniones previas, tenemos que comunicar, que por fin, se ha creado el grupo de trabajo que presidirá la realización del mismo.

Y es que directamente desde Gerencia, se ha entregado la potestad como máxima responsable del presente Plan, a la directora jurídica de la empresa Dña. Rosario Ferrer, sustituyendo hasta el ahora titular, D. Alberto Fernández, responsable de RRHH.

Desde la parte social, vemos con buenos ojos este cambio, ya que, como el mismo responsable de personal mencionó en la citada reunión, su “pronta marcha”, hace inviable realizar un estudio y trabajo tan importante como este, con él a la cabeza.

- **Comisión Social**

Tras los diferentes encuentros que se han mantenido con la empresa, y la reclamación desde la parte social, en materia de falta de capital en el fondo social, tenemos que comunicar lo siguiente:

- Se ha acordado que el **canon de las máquinas de vending** (en torno a unos quince mil euros), desaparecido desde años atrás, se integrará en la Comisión Social, recuperando dicha cantidad desde Julio de 2025.
- Igualmente, los **famosos treinta mil euros, desaparecidos del fondo social** de 2022, se recuperarán; es decir, pasaremos de los veintiocho mil euros que, según la empresa, se debían, a algo más de tres mil euros a nuestro favor.
- En virtud de lo anterior, si sumamos dicha cantidad al capital sobrante de los años 2023, 2024 y 2025, resultan unos dieciséis mil euros, los cuales retornarán a las **arcas del fondo social**.



- Por lo tanto, gracias al trabajo y la presión de la representación de los/as trabajadores/as, en las próximas fechas, nuestro fondo social se verá saneado en más de treinta mil euros.
- Una vez recuperado este dinero, comenzaremos a **organizar eventos a la mayor brevedad posible**.

- **Comisión de formación**

Desde la empresa se nos comunica, toda las horas, cursos y trabajadores/as que han realizado formación en el año 2025.

Igualmente se nos presenta formación prevista para el presente 2026. Cabe destacar que desde SITEMT, hemos solicitado, que a los trabajadores/as de nuevo ingreso, mediante su curso de formación, se le adapte la **realización del curso RCP**, el cual entendemos es de vital importancia en la actualidad. Además hemos solicitado información sobre los niveles de formación a nivel eléctrico en el departamento de talleres, y hemos solicitado una formación básica eléctrica para el personal de operaciones. También hemos solicitado que se incluyan en la **memoria de cursos de 2026 temas relacionados con la nutrición**.

Cabe destacar, que se nos ha informado sobre la realización del **curso formación CAP**. A partir de Septiembre y tras el acuerdo con la empresa sobre la posibilidad de realización en jornada de trabajo, comunicamos que el modus operandi, para la realización del mismo en jornada de trabajo o fuera, será el siguiente:

1. Aquellos/as trabajadores/as que tengan que realizar el curso de formación CAP serán avisados por la **APP Empleados EMT**.
2. En el mismo mensaje, se incluirá un documento de firma, en el cual deben elegir su realización tanto dentro como fuera de jornada.
3. Una vez firmado el documento se enviará automáticamente al departamento de formación, sin posibilidad de cambio de situación.
4. **La empresa se compromete a deber los días de descansos a los/as trabajadores/as** que en el periodo de su formación, tengan descansos.
5. Será el **departamento de Operaciones** quien contacte con el/la trabajador/a para ofrecerle dicho cambio.
6. Debido a la complejidad y la nueva puesta en marcha, en las próximas fechas, la empresa comenzará al envío de mensajes a los/as trabajadores/as afectados/as.





HORARIOS MAYO-JUNIO 2026

Tras rechazar desde el Comité de Empresa al completo, los horarios recibidos desde la **empresa para implantar en el mes de Mayo**, tenemos que comunicar, que siempre y cuando una vez revisados, los horarios sean suficientes, la cronología estimada de inclusión sería la siguiente:

- **Día 1 de Mayo**, horarios festivos reforzados, en relación al último festivo (28 de Febrero)
- **Día 2 de Mayo**, existirán retenes para refuerzo de líneas, además de los nombrados en la línea 750.
- **Día 9 de Mayo**, inclusión de horarios tipo Sábados. Aumento de servicios, refuerzos en líneas y modificación de tiempos de recorrido.
- **Día 11 de Mayo**, horarios laborables, revisados y reforzados, además de con la corrección de lo demandado en los anteriormente rechazados, es decir, sin pérdida de parejas fijas de líneas (excepto algo mínimo) y con la correcta aplicación del desplazamiento en los turnos partidos.
- **Día 1 de Junio**, inclusión de horarios laborables de verano, con aumento de servicios en líneas y mejoras horarias.
- En relación, con los **horarios tipo Domingo**, seguimos trabajando y reclamando correcciones horarias en determinadas líneas, existiendo el compromiso por parte de la empresa de incluir nuevos horarios en fechas próximas.

La presente cronología estará marcada, e insistimos, siempre y cuando sea aprobada por la parte social; independientemente, desde SITEMT, aprobaremos dichos horarios, si una vez estudiados, entendemos, que se ajustan a la demanda.



NUEVAS INCORPORACIONES CONVOCATORIA 2026

Seguimos creciendo en número de empleados/as, y es que la barrera de los mil trabajadores/as se pasó hace ya algunas fechas.

Los/as 32 compañeros/as que han realizado el curso de formación en el mes de Mayo, empezarán su andadura en solitario, entre el 1 y el 4 de Mayo.

Así mismo, los/as compañeros/as que **empezaron la formación el pasado Lunes 27 de Abril** iniciarán su andadura, eso sí una parte de estos/as, a mediados del presente mes de Mayo. El resto (unos 7-8) empezarán en el mes de Junio.

Igualmente, en el presente mes, serán citados los 50 siguientes de la **bolsa de empleo de 2026 para el reconocimiento médico**. Una vez realizada la prueba médica y el correspondiente curso de formación, estos/as trabajadores se incorporarán, una parte en el mes de Junio, para **reemplazo de las vacaciones de verano de la plantilla actual**, y otra parte tendrá que esperar su presencia hasta los **prolegómenos de la Feria de Málaga**, en el mes de Agosto.



RECUERDA


“En la nómina de Mayo, se han **abonado las horas extraordinarias correspondientes a la Semana Santa 2026**. Coteja tus horas, y ante cualquier incidencia, contacta con la Sección Sindical”

<https://sitemt.es>

 @sitemts


 Sitemt Emt Málaga

 @SITEMTs

 sitemt@hotmail.com
sitemt@emtsam.es

Lunes a Viernes de
6:00 a 15:00

 644 083 270

 952 367 228

