



AGURRA

Eskuan daukazu papera Tuvisako Esk sindikatuko atal sindikalaren aldizkariaren lehen atala da. Enpresako berri nagusienak hemen jasotzea izango da gure asmo handiena, baina ez bakarra, saiatuko gara baita ere lege aldaketaren aipagarrienak, jurisprudentziaren baten bat, eta horretan laguntzen badiguzue, lankideren batek egindako bidai baten kronika, liburu, diska, antzerti edo beste edozein asuntoko kritika edo gomendioa.

SALUDO

Este es el primer número de la gacetilla de la sección sindical de Esk en nuestra empresa. En ella trataremos de recoger la actualidad sindical de Tuvisa, novedades en leyes, algo de Jurisprudencia y si nos echáis una mano en ello, pues la crónica de algún viaje que hayáis hecho, la crítica de algún libro, disco etc.

Abierto por obras

Hemos robado el lema de la Fundación Catedral Santa María, pero no nos negaréis que para hacer una pequeña crónica de cómo se están desarrollando las obras de la Virgen Blanca y de alguna otra calle nos viene al pelo.

Sabemos que no era fácil abordar esta obra al mismo tiempo que las de tranvía en General Álava y Becerro Bengoa, pero las situaciones de peligro grave de atropellos y de accidentes que hemos soportado durante varios meses merecen cuando menos algún comentario.



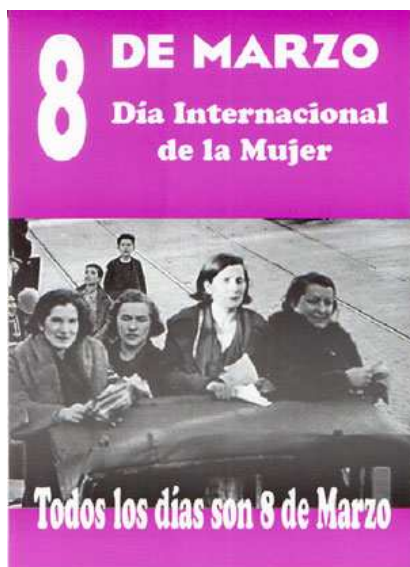
¿Debería haberse abordado una obra como esta sin posibilidad de desviar el tráfico por otras calles?

¿Era posible simultanear esta obra con la del tranvía en el centro?

Pues nosotros creemos que no, porque lo que nadie puede negar es, que la urgencia del trabajo no era tan grande y en caso de no poderse garantizar la seguridad de los miles de personas que han transitado entre andamios, coches, maquinaria de obras etc. debería haberse hecho de otro modo. Parece que lo peor ya ha pasado, aunque la gente siga paseando por la calzada, y que por suerte no hemos tenido que lamentar ninguna desgracia importante, pero que los representantes políticos locales piensen que no siempre vamos a tener el santo de cara y por tanto que para otra vez lo piensen por favor un poco mejor.

8 DE MARZO, DÍA DE LA MUJER

Todo apunta a que el Plan de Igualdad de TUVISA acabe siendo un gran fiasco



Aprovechando la celebración este mismo mes del día internacional de la mujer, no podíamos dejar de introducir un pequeño artículo sobre igualdad de género en nuestra Empresa, sobre lo que se ha hecho, lo que se puede y lo que se quiere y lo que no se quiere hacer.

La plantilla de la Empresa ha superado las 250 personas, con lo que la redacción de un Plan de Igualdad, cuya puesta en marcha, coincida en tiempo con la negociación del próximo convenio colectivo se convierte en una obligación legal. La Ley no es muy concreta en lo que respecta a los contenidos que deberá abordar ese Plan, pero ello no debería ser un obstáculo para, que desde la parte social, especialmente desde el Comité de Empresa, se ponga toda la carne en el asador para que el Plan

tenga contenido y suponga un avance en la integración de las mujeres en condiciones de igualdad en TUVISA.

La intención de la Empresa ya ha quedado clara en varias ocasiones, en primer lugar en las previsiones que hizo el Presidente del Consejo de Administración al inicio de la legislatura, no citó entre esas intenciones el Plan de Igualdad (la verdad es que dijo bastante poco de todo), así mismo, el Gerente tiene muy claro que no hay ninguna necesidad de ese Plan, y como lo tendrá que redactar por imperativo legal, lo hará copiando cualquiera de los que ya ha visto en internet o de los que ya van apareciendo por ahí, que sirven sólo para cumplir el expediente.

La actitud de los miembros del Comité de Empresa hacia este asunto me parece más preocupante, aunque en los panfletos de algunos sindicatos en las últimas elecciones aparecía el Plan de Igualdad como uno de sus objetivos, a la hora de la verdad, nos encontramos con que la mayoría de nosotros ni siquiera sabe que es un Plan de Igualdad y lo que es peor, en los comentarios que se hacen al respecto y en la actitud previa que se mantiene se deja ver no sólo un desinterés sino hasta una predisposición contraria a que se aborde este Plan.

Desde luego desde esta sección sindical anunciamos una vez más, que nuestra actitud es bien diferente, que cuenten, tanto la Empresa como todos los sindicatos que no se pongan las pilas con que les vamos a dar la murga hasta aburrir, trabajaremos y tocaremos todas las puertas que podamos para que no se salgan con la suya y para que el Plan de Igualdad sea algo más que el papel mojado que pretenden.

B
E
R
D
I
N
T
A
S
U
N
E
R
A
N
T
Z

Denuncia en inspección por falta de calendarios de trabajo

El pasado día 3 de Marzo fuimos citados tanto Empresa como Comité en la inspección de trabajo por la denuncia que presentamos por la falta de calendario de turnos de conductores y conductoras. Como seguro sabéis la Empresa ya ha pagado una multa por falta grave por esa misma causa y la intención de la Inspectora de Trabajo era que llegásemos a un acuerdo que zanjase el problema.

El Gerente trató de marear a la Inspectora por medio de una explicación larguísima y farragosa y así hacerle ver que para la Empresa resultaba imposible cumplir el convenio y facilitar a toda la plantilla ese calendario de turnos y descansos.

Nosotros sabemos que sin nombrar personas en situación de retén que estén a la espera de que haya una incidencia, como enfermedad, licencia etc., es muy difícil que no haya algún cambio de turno aunque no sean tantos como ahora. Por tanto creemos que lo que hay que hacer es definir quien es “corretornos” y cual es su papel (poder cambiarle el turno, el día de descanso etc) y después de eso fijar un precio, bien en dinero o bien en tiempo libre, que compense esa dedicación especial y esa penosidad que tendrán quienes sean corretornos.

Para mojarnos un poco más, diremos que en nuestra opinión todos y todas deberíamos ser corretornos cuando nos corresponda, siempre que no haya personal que lo haga de forma voluntaria.

Creemos que así nadie tendría una dedicación especial sin compensación y además los cambios disminuirían de forma considerable, simplemente, porque a la Empresa le costarían dinero.

De momento volvemos a estar citados de nuevo en la Inspección para dentro de un mes, reunión a la que acudiremos después de haber tratado el tema con la Empresa. ¿Iremos con un acuerdo que lo solucione?

Trabajo en TUVISA para personas inmigrantes

Está previsto que en el Consejo de Administración de TUVISA del mes de Marzo se aprueben las bases para las convocatorias de una plaza para Jefatura de personal y dos o tres plazas de personal de talleres. En los primeros borradores de ambas convocatorias se solicitaba, como requisito para tomar parte en ellas, el de la nacionalidad española o de alguno de los estados de la UE, requisito que es ilegal, como reconoce el propio abogado del Ayuntamiento y que aparece también en la convocatoria de conductores/as y que ha sido denunciado ante el Ararteko por Esk.

La Empresa, a petición de esta sección sindical, accedió a retirar ese requisito, en nuestra opinión porque sabe que es ilegal y de hecho, con esta retirada, admite que la convocatoria de conductores/as es exactamente igual de ilegal.

Volvemos a solicitar una vez más a TUVISA que anule de forma definitiva esa convocatoria sin esperar a la sentencia del juicio de los contratos



**Atzerritarrek, TUVISAn
ere lan egiteko eskubide
osoa dute**

JURISPRUDENCIA

En aquellos casos de parto por cesárea se pueden disfrutar tanto el permiso de ingreso como el de Paternidad.

La duda es saber si el parto por cesárea se considera enfermedad grave, con derecho a esa licencia o se contempla sólo como un parto normal con lo que se puede disfrutar únicamente la licencia por paternidad o maternidad.

Varias sentencias (citamos entre ellas la 912/1998 del TSJ de Cantabria y la 4253/2002 del TSJ de Cataluña) han aclarado que el parto por cesárea constituye un ingreso hospitalario derivado de una intervención quirúrgica, con lo que es posible disfrutar tanto la licencia de 5 días por enfermedad grave del cónyuge, recogida en el art. 83 de nuestro convenio, como la de paternidad recogida en el art. 88 de 10 días. Además se podrá disfrutar también de los 13 días de suspensión de contrato que ha concedido la Ley de Igualdad y que son pagados por las Seguridad Social.

www.esk-tuvisa.com

Además de este boletín en formato PDF, recuerda que siempre tendrás a mano en nuestra web diferentes informaciones como:
Gogoan izan boletin hau eta hurrengo gaieko albisteak gure web gunean izango dituzula.

Resúmenes de lo tratado en las reuniones del Comité de Empresa.

Enpresa batzordeko batzarren laburpenak

www.esk-tuvisa.com/actas

El convenio con las mejoras de la Ley de Igualdad y el resto de normas de aplicación.

Gure hitzarmena eta araualdi osoa

www.esk-tuvisa.com/laboral

Una explicación de la nómina para que sepas lo que cobras y por qué.

Hileko nominaren azalpena, ondo jakiteko zenbat eta nola kobratzen duzun

www.esk-tuvisa.com/laboral

Los artículos de prensa relacionados con TUVISA o de interés sindical.

TUVISAKin zer ikusirik daukaten prentsa artikuluak

www.esk-tuvisa.com/prensa

Las notas publicadas por la sección sindical de Esk en TUVISA.

Esk-ren atal sindikalak argitutako notak.

www.esk-tuvisa.com/noticiasEsk

Noticias de salud laboral

Lan osasunaren albisteak

www.esk-tuvisa.com/saludlaboral

Un foro de discusión donde podrás dar tu opinión o proponer los temas que quieras.

Eztabaidatzeko gune aproposa.

www.esk-tuvisa.com/foro



nos tienes a mano/ eskura gaituzu