



GID arian



Anirilak 2011

Nº12

Sentencia de los/as aprobados/as de la OPE

Pese a que la sentencia ha sido la esperada, seguimos con la burra en el trigo.

Aunque no ha habido demasiadas ganas de hacer público el resultado, ya a primeros de Febrero el Superior de Justicia dictó sentencia sobre la reclamación de fijeza de quienes habiendo superado todas las pruebas de la OPE no tenían plaza por no estar entre los 26 primeros/as que eran las plazas ofertadas.

Ha sido comentado de sobra que ESK no presentamos esa reclamación porque nuestros abogados nos dijeron que, nos guste o no y pese a quien pese, con la redacción de las bases (no contemplaban la posible ampliación del número de plazas) no se podían otorgar más plazas fijas que las 26 que esas bases marcaban.



Quienes aprovecharon la ocasión para hacer caja, vendiendo solo humo, presentado una demanda en la que nadie creía, prometiendo que el asunto estaba ganado sin bajarse del autobús y no dudaron en intentar levantarnos la afiliación, deberían ahora dar un montón de explicaciones de semejante comportamiento.

Decimos que la burra sigue en el trigo, porque un grupo de estos trabajadores anuncia recurso al Supremo con su “*superabogadoparticular*” con lo que el asunto no se cierra y habrá que esperar casi otro año hasta que el tribunal **dictamine la casi segura no admisión a trámite del recurso.**

Desde ESK queremos dejar claro que nos parece un error imperdonable la presentación de ese recurso, porque creemos que su única finalidad es poner otro palo en la rueda de la nueva OPE que ya está tardando más de la cuenta.

Creemos también que, a pesar de que quienes presentan ese recurso están en su pleno derecho, supone una auténtica deslealtad para el resto de personas implicadas e incluso para quienes pusimos todo nuestro esfuerzo en negociar las bases de esa nueva OPE.

Salud Laboral

Los delegados de prevención denuncian injerencia del Comité.

Tras las elecciones sindicales de Noviembre el nuevo Comité de Empresa, en su primera reunión, eligió los nuevos delegados de prevención. Éstos tuvieron que esperar a Enero para poder empezar a trabajar porque, en virtud de no sabemos que acuerdo, el cambio de esos delegados no se produjo hasta entonces.

Cuando aun no llevan tres meses en su labor y habiendo tenido una entrada que consideramos más que positiva, los delegados de prevención envían una carta al Comité de Empresa, en la que denuncian que alguna sección sindical ha puesto dos denuncias en Inspección de Trabajo por dos asuntos en los que ellos están trabajando y sobre los que tienen compromiso de solución por parte de la Empresa.

Estas dos denuncias, que servirán sólo para retrasar o impedir la aplicación de esos acuerdos, han sido interpuestas por la sección sindical de CCOO.

Desde Esk no entendemos como quienes tuvieron el control del los delegados de prevención en la pasada legislatura y no consiguieron superar sus divisiones y peleas internas, dejando la mayoría de los temas sin resolver, entran ahora, como elefantes en cacharrería, donde nadie les llama a molestar el trabajo ajeno.

Por el bien de toda la plantilla, esperamos que estas injerencias no se vuelvan a producir. Que dejen trabajar a quienes lo están haciendo con toda la ilusión y según parece con bastante más acierto que quienes les precedieron en esa labor.

Actas del Comité

Comité nuevo, mismo problema

En reiteradas ocasiones nos quejábamos en el Comité que acaba de terminar su mandato de que las actas de las reuniones no se entendían. Hemos cambiado de Comité, tenemos nuevo secretario y el problema persiste, las actas no se entienden y así, la verdad es que sirven de bastante poco.

Sabemos que el trabajo de secretaría en el Comité de Empresa no es fácil, las reuniones son a menudo demasiado anárquicas, los temas se discuten sin mucho orden y cuesta extraer una idea clara de lo que cada sindicato opina en cada uno de los temas. Pero eso no puede ser obstáculo para que las actas acaben siendo de tan mala calidad que, como decimos, no se entiendan, porque de ser así, tampoco las reuniones tendrán demasiado sentido.

Las actas son el medio de comunicación más fácil entre la plantilla y el Comité de Empresa y en caso de no existir esas actas o, como es el caso, no entenderse será el corrillo y el boca a boca interesado y poco transparente el que imperará y será vehículo de transmisión de la información. Desde Esk seguiremos insistiendo en que mejore la calidad de esas actas.

Como sabemos que no va a ser cosa de un día y que posiblemente, como ya pasó antes, acabemos los cuatro años con el mismo problema, tomamos el compromiso de elaborar resúmenes y valoraciones de las reuniones del Comité que colgaremos en nuestra web y en nuestro Gidarian.

<http://tuvisa.esk-sindikatua.org>

Tuvisa no concilia.

El pasado día 14 de Marzo se celebró en el juzgado de lo social de Gasteiz el juicio por la demanda de un trabajador de Tuvisa al que La Empresa niega una reducción de jornada con adaptación del horario de trabajo a sus necesidades familiares.

Publicada la sentencia, nuestra sorpresa ha sido mayúscula ya que el Juzgado ha dado la razón a La Empresa en una sentencia que además no admite recurso.

Parece ser que Su Señoría ha entendido que se pretendía un calendario a la carta más que una conciliación de vida laboral y familiar, cosa que desde luego, no compartimos.

No ocultaremos nuestro disgusto por esa sentencia que hará que la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de Tuvisa sea aun más difícil de lo que ya era, dadas las especiales características y los

horarios de nuestro trabajo.

No sabemos la utilización que se hará de esta sentencia, haciendo tabla rasa y cortando de raíz cualquier solicitud que llegue en ese sentido.

En nuestra opinión, esto pone aun más en evidencia la necesidad de abordar el Plan de Igualdad que, como ya hemos dicho en varias ocasiones, sigue durmiendo el sueño de los justos en algún cajón del que se perdió la llave.

Charla del grupo de mujeres

Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, día de la mujer, un grupo de trabajadoras de Tuvisa organizamos una charla-coloquio con el título “Mujer y reforma de las pensiones” con la intención de debatir acerca de ese tema que consideramos tan importante.

En la exposición del tema contamos con la ayuda de Celia Muñoz y María Eugenia Galarreta, dos veteranas sindicalistas, que además de hacer una primera exposición, dinamizaron y moderaron el debate.

No sólo hablamos de cómo nos influía la reforma de las pensiones, sino que abordamos nuestra situación en la Empresa, el, para nosotras, difícil calendario laboral de Tuvisa, el injusto reparto de tareas que casi todas tenemos que afrontar en nuestra vida cotidiana y, de forma bastante especial, como nos influiría a muchas de nosotras el haber abandonado durante años el mundo laboral para habernos dedicado al cuidado de nuestras familias.

Aunque esperábamos algo más de asistencia (echamos de menos a más compañeras que por diversas razones no pudieron asistir), el balance que hacemos de la reunión no puede ser más positivo. Tenemos necesidad de juntarnos para debatir nuestros problemas como mujeres trabajadoras y esta experiencia no será más que la primera de otras muchas que esperamos repetir.

Agradecemos la colaboración de todas las que pusisteis vuestro granito de arena y animamos a todas y todos a participar activamente en las siguientes iniciativas que se propongan.

Jurisprudencia

La licencia por lactancia puede ser disfrutada por el padre aunque la madre no trabaje.

El artículo 37 del Estatuto de los/as Trabajadores/as otorga a las mujeres un permiso por lactancia de hijos o hijas de hasta un año de edad. También dice que, cuando la madre trabaje (hasta hace poco debía hacerlo por cuenta ajena), este permiso de lactancia podrá ser disfrutado por el padre si la madre se lo cede. Recientemente el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea dicta sentencia en la que considera discriminatoria la regulación de los permisos de lactancia en España. La demanda partió de A Coruña el año 2005 y el Superior de Justicia de Galicia solicitó al Tribunal Europeo aclaración sobre esa posible discriminación. La sentencia del Tribunal Europeo considera ese permiso desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, interpretándolo como tiempo de cuidado a favor del hijo o la hija y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral. Además, entiende el derecho del padre como un modo de acabar con el reparto tradicional en los trabajos de cuidado y crianza, al permitir a éste compartir esas tareas con la madre.

Esta es una buena noticia que se traduce en que el padre podrá disfrutar del permiso de lactancia sin tener en cuenta la situación laboral de la madre. Es decir, que da igual si tu pareja trabaja o no, porque el derecho al permiso de lactancia se puede repartir entre el padre y la madre.

La aplicación de esta sentencia, después de la decepción por el incumplimiento de la promesa del gobierno actual de aumentar el permiso de paternidad, puede ser un avance en la igualdad de los permisos de paternidad y maternidad tanto en duración como en prestaciones, lo que ayudará a reducir la diferencias que afectan negativamente a las mujeres, tanto en el desarrollo de sus carreras profesionales como en la discriminación a la hora de ser contratadas. Asimismo debería ayudar en el camino de igualar el tiempo real dedicado a los cuidados por hombres y mujeres.

Por tanto, quienes hayáis sido madres o padres o vayáis a serlo en breve tened en cuenta que podréis disfrutar de esa hora diaria de lactancia que regula nuestro convenio aunque la madre de la criatura no trabaje.

Es resumen del artículo publicado por Javi Lasa en Arian



nos tienes a mano/ eskura gaituzu