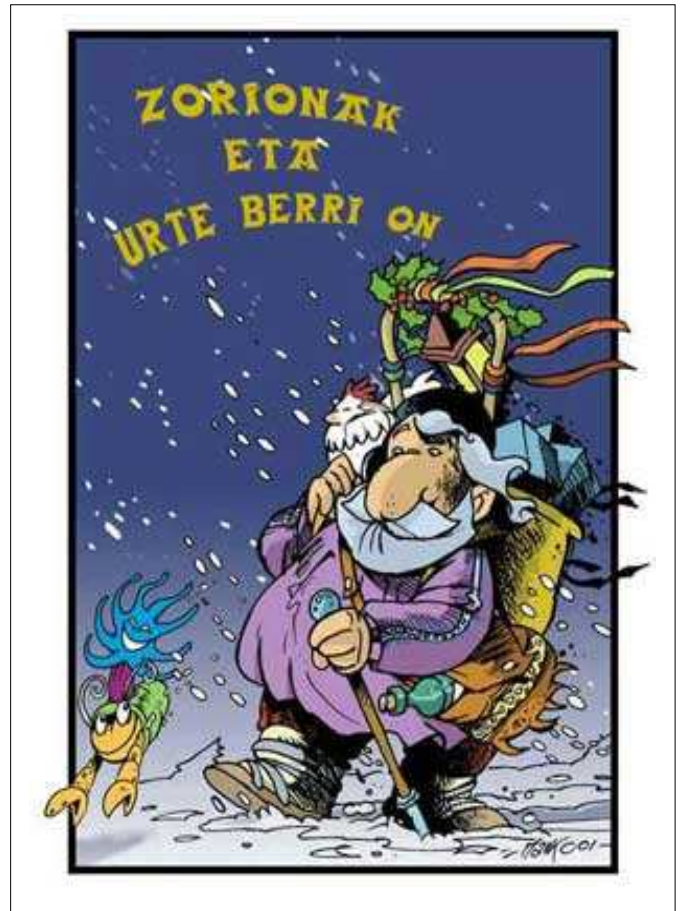




*Coincidencias de la vida, pero justo cuando ya tenemos preparado el “Gidarian” sale la primera sentencia de los juicios por los despidos de Agosto. La sentencia califica los despidos como improcedentes y fija indemnización de 45 días por año más salarios de tramitación. Una auténtica broma para la Empresa de la que nos alegramos un montón y que seguro traerá buena cola. Prometemos comentar la sentencia con todo detalle, ya que, a nuestro entender, además de poner en su sitio a más de uno, aclara muchas cosas.*



## Alguien tiene un “Plan”

Debe ser que desde las alturas es difícil contagiarse del sentir popular y desde luego se pierde la perspectiva de lo que las personas humildes necesitamos.

Señores, porque son señores ¿verdad?, nada son formación, liderazgo, talento... si no sabes ponerte en el lugar de tu interlocutor. Una empresa, máxime cuando se gestiona con dinero público, debe tener objetivos éticos, más allá del negocio o del prestigio social. Creo que se deja ver, ni empatía, ni objetivos éticos, ni de negocio, ni, desde luego, prestigio. ¡Na de na!!!

Una empresa que tenga una idea falsa de su entorno no puede tomar decisiones racionales, así, como cabía esperar, la nuestra nada ha facilitado a

las trabajadoras y poca cosa a las usuarias de este “Plan” que alguien, un día imaginó superlativo.

Las trabajadoras de TUVISA pensábamos que, ciertamente, un nuevo “Plan” era imprescindible ya que varias de las viejas líneas se habían quedado anticuadas.

Pienso que la mayoría de nosotras somos condescendientes y poco críticas a la hora de hablar -que no a la de pensar- del “Plan” de Movilidad. Tratamos de que el público no note lo descorazonador que es pasar 8 horas dando vueltas a nada, sin llevar otra cosa que “malos humos” y sintiendo en muchas ocasiones vergüenza del trabajo que hago.

Voy a tocar únicamente de pasada la bajada de usuarios que hemos sufrido en TUVISA (como si ganarlos fuera fácil), así como que Vitoria-Gasteiz en su completa extensión, vea supeditada su fluidez de tráfico al paso de un tranvía que solamente tiene una línea con dos ramales, pero que sin embargo transporta con una ligereza envidiable una gran parte del personal que usa el transporte público de esta ciudad. Ese empeño que se ha puesto en que funcione el tranvía, ese mismo, nos gustaría en TUVISA.

Y es que así, yo también quiero. Quiero transportar mucha gente, que todo el mundo se queje de mi, pero que mis números sean sobresalientes y por ello pasar a ser el transporte preferente y preferido, y es que no me extraña... Quiero tener tiempos para usar el servicio en el trabajo y, por que no decirlo, servicios para poder usarlos y quiero tener tiempo para llevar a quien me necesite y que vaya contento/a porque llega al trabajo, al colegio, a sus compras, a su ocio, a donde quiera que vaya.

¡Qué decir de los horarios que nos gastamos en TUVISA! A veces hay que levantarse a las 4,00 para estar el garaje a las 4,45. ¿Quién dijo conciliación familiar?

Gran parte de las personas que usan el autobús son mujeres. ¿Será por eso que este plan es absolutamente obsoleto y además les da igual? ¿Qué se puede esperar de un servicio que transporta ciudadanas de 2ª, 3ª y 4ª? No hay dilema posible: lo que hoy tenemos, CAOS.

Seguramente, había buena intención, quizá, hasta era un buen “Plan”, pero lo que habéis parido es otra cosa. Tal vez tiene que ver con la falta de ilusión, o el cansancio, o que no habéis contado con quienes estamos en la calle, con las usuarias, con nadie. Tal vez sea que desde las alturas se nos vea pequeñas, lejanas, inofensivas.....

Reconocer y pedir disculpas a la ciudadanía y a la plantilla no entra, en vuestros esquemas bananero-masculinos y mucho menos intentar modificar este desaguisado. Pero como vais a tener que hacerlo -más tarde que pronto-, sabed que somos mujeres (aquello de la inteligencia emocional) dispuestas, que no os guardamos rencor, que perdonaremos de nuevo aunque no lo pidáis. Estaremos para echaros una mano. Si os dejáis claro!!!



# PARKING ARTIUM

*Es la sección desconocida de la Empresa, hasta el punto de que buena parte de la plantilla no sabe de su pertenencia a TUVISA. Entrevistamos a una trabajadora y un trabajador de esa sección para que nos cuenten sus inquietudes y preocupaciones.*

**Gidarian:** *¿Cuántas personas trabajáis en el Parking?*

**Parking:** Seis, en situaciones especiales hay dos personas más para cubrir bajas, permisos etc.

**Gidarian:** *de ellas ¿cuántas son fijas y cuantas eventuales?*

**Parking:** Dos fijos y cuatro con contrato relevo o eventuales.

**Gidarian:** *Por tanto, intuimos que, como en el resto de las secciones, una de las mayores preocupaciones será la de la precariedad en los contratos:*

**Parking:** Sí, más ahora con la situación de crisis, en la que perder el trabajo supone quedarse en la calle sin muchas esperanzas de volver a trabajar en tiempo.

**Gidarian:** *Explicadnos como se organiza vuestro trabajo (turnos, descansos etc)*

**Parking:** Trabajamos a tres turnos, con seis jornadas de trabajo y dos de descanso, en horario de 6 a 2, de 2 a 10 y de 10 a 6.



**Gidarian:** *En cuanto a las instalaciones ¿cuales serían las principales carencias de vuestro puesto de trabajo?*

**Parking:** La cabina de cobro está en la planta primera, no tiene ventilación ni aseos, que están en la planta cero. Además no está en condiciones saludables, suciedad y ennegrecimiento de mobiliario y paredes, por los coches en transito continuo, hay dos plantas para abonados con más de 500 coches aparte de los de rotación.

**Gidarian:** *Por tanto, cuando veis otros parkings, limpios, bien pintados, con luces indicadoras de plaza libre etc. sentiréis un poco de envidia sana.*

**Parking:** La verdad es que sí, bastante envidia, el Artium, para la poca antigüedad que tiene, da pena. Buen ejemplo de lo que decimos es la fuga de agua que llevamos soportando un montón de meses y que no parece tener solución.

**Gidarian:** *Además de esas carencias, ¿resaltaríais alguna otra cuestión que os preocupe de vuestro puesto de trabajo?*

**Parking:** La seguridad, sobre todo cuando entran personas a dormir o a consumir drogas en las escaleras y también la limpieza y el estado general del recinto, ya que ambos aspectos dejan bastante que desear, como se puede ver en las fotos.

**Gidarian:** *¿Cual es vuestro nivel salarial en la escala del Ayuntamiento?*

**Parking:** Si no nos equivocamos, la categoría más baja, quienes menos cobramos.

**Gidarian:** *Por tanto los salarios que percibís, si no fuese por los complementos de festivos, nocturnidad etc., quedarían bastante bajos.*

**Parking:** sí nos libra un poco los festivos y la nocturnidad.



**Gidarian:** *¿Qué os parece que un conductor o una conductora cobre un complemento importante por trabajar las noches de los fines de semana y vosotros/as no?*

**Parking:** Todos los beneficios de nuestros compañeros y compañeras nos parecen bien, lo que pasa que en el parking somos iguales para ciertas cosas y en otras somos nadie se acuerda ni de que existimos.

**Gidarian:** *¿Y que buena parte de la plantilla desconozca incluso vuestra pertenencia a la Empresa?*

**Parking:** Es curioso, sobre todo cuando nos ven por la calle con uniforme y no saben quién somos, ya que entre conductores/as se conocen todos y todas; lo malo es que se nos olvidan también a la hora de reivindicar mejoras.

# CAMBIO EN LA JURISPRUDENCIA

## El parto da derecho a licencia por ingreso hospitalario

Hasta ahora sólo el parto por cesárea daba derecho a licencia por ingreso.

El pasado mes de Abril el Tribunal Supremo dicta sentencia en la que dictamina que cualquier parto, natural o por cesárea, dará lugar al disfrute de licencia por las personas y días a que se tengan derecho en cada función de cada convenio colectivo, exactamente en los mismos términos que cualquier otro ingreso hospitalario por enfermedad grave.

Hasta ahora un parto natural sólo daba posibilidad de disfrutar el correspondiente permiso al padre, evidentemente además de la madre, y el padre disfrutaba los días por paternidad, no para la posible asistencia a la madre ingresada.

El Supremo, confirmando una sentencia de instancia de la Audiencia Nacional y en sentencia que crea jurisprudencia, dictamina que sería discriminatoria hacia la mujer la no concesión de permisos por ingreso en las mismas condiciones que se conceden para cualquier otra hospitalización.

*Por ello no es de recibo una interpretación que se aparte del tenor literal de la Ley y del espíritu de la misma pretendiendo hacer unas distinciones que sólo perjudican a la madre trabajadora y no a cualquier hombre que es hospitalizado para una intervención quirúrgica de importancia menor. Es cierto que con ello se amplía el número potencial de personas con derecho a licencia retribuida, pero no lo es menos que así lo ha querido el legislador .....*

*En efecto, si se aceptaran sus tesis (las de la Empresa) la mujer que da a luz y es hospitalizada sería tratada peyorativamente por razón de sexo.*

Por tanto en adelante se podrán solicitar permisos por ingreso cuando una familiar de hasta segundo grado ingrese para dar a luz, de la misma forma que ahora se conceden en cualquier otro ingreso hospitalario.

Además, concretamente en TUVISA, los compañeros de la madre podrán solicitar tanto el permiso por ingreso como a continuación el permiso de paternidad, dentro de los quince días siguientes al parto, pudiendo también disfrutar de los 13 días de suspensión de contrato en los siguientes cuatro meses a partir del parto.

## **HORARIOS DE LAS VÍSPERAS DE FESTIVOS**

En los cuadros de servicio que se nos han entregado con la entrada en funcionamiento de las nuevas líneas, y en concreto en días señalados como “vísperas de festivos” tenemos nombrados horarios que exceden en una hora lo que figura en el convenio colectivo. Concretamente, todos los autobuses con horarios de 5 a 21 o de 6 a 22 horas tienen marcado para esos días prolongación del turno de tarde hasta las 22 o hasta las 23 horas, según hayan comenzado a las 5 o a las 6.

En las vísperas de festivos el horario se alarga una hora que se recupera el día festivo, empezando una hora más tarde. Para que esa recuperación sea equitativa deberían ser los mismos coches los que prolongan el horario y los que lo acortan. Sí únicamente alargasen el horario los que acaban a las 23 (trabajando hasta las 24 horas), ya estamos regalando alguna hora, porque son más los coches que están hasta las 24 que los que trabajan en festivos. No sólo pasa esto, sino que se han nombrado horarios en los que todos los autobuses de línea que están trabajando las vísperas de festivos se quedan una hora más en el turno de tarde.

El convenio colectivo sólo prevé la prolongación del turno a los que acaban a las 23, marcando un horario para vísperas de festivos de 15 a 24 horas, cosa que no recoge para quienes acaban a las 21 o a las 22 horas.

La Empresa atendiendo la reclamación al respecto hecha por ESK, tramitada a través del Comité de Empresa, va a abonar como horas extraordinarias esas horas que se han trabajado de más en esos días concretos. También se ha tomado el compromiso de modificar estos horarios para que no se tengan que realizar esas horas causando el menor perjuicio posible al servicio.

Quienes hayáis trabajado esos días deberéis estar atentos a esos abonos en las siguientes nóminas y en caso de duda preguntarnos.

Estamos en la web **entra y participa**

[www.esk-tuvisa.com](http://www.esk-tuvisa.com)

**Intermeten gare sartu eta parte hartu**