



MALOS TIEMPOS PARA LA LÍRICA

Tampoco eran los mejores tiempos, aquellos en los que “Golpes bajos”, cantaban lo de “malos tiempos para la lírica” pero, seguramente, ahora estamos incluso peor posicionados ante la tremenda agresión que sufre la clase trabajadora, materializada en el decretazo de ZP con bajada de sueldos, pensiones etc.

Estamos peor posicionados porque, desde la izquierda en general, y especialmente desde los sindicatos mayoritarios en el Estado (CCOO y UGT), se ha optado por el camino del pacto social y de la desmovilización, viviendo cautivos de las subvenciones y sometiendo a la clase trabajadora a la fantasía dormidera de la que llaman “clase media”. ¡Qué cierto es aquello de “les dan pienso para que no piensen”!

En Gasteiz nos pasa tres cuartos de lo mismo. En su día, CCOO optó por firmar un convenio en minoría, desligándolo del Udalhitx y rompiendo las movilizaciones que ELA y LAB (son quienes tienen representación en el Ayuntamiento) intentaban mantener.

En esta tesitura de gobiernos títeres manejados por la banca y las multinacionales, no podemos seguir esperando resultados de una mesa de diálogo social en la que la relación de fuerzas es absolutamente descompensada a favor del capital. Seguir escondiéndonos como si no pasara nada, pensando que la crisis acabará pasando y que pronto volverán los tiempos de la abundancia es, simplemente, un suicidio. Tenemos que movilizarnos, si es de forma unitaria mejor, con ánimo de continuidad y apostando ya por la Huelga General.

La Huelga General es nuestra arma y, a día de hoy, nuestra única salida.



Sillas gemelares: Lamentable espectáculo

Las sillas de bebés, sin excepción, pueden subir a los autobuses desde 2001, cuando lo autorizó el Reglamento de Transporte Público de Gasteiz. Desde entonces, nadie lo ha prohibido nunca.

Jamás habíamos visto en la prensa digital, tantos comentarios a una noticia, como cuando la Policía Local desalojó a una familia del autobús porque habían subido con una silla de gemelos. Por supuesto, esos comentarios se acordaban de las familias de la Policía Local y también de las de los/as conductoras/es de Tuvisa, por hacer cumplir lo ordenado por la Empresa y no permitir viajar en los autobuses a este tipo de sillas de bebés.

Resulta que el Consejo de Administración de Tuvisa acuerda una modificación del Reglamento de Transporte, prohibiendo subir a sillas gemelares. Resulta también que ese Consejo no es competente para modificar ese Reglamento, porque es el Pleno del Ayuntamiento quien debe hacerlo, pero resulta que, cuando ven que han metido la pata y han montado un cristo del diez, dicen que tendrá que ser el Pleno (que no había modificado nada) quien apruebe la corrección del Reglamento que había modificado un órgano que no era competente para modificarlo.

Parece que es Groucho Marx contando una de sus historias, pero no, es más triste que todo eso. Es el Consejo de Tuvisa el que ha montado el circo, y los/as conductores/as quienes hemos tenido que dar la cara por sus ocurrencias.

El Reglamento no se ha modificado desde 2001, cuando se permitió subir sillas de bebés y carros de compra, porque, como hemos dicho antes, es el Pleno del Ayuntamiento quien es competente para modificarlo y el Pleno no lo ha hecho.

¿Por qué nos complican la vida de forma tan estúpida? ¿Les parece que nuestro trabajo es tan sencillo que hay que buscarle emociones extras?

Pongan su empeño en buscar sistemas de sujeción eficaces para las sillas y mientras tanto relájense y descansen que nos dan miedo cuando hacen algo.

Contrato de relevo Cambio en el Reglamento

Ya informamos en el GIDARIAN 5 de que el Tribunal de Cuentas Públicas había llamado la atención tanto al Ayuntamiento como a Tuvisa porque los trabajadores y trabajadoras que se encontraban en situación de jubilación parcial, no estaban trabajando el tiempo que les correspondía por sus respectivos contratos. El Tribunal Vasco ha remitido el expediente al Tribunal de Cuentas del Estado y éste, que sí tiene potestad sancionadora, obliga a que esa prestación laboral se realice conforme a derecho y en las condiciones que marca su contrato. Esto implica que quienes están en situación de jubilación parcial tienen que acudir al trabajo los días que les correspondan, cada uno de los años, hasta su jubilación total.

No faltan quienes, demostrando su indecencia moral, están echando la culpa a una persona que reclamó a Tuvisa las cantidades que le habían descontado por una mala aplicación del acuerdo. Esta denuncia de ese trabajador no ha tenido nada que ver con la modificación del acuerdo y quienes están haciendo esa crítica, lo saben y desvían los tiros hacia otro lado, simplemente, porque tienen muy mala baba y han visto como su chiringuito de acuerdos fraudulentos empieza a caerse.

El resto de la regulación sigue en las mismas condiciones que antes, incluido que los y las relevistas sean contratados/as a tiempo completo.

Podéis leer el acuerdo en el menú “laboral” de nuestra web.

Reglamento de listas de contratación temporal

El Consejo de Administración del pasado mes de Marzo aprobó un nuevo Reglamento de Listas de Contratación Temporal para Tuvisa que regulará el funcionamiento de esas listas en todas las secciones de la Empresa.

Este nuevo Reglamento es prácticamente copia literal del Reglamento de Listas de Ayuntamiento, con las modificaciones necesarias (nombre de la Empresa, órganos rectores etc.) para poder ser aplicado en Tuvisa.

La Empresa, y sus servicios jurídicos, demuestran con esta actuación que el Reglamento de Bolsas del Ayuntamiento no se podía aplicar de forma automática, como venían defendiendo tanto Tuvisa como todos los sindicatos, excepto UGT y ESK.

La aprobación se produjo por imposición del Consejo, sin haber pasado la propuesta por ningún tipo de negociación con el Comité de Empresa.

Sólo con eso ya bastaría para que rechazásemos ese Reglamento, pero además, y esto es bastante mas grave, es un reglamento malo, tanto para las personas que ahora están en las listas de contratación como para la Empresa.

Para la Empresa es un reglamento de aplicación excesivamente laboriosa, que impone una serie de requisitos de control en su funcionamiento que lo hacen farragoso, caro e innecesariamente poco operativo, como Ella misma reconoce.

Para las personas que están en la lista es aun peor, porque les coloca en una situación de absoluta indefensión una vez que se haga la nueva OPE. Entonces de poco servirá que alguien haya estado contratado/a durante un montón de años (incluidos muchos contratos de muy dudosa legalidad), que su expediente sea maravilloso, o que haya demostrado mil veces que sabe trabajar y trabaja bien. Si suspende la OPE quedará en la calle, sin indemnización alguna y con muy pocas posibilidades de reclamar nada.

Para ESK eso es algo que no podemos aceptar y que seguiremos intentando cambiar, aunque sabemos que con las posturas de otros sindicatos, es casi imposible (nos les gusta el método empleado pero comparten el fondo y el contenido).

Se producen paradojas en la primera lista publicada como que quienes están trabajando, con contrato indefinido, que no participaron en la OPE anterior, no aparecen en las listas, aunque sí están contratadas.

Tuvisa espera, con esta publicación de un reglamento propio, cerrar el flanco que tiene abierto en cuanto a la indefinición jurídica de las contrataciones temporales y con ello no seguir perdiendo juicios y pagando indemnizaciones. No creemos que sean tan ingenuos como para pensar en que ese reglamento vaya a tapar las actuaciones anteriores y evitar los juicios y sentencias que de esos procederes irregulares se deriven.

Podéis ver el Reglamento en el menú "laboral" de nuestra web:

www.esk-tuvisa.com

Controlando lo que nos pagan

El control de nóminas, liquidaciones, jornadas, etc es uno de nuestros trabajos sindicales. Van unos ejemplos de cómo se hacen las cosas:

Cómputo de jornada a final de año:

A trabajadores/as con contrato 100 (indefinido hasta cobertura) que han empezado a trabajar en Agosto o Septiembre, al llegar a final de año, no se les ha realizado la liquidación de jornada, por lo que si tenían horas de más trabajadas, se les niega la consideración de esas horas de exceso como extraordinarias y su abono correspondiente, bien en tiempo o en dinero y se les dice que se les hará el cómputo cuando lleven un año en la Empresa.

La Empresa sabe de sobra que esas horas son extras y que debe pagarlas como tal, pero si pueden ahorrarse unos durillos y nadie denuncia, lo hacen.

ESK ya hemos presentado alguna denuncia al respecto e invitamos a quienes estén en esta circunstancia a hacerlo.

Descuentos en las bajas:

Ya sabéis que cuando alguien, estando de baja, incumple la normativa marcada en convenio (por ejemplo entregar tarde el parte de confirmación) pierde la aportación de la Empresa mientras dura esa baja.

Esto ya lo han advertido varios sindicatos en sus notas en el tablón, pero lo que nadie había hecho, era vigilar si esos descuentos se hacían de forma correcta.

Cuando el caso ha ocurrido a un afiliado de Esk, hemos revisado el descuento y nos hemos encontrado con que se detraían cantidades muy por encima de lo que corresponde. Baste decir que a esa persona se le descontaron 513€ de más, por ocho días de baja tras el incumplimiento.

Ya se ha corregido el error y se ha abonado el dinero correspondiente.

Descuento por horas negativas en liquidaciones

Tuvisa descontó a quienes despidió en el mes de Agosto, tras la OPE, cantidades por horas de jornada que esas personas tenían en negativo (habían trabajado menos horas de las que les correspondía).

Tuvisa cargaba de esa forma, la responsabilidad de trabajar lo estipulado en convenio a quienes despidió de forma improcedente, siendo La Empresa la responsable de controlar los calendarios y de nombrar a cada trabajador/a las horas de trabajo correspondientes en el tiempo en que esté contratada.

Cuando se le hace la reclamación, como casi siempre, la Empresa remite al Juzgado y espera a que una sentencia le imponga los pagos.

Ya sabéis que quien no denuncia, no cobra, y con eso, casi siempre hay alguien que se queda sin nada.