



8 MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

I
N
F
O
R
M
A

ÚNETE A
NOSOTRO

App

Descárgatela
Sindicato UP

Desde **UP Sindicato de Transportes** queremos homenajear a todas aquellas mujeres que han luchado y luchan día a día por alcanzar una realidad en la que todas las personas gocen de los mismos derechos y oportunidades, y formen parte de una sociedad justa y equilibrada.

Recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos defiende la igualdad entre hombres y mujeres, así como el articulado de nuestra Carta Magna, pero pese a los logros obtenidos debemos ser conscientes que la lucha es extensa, difícil y aún queda mucho camino por recorrer.

La aportación de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos es incuestionable, pero el desequilibrio que sigue existiendo en el reparto de tareas dentro del hogar, ya que el colectivo femenino es el que mayoritariamente sigue asumiendo dichas tareas, así como las derivadas del cuidado de hijas e hijos y familiares dependientes, evidencia que es necesario fomentar aquellas medidas dirigidas a la conciliación familiar, personal y laboral que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo, y les otorgue una de las herramientas fundamentales para su plena integración en la sociedad.

"Es necesario seguir trabajando para avanzar hacia una sociedad, cien por cien igualitaria"



¿SEGUIMIENTOS EN CALLE O PERSECUCIÓN?

Desde **UP Sindicato de Transportes** queremos denunciar la actitud que desde algunos Centros de Operaciones y/o Direcciones están adoptando hacia los trabajadores/as que trabajan en calle.

Estas actuaciones que se están produciendo, son **laboralmente reprobables en su totalidad**, ya que en algunos casos la empresa, o "ciertos lumbrales", sancionan sin una aclaración previa del trabajador/a, sin ofrecer la opción de explicarse o contestar, dando por hecho reclamaciones de terceros, pudiendo ser dichas reclamaciones falsas o infundadas.

Las técnicas utilizadas últimamente, parece que buscan producir malestar, miedo, terror o humillación de los trabajadores/as de EMT, creando un constante conflicto laboral, siendo esta conducta empresarial inadecuada y disfuncional.

Esta forma de hacer o establecer las RRLL perjudican el ambiente laboral de la empresa, va en contra de la salud del Personal y del propio servicio e imagen de la propia EMT, emergiendo el número de bajas laborales y disminuyendo el rendimiento de las personas trabajadoras.

Un dato a tener en cuenta, es el estadillo de sanciones de la semana del 17 al 23 de febrero, donde se notificaron al Comité de Empresa un total de 23 sanciones de carácter leve siendo la mayoría reclamaciones de ciudadanos/as por no parar el motor en cabecera o por “condiciones inadecuadas en el trabajo”.

Estas cuestiones son tan peregrinas e inexplicables, que en algún caso, sancionan por no parar el motor en un autobús 100% eléctrico o contabilizan el tiempo del trabajador/a para visitar el aseo, entre otros disparates...

Además, en muchos casos, **EMT no diferencia entre las sanciones impuestas ante un mismo hecho, imponiendo sanciones de menor o mayor calado, arbitrariamente, por la misma falta y hecho a distintos trabajadores/as**, habiendo así, una incoherencia en las sanciones impuestas y vulnerando el principio de igualdad.

Por otro lado, queremos indicaros la forma que tiene EMT a la hora de redactar los partes de aclaraciones, en muchos casos, “abultan” estos textos aclaratorios con conductas

“impropias al servicio” de distinta índole. Cabe recordar que, para que una conducta sea sancionable, debe estar recogida como tal, de manera expresa en Convenio Colectivo y tendría que primar el principio de presunción de inocencia, así como el criterio individualizador del hecho (cuestión que como hemos comentado antes, no ha ocurrido en algunos casos).



Una buena gestión de Recursos Humanos, juega un papel fundamental para el éxito de una

empresa, pero en EMT existen algunas malas prácticas en materia de gestión de personas, existiendo una falta de comunicación empresarial, un nepotismo y favoritismo en algunos departamentos, no se reconoce y valora el talento de forma explícita, hay exceso de carga de trabajo, estrés laboral y falta de empatía empresarial.

Desde **UP Sindicato de Transportes** entendemos que la retención de talento, la construcción de un buen ambiente laboral cobra cada vez más importancia dentro de EMT, entendiendo que la sanción tendría que ser último recurso de la Empresa.

“Estamos convencidos que estas son una de las claves para el éxito en EMT, para resolver problemas que están legando a ser endémicos como es el absentismo laboral, el cambio de categoría y departamentos de trabajadores/as, etc...”

TALLERES

Desde **UP Sindicato de Transportes** os queremos recordar que aún hay personal pendiente de incorporación en la bolsa de Talleres, la falta de personal en Talleres es más que incuestionable, trabajar nuestros días de descanso solo hará que el problema de personal en este departamento se dilate.

Os recomendamos no trabajar los días libres hasta que el problema de personal en Talleres se solucione, entendemos que, si seguimos cubriendo la falta real de personal a la empresa, el problema se hará más gravoso para **TODOS** los trabajadores/as, tanto los que están ya trabajando, como los furos trabajadores/as que están en la bolsa de empleo.