

barricada de papel

Barricada de Papel nº60, Tercera Época.

28 de septiembre de 2023

REGLAS DE ORO DE LA SEGURIDAD

"Estaré en perfectas condiciones para trabajar"



Cuando te despiden de manera injusta y lees lo que mensualmente imprimen en sus cuadrantes, no te queda otra opción que pensar en cinismo, como mínimo.

¿Cómo es posible que una empresa, dentro de su protocolo de actuación y, como ellos dicen, "Reglas de Oro de la Seguridad", señale la medida de estar en perfectas condiciones para trabajar y poner la seguridad de los clientes en primer lugar, y luego te despida por hacer unas paradas de seguridad? Lo más indignante es sancionarla por el hecho de ser mujer. Os aclaramos los detalles:

La línea de autobuses que une Almería con Valencia, una concesión del Ministerio de Transportes, está gestionada por la empresa Bacoma, que forma parte del grupo ALSA. La plantilla está compuesta por nueve personas, pero con una peculiaridad: todos son hombres, excepto una mujer, Encarni.

“ESTARE EN PERFECTAS CONDICIONES PARA TRABAJAR”

REGLAS DE ORO
DE LA SEGURIDAD >>>

REGLAS DE ORO
AL CLIENTE >>>

REGLAS DE ORO
DE LA SEGURIDAD >>>>

REGLAS DE ORO

PONDRE LA SEGURIDAD DE LOS CLIENTES
EN PRIMER LUGAR

SONREIRÉ

ESTARÉ EN PERFECTAS
CONDICIONES PARA TRABAJAR

INFORMARÉ

Hechos

El 21 de agosto de 2023, Encarna recibe un burofax por parte de la empresa Transportes Bacoma, S.A., informándola de su despido disciplinario por supuestas sanciones graves o muy graves.

Encarna ha estado trabajando en esta empresa, BACOMA, desde 2014. En febrero de 2022, recibió un diploma en reconocimiento de su labor. ¿Qué podría haber sucedido para que una mujer tan comprometida con su trabajo, y con reconocimientos por parte de la empresa, empiece a ser sancionada y finalmente sea despedida con un despido disciplinario?

Todo comienza cuando Encarna toma conciencia de que el trato que está recibiendo es discriminatorio y empieza a presentar quejas en su calidad de militante activa de CGT. Ella comienza a sufrir un posible acoso por razón de género y, por supuesto, una vulneración de derechos fundamentales por su militancia en CGT, algo que no es del agrado de la empresa.

ALSA-BACOMA intenta ocultar su misoginia con argumentos infundados.

La empresa intenta justificar el despido alegando que Encarna tiene acumuladas varias sanciones, muchas de las cuales están en disputa legal o han sido anuladas.

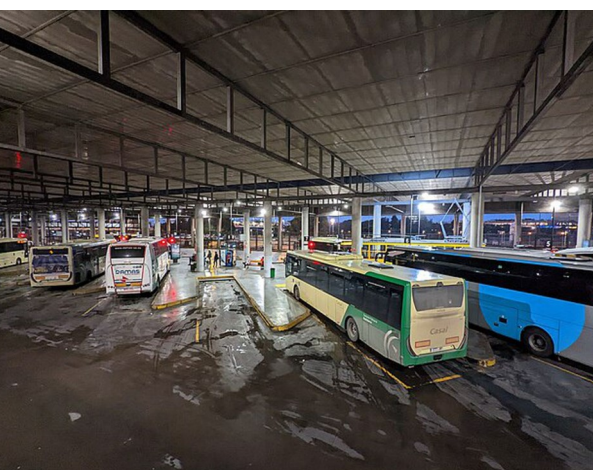
María, hermana de Encarna, nos cuenta que su hermana ha sido víctima de discriminación y acoso laboral, lo que la ha llevado a una depresión y a ganar más de 15 kg debido a la ansiedad.

Desde CGT, vamos a presentar una demanda impugnando el despido por nulidad radical, dado que se han violado al menos cinco derechos fundamentales de la trabajadora.

La lucha continúa, y desde CGT apoyaremos y acompañaremos a Encarna hasta que se haga justicia.

Este caso es un claro ejemplo de cómo las "Reglas de Oro de la Seguridad" pueden ser empleadas de manera cínica por las empresas para justificar acciones que distan mucho de ser seguras y justas para los trabajadores.

Desde CGT desmontamos las excusas de los "rubiales" de ALSA para intentar camuflar el despido de la compañera Encarna en Almería, quien hizo una parada en un área de descanso distinta a las autorizadas



debido a la endometriosis que padece y que la empresa conoce ampliamente. Todo lo que referimos en este artículo se puede demostrar documentalmente, por si alguien desea verificarlo.

La empresa argumenta públicamente que el verdadero motivo del despido es la acumulación de sanciones reiteradas, un punto que vamos a desgranar para que prevalezcan la transparencia y la claridad.

El 16 de noviembre de 2022, se le abre un expediente disciplinario a Encarna por la supuesta comisión de una falta muy grave, acusándola la empresa de racismo. Sin

embargo, lo único que hizo fue exigir a un viajero que se pusiera la mascarilla durante el trayecto. Dicho viajero fue posteriormente expulsado del vehículo por el servicio de seguridad. Se le sancionó con dos días de empleo y sueldo. Sin embargo, la sentencia nº 387/2023 del Juzgado de lo Social nº 1 de Almería anuló completamente ese expediente y la sanción. Por lo tanto, esta ya no existe. La sentencia es del 12 de julio de 2023.

El 22 de noviembre, se le abre un nuevo expediente a Encarna, acusándola de incumplir el tiempo de parada y de cometer una falta muy grave. Se le sanciona con una carta de amonestación. Esta sanción está pendiente de juicio, ya que, a diferencia de lo manifestado por la empresa en respuesta a una reclamación de un viajero, la parada, según consta en el tacógrafo, superó en un minuto lo previsto.

El 5 de enero de 2023, se le abre otro expediente a Encarna por supuestamente atender el teléfono. Tras realizar las alegaciones y comprobar lo manifestado por la trabajadora, la empresa decide sobreseer y anular dicho expediente.

El 3 de julio de 2023, se le entrega a Encarna un expediente disciplinario por detenerse en un lugar distinto al previsto debido a una hemorragia derivada de su menstruación y su padecimiento de endometriosis. A este expediente se suma otro, fechado el 25 de julio de 2023, por una nueva supuesta falta: detenerse durante 8 minutos para tomar un café debido a somnolencia, con el fin de garantizar la seguridad tanto de la conductora como del pasaje. De estos expedientes emana el injusto despido.

Es importante destacar que el 17 de febrero de 2022, la empresa otorga y hace público un reconocimiento de excelencia a la trabajadora por su comportamiento ejemplar y profesionalismo. Sin embargo, a partir de ese momento y debido a su militancia activa en CGT, comienza a ser menos apreciada por la empresa.

La asesoría jurídica de CGT presentará una demanda impugnando el despido por nulidad radical, ya que se han violado al menos cinco derechos fundamentales de la trabajadora, incluidos el derecho a la igualdad, la libertad sindical y la indemnidad.



Aclaraciones respecto a la intervención pública de Julio Martos:

ALSA eligió a Julio Martos para defenderse públicamente. Desde CGT, queremos aclarar que Julio Martos no es el representante sindical del centro de trabajo en Almería. Dada su demostrada connivencia con la empresa, el sindicato al que pertenece en Jaén está tomando las medidas estatutarias correspondientes. Las múltiples y falsas acusaciones que ha realizado contra la compañera serán objeto de acciones legales por injurias y calumnias, ya que su único objetivo es mostrarse servil a la empresa.

Es crucial subrayar que el individuo en cuestión, quien afirma representar a las trabajadoras y

trabajadores, permite que los conductores que llegan a Almería desde Valencia duerman en un hotel. Sin embargo, a quienes van en la dirección opuesta se les aloja en un piso precario donde duermen 16 profesionales del volante, incluyendo a Encarna. Curiosamente, el alquiler de este piso está a nombre de Julio Martos. Este individuo cobra 80€ mensuales a cada conductor o conductora, incluyendo a Encarna, y claramente, es difícil descansar en un espacio que no cumple con las condiciones mínimas de confort, habitabilidad y prevención de riesgos laborales.



Entrevista a María, hermana de Encarna:

- María, ¿cómo se enteró tu hermana del despido?

- Pues le mandaron un burofax mientras estaba de baja, informándole que su relación laboral finalizaba por sanciones. Lo curioso es que días antes, en un supermercado, un compañero le preguntó cómo se había tomado el despido. Mi hermana no estaba al tanto, pero evidentemente, ese "compañero" ya lo sabía. Sus contactos en CCOO no tuvieron la prudencia de informarle que ella sería la última en enterarse.

-Que ha podido motivar un despido?

-El despido es totalmente inexplicable, algunas sanciones fueron archivadas por falta de fundamento y otras están pendientes pero todas ellas como habéis podido comprobar la empresa las traslada fuera de contexto.

- ¿Tu hermana estaba de baja en el momento del despido?

- Sí, hace unos meses comenzaron a tratarla de manera discriminatoria. Cada comentario, mirada o actuación le fue minando hasta hacerle caer en una depresión. Ha engordado más de 15 kg debido a la ansiedad.

- ¿Me puedes indicar algún ejemplo de comentarios inapropiados?

- Por ejemplo, ella fumaba y tuvo que dejarlo. El jefe de tráfico le reprochaba que estaba mal que una mujer fumara y, para colmo, que no era el modelo de mujer apropiado para la empresa. Según él, lo normal es una mujer rubia, delgada y que no fume.

- Me dejas helada. ¿Cómo se puede permitir su responsable directo, o incluso cualquier otra persona, decirle eso?

- ¿María, tu hermana también es militante activa de CGT?



- Sí, ella decidió unirse a CGT cuando comprobó que el delegado de personal de UGT permitía cosas que no se podían describir como normales. No denunciaba las irregularidades y miraba para otro lado ante cualquier queja. En una ocasión, incluso le llegó a decir que no era su secretario cuando le hizo una pregunta sobre los turnos.

- ¿Qué tipo de rotaciones tenía tu hermana?

- En Bacoma se trabaja 6 días y se descansa 3. Tienes que pernoctar en un "piso precario". El cansancio se acumula, especialmente cuando los turnos son de noche, ya que la política de la empresa es asignar a los empleados más nuevos a los turnos nocturnos y a los más antiguos en los demás turnos. Tenía turnos que no respetaban las 12 horas de descanso entre uno y otro; había veces que llegaba a Valencia a las 5 de la tarde y tenía que volver a salir a las 3 de la mañana.

- ¿Cómo gestionaban las libranzas?

- Los tres días de descanso son seguidos para facilitar la "conciliación". El problema de mi hermana es que durante mucho tiempo notó que era la única a la que no le asignaban los tres días seguidos en fin de semana. Cuando trasladó este asunto a la empresa, se acordó que todos los empleados disfrutarían al menos una vez al mes de esa rotación (librar viernes, sábado y domingo). Sin embargo, a ella no se le respetó este acuerdo; solo en mayo cumplieron con esta libranza, mientras que el resto de los compañeros continuó con esta rotación.

- ¿Tenía alguna forma de comunicación con el resto de compañeros?

- Sí, la incluyeron en un grupo de WhatsApp sin su consentimiento. Incluso la empresa utilizó comentarios privados para atacarla, sacando de contexto frases y, de esta manera, ignorando la ley de privacidad.

- Muchas gracias, María. Solo esperamos que la empresa tome conciencia de las irregularidades que está cometiendo con Encarna y que sea readmitida sin ningún tipo de castigo. Todos sabemos que, una vez iniciado el acoso laboral, es muy difícil que la empresa dé marcha atrás a menos que intervenga la justicia.

- Mucha fuerza a ambas, y recordad que la lucha es el único camino. Encarna no está sola.

Desde Mi Ventana

Entre el Reconocimiento Laboral y el Acoso

Nadie comprende el sentimiento que produce considerarse una buena trabajadora, darlo todo y, sin embargo, enfrentar obstáculos constantemente. Los comentarios misóginos, machistas y retrógrados se empiezan a somatizar y a normalizar hasta que un día, uno de ellos afecta seriamente tu salud.

Encarna había recibido incluso reconocimientos por parte de su empresa por su buen desempeño. Intuyo que, muy a pesar de algunas personas en la empresa, el hecho de que pudiera realizar su trabajo tan bien como cualquier hombre debió ser difícil de digerir.

Ser militante activa en CGT no facilita las cosas y puede generar incomodidad en la empresa. No es por las siglas, sino porque en CGT no nos vendemos. Cuando CGT entra en una empresa, se termina lo que vulgarmente se describe como "el chiringuito": beneficiar a las personas dispuestas a mirar para otro lado ante cualquier falta de transparencia.

Desde Barricada de Papel, extendemos a Encarna y a María todo nuestro apoyo. Encarna no estará sola; somos conscientes de los duros momentos que ha vivido durante mucho tiempo y de cómo actúan los acosadores. Esto, sumado a la misoginia, puede destrozar a cualquier persona, por fuerte que sea.

No nos rendiremos ante esto. Solo nos queda enfrentarlo con más fuerza que nunca. Todos unidos contra esta gran injusticia, apoyaremos y acompañaremos a Encarna hasta donde sea necesario. En CGT, no nos rendiremos y no pararemos hasta que se haga justicia.



¡SI NOS TOCAN A UNA NOS TOCAN A TODAS!

Contacta con nosotros

Barricadepapel@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Leonor Yebra

Maquetación: Ramón Sanz

