



LA BRÚJULA

ABRIL 2020 Nº 111 BOLETÍN INFORMATIVO T.U.C.-I.V. EN EMT

CONSECUENCIAS DEL COVID-19

En TUC-IV, desde que se decretó el primer estado de alarma, hemos seguido el mismo criterio de no publicar ninguna brújula en aras de la unidad del comité de empresa, cuando se trata de reuniones de éste con la empresa, dejando de lado las diferencias sindicales para aunar esfuerzos contra la empresa en defensa de los intereses de todos los trabajadores. Así pues, nos hemos limitado a mantener completamente informados a nuestros afiliados de los acontecimientos relevantes. Pero dado que, a pesar de que las reuniones con la empresa continúan, todas las secciones sindicales han publicado hojas informativas con sesgo de opinión propia de cada sindicato y algunas con acusaciones graves, y lejos de ceñirse a la realidad, realizamos la presente brújula con la intención de exponer nuestro punto de vista y aclarar posibles opiniones en las que no podemos estar de acuerdo.

En primer lugar, queremos transmitir que desde este sindicato se ha sido muy consciente del peligro del coronavirus y de la prioridad ante todo de la preservación de la salud de los trabajadores. En relación a esto, antes de que se decretara el primer estado de alarma, a través del Comité de Seguridad y Salud, el 25 de febrero se pidió a la empresa material de protección individual como mascarillas, guantes y overoles (monos integrales impermeables) así como en los primeros días de marzo solicitamos que se pidiera al ayuntamiento cancelar los eventos que congregaran multitudes por considerar un riesgo alto de contagio para el personal de conducción y operaciones en general, por trabajar con autobuses completos hasta la bandera.

Y llegaron esas limitaciones. Se suspendieron las fallas y se publicó el decreto del primer estado de alarma el 14 de marzo. Acto seguido llegaron publicaciones oficiales de Sanidad y de Transportes donde se nos declaraba como personal esencial y el

porcentaje máximo que teníamos que ofertar como transporte de pasajeros.

Ante las condiciones más estrictas de la prórroga del estado de alerta hubo una caída notable de pasaje e ingresos por lo que la gerencia de EMT propuso un ERTE por fuerza mayor.

Ante las dudas que esto suscitaba, TUC-IV consultó a sus servicios jurídicos internos, al igual que el Comité de Empresa a su abogado, para saber si el ERTE por fuerza mayor era viable en EMT, dictaminando ambos que no era de aplicación en EMT.

Por no entrar en tecnicismos legales que pudieran



dificultar la comprensión, podríamos resumir que la clave del asunto era saber si la mayoría del presupuesto anual de EMT es aportado por el ayuntamiento o era a través del cobro de los diversos títulos de transporte. Si era mayoritariamente por el ayuntamiento, EMT sería considerada Entidad Pública y el artículo 47 del estatuto de los trabajadores habla claramente que no podríamos someternos a un ERTE. Si por el contrario, la empresa consiguiera recaudar la mayor parte del presupuesto anual a través del servicio que ofertamos, sí podríamos ser sometidos a un ERTE.

De estos datos de contabilidad anual, eran concedores la empresa, y cuando desde el Comité de Empresa se le pidió esta información, fue ambigua y exactamente con la interpretación del título de transporte AMBTU. Con esta incertidumbre técnica de contabilidad propia y las inmejorables condiciones que estaba dispuesta a asumir la empresa para complementar las condiciones especiales de un ERTE de fuerza mayor, en la que se redujo al máximo la pérdida económica (solo los conceptos variables que no se trabajaran) mientras se preservaba la salud frente a posibles contagios y se facilitaba la conciliación familiar de diversos grupos de trabajadores se consiguió una unanimidad del Comité de Empresa para con el ERTE de "fuerza mayor".

Este ERTE, la autoridad laboral lo tumba, dejando claro que EMT es una Entidad Pública y despejando las dudas de contabilidad interna de la empresa.

A continuación, la dirección de empresa al ver truncada la posibilidad de ahorrarse más de un millón de euros con la aplicación de este ERTE por fuerza mayor, inicia el periodo de consultas de un ERTE por causas económicas y de producción, con la intención de ahorrarse poco más de cuatrocientos mil euros y con el riesgo de que el SEPE no asumiera la prestación por desempleo y no ahorrarse nada.

No hay que ser muy inteligente para darse cuenta de que si el ahorro para la empresa es una cuestión banal en este nuevo formato de ERTE (EMT tiene un presupuesto de más de 100 millones de euros), tienen que haber otros intereses ocultos (precarización del trabajo en EMT) que los muevan a llevar adelante un ERTE que le puede costar un desgaste político al ayuntamiento si vuelve a ser denegado por la autoridad laboral.

Una vez más desde TUC-IV solicitamos un informe a nuestros servicios jurídicos, al igual que el Comité a su abogado, para saber los condicionantes de este nuevo ERTE que proponía la empresa.

De dichos informes, destacan varias diferencias entre los dos tipos de ERTE, siendo la más importante para los intereses del colectivo de EMT, que un ERTE de fuerza mayor se limita al tiempo que ocasiona esa fuerza mayor (situación de estado de alarma), sin embargo el ERTE por causas económicas y de producción, aunque se redacte en un acuerdo el tiempo de duración, sienta un precedente y abre el abanico de las causas, le otorga a la empresa la posibilidad de iniciar en un futuro nuevos ERTEs cuando considere que se están dando condiciones económicas y de producción. Por ejemplo, si se volviera a producir otro robo en las cuentas de EMT podrían aplicar un ERTE por causas económicas o si el absentismo subiera podrían plantearlo por considerar que se reduce la productividad en EMT. De abrirse este melón, la dirección de empresa podría someternos a continuos chantajes que a buen seguro, condicionarían las condiciones actuales de trabajo en EMT.

Por estos motivos, desde TUC-IV decidimos no apoyar el ERTE por causas económicas y de producción. Respecto al resto de sindicatos, UGT y CCOO toman la misma posición frente al ERTE de producción que en suma posiciona a una mayoría del comité de empresa que no solo no lo acepta, sino que está dispuesta a combatirlo en defensa de la garantía de empleo estable como empleados públicos, entre otros intereses del colectivo.

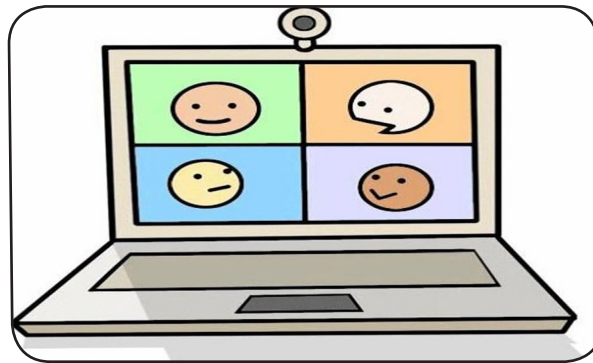
Por el lado de APTTUV, la situación es menos honrosa, puesto que de cara al Comité de Empresa, su representante desde el cargo de la presidencia, afirmaba en una reunión por videoconferencia que no veía bien el ERTE de producción, para a continuación, durante la intervención de un representante de UGT, pensando que tenía desactivado el micrófono, se le pudo ver y escuchar como conversaba con una tercera persona por teléfono a la que le decía "que él había dicho sí al ERTE con esas condiciones". Con esta pillada al presidente de la asociación, se pudo saber cuáles

eran las intenciones de APTTUV, aunque por una parte decían una cosa, luego hacían otra, dedicándose en grupos de redes sociales a vender las bondades del nuevo ERTE, mintiendo con lo que ellos interpretaban que eran pérdidas económicas, respecto a un ERTE que era ilegal y nocivo para los intereses de los

trabajadores, pero a lo mejor, no para sus intereses conjuntos con la empresa.

Aquí pudimos comprobar que el llamamiento a la unidad y a acatar la decisión de la mayoría que pregonaban desde la presidencia del Comité, no era más que una farsa, demostrando que su unidad es solo cuando les beneficia la mayoría.

Respecto a CGT, mantuvo en todo momento el apoyo a su amigo Grezzi frente a los ERTEs, tanto en sus intervenciones como en su decisión final ante la empresa. Una decisión incomprensible ya que mientras a nivel estatal CGT está denunciando los ERTEs que se están produciendo en las empresas en las que tiene representación, en EMT aceptaban el de causas económicas y de producción, aun admitiendo que no se habían asesorado y negando las conclusiones del informe del abogado del Comité de Empresa.

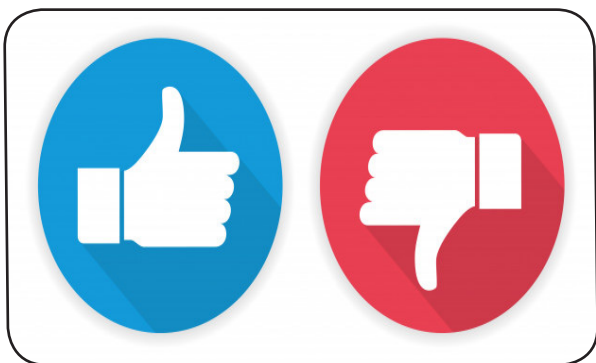


La Brújula Abril 2020

Debemos denunciar que estamos en contra de su falta de respeto con el resto en sus diversas intervenciones, pero no podemos aceptar el atrevimiento de hacer responsables a los opositores del ERTE de producción de los posibles contagios que se den por el covid-19 en la empresa, porque es utilizar el dolor y un virus altamente contagioso como arma arrojadiza sindical. Un derroche de esfuerzo inútil que bien podría utilizar a favor de una correcta información a sus afiliados y al colectivo en general.

Por fin, el asunto del ERTE se resolvió por parte de la empresa desistiendo oficialmente, en declaraciones del alcalde de Valencia, al no contar con el apoyo de una mayoría del Comité de Empresa de EMT.

Para terminar en la actual situación, comentamos que en una campaña agotadora por videoconferencias a todas horas y prácticamente todos los días, estamos en negociación continua para acordar unos términos que en primer lugar, preserve la salud frente a los demás aspectos, incluido el económico y a su vez, evitar que se tomen decisiones que pudieran ser utilizadas por la empresa en contra de los derechos del colectivo.



EXCEDENTE DE PERSONAL

Actualmente, debido a que ambos ERTE's no han sido viables por distintos motivos, como hemos expuesto en el anterior artículo, no han solucionado el excedente de personal por la relación entre el cuadro de servicio que se oferta (servicio equivalente a un fin de semana) y la plantilla de personal, sobre todo en el de conducción del estamento de operaciones, temporalmente estimado hasta el 10 de mayo.

En práctica con algunos aspectos ya acordados a mediados de marzo con la empresa y nuevas propuestas del comité de empresa, en los últimos días de abril, se ha llegado a proponer diversas

propuestas para gestión del citado excedente de personal para facilitar también conciliaciones familiares y preventivos de grupos de riesgo evitando en lo posible la exposición de contagio en el trabajo quedándose en casa.

Estás medidas consisten que de forma voluntaria se pueda solicitar tanto días por compensación de cómputo con un límite de -7 horas, como días retribuidos a cuenta de las horas de formación que se adeudan a los trabajadores desde el año 2012 a razón de 20 horas por año. Una bolsa de horas de formación, que si bien en convenio está regulada que se abonaría como horas ordinarias fuera de la jornada, la solicitud con carácter voluntario hace viable la conversión de esta bolsa individual de cada trabajador en permiso retribuido.

Para facilitar todavía más la posibilidad la gestión de este excedente de personal, en última propuesta por la parte social, se ha propuesto a la empresa que se pueda intercambiar con la propia empresa días de descansos, días de convenio, días de vacaciones sin límite para el rango del período de alerta que culmina el día 10 de mayo.

Para a partir del 11 de mayo, es mucho adelantar, pero parece ser que habrá nuevas condiciones de la alerta y presuponiendo que haya sido prorrogada, la evolución progresiva de la desescalada gradual que ya ha comenzado, podría indicar un aumento de pasaje que sumado al mantenimiento del aforo limitado a veinte plazas en los autobuses de doce metros y de treinta personas en los autobuses gusanos de dieciocho metros, lleva a dilucidar que nos hayamos ante una inminente situación en la que deberemos de ofertar todo el servicio que nos permite nuestra actual flota de autobuses, despejando está situación actual de excedente de personal.



ASUMPCIONES DE EXTERNALIZACIONES

Un fruto de ambas voluntades entre la parte social y la empresa ha sido la de asumir por parte del excedente del personal de conducción, los nuevos puestos de trabajo que han sido ocupados por voluntarios, (puestos de chaquetas rojas), demostrando una vez más el compromiso de trabajo del colectivo.

Se están habilitando cuatro grupos de días para informar a la ciudadanía de una reestructuración imparabile ante la mismísima actual alerta sanitaria.

Desde el TUC-IV aceptamos esta flexibilidad no impuesta y que acepta superando las plazas ofertadas por voluntarios, no sin antes exigir ciertos protocolos (cursillos técnicos) y actuaciones indicados y necesarios para la protección de la salud de los voluntarios. (Indicaciones de prevención de la salud).

Hacemos encarecidamente y de nuevo, un llamamiento para mantener escrupulosamente la distancia social y sobre todo, entre compañeros.

Desde el sindicato, además de aprobar las medidas una vez indicadas ciertas protecciones en ámbitos de salud y de derechos de los voluntarios, instamos a la empresa a ampliar en el sentido de asunciones de trabajos externos por parte de EMT, pues es una vía a medio plazo de momento para aliviar el coste que la empresa nos resalta en cada escrito de negociación, como por la parte social, demostrar la calidad de trabajo del personal de la casa. Oportunidad que no dudamos, que el colectivo estará a la altura como tantas veces ha demostrado.

UN 1 DE MAYO DIFERENTE

El próximo 1 de mayo, Día del Trabajador/a, quedará en los anales de la historia al no poder ser el día de reivindicación en la calle, de la defensa del trabajo digno que persigue la clase trabajadora.

No será porque renunciemos a la lucha para reivindicar un trabajo digno, una sociedad más justa, unos servicios públicos dignos, un reparto de la riqueza equitativo, unas pensiones dignas y un largo etcétera de injusticias sociales que a día de hoy se siguen produciendo.

La pandemia generada por un bicho minúsculo, que nos ha obligado a quedarnos en nuestras casas reclusos para evitar que nos contagie, impedirá

que tomemos las calles, pero no impedirá que ahora más que nunca, nuestro espíritu reivindicativo y de solidaridad fluya en nuestras conciencias.

Debemos aprender a ser humildes, dejar de pensar que somos los amos del mundo y que todo lo tenemos bajo control. Apostar por lo básico que de verdad satisface nuestro desarrollo como humanidad. Los males ya no son ajenos, ni están en terceros países a los que miramos con indiferencia, donde la palabra "hambre" mata a más personas que cualquier virus.

Esperamos que la situación sin precedentes que se está viviendo en los supuestos países desarrollados, no caiga en saco roto y nos haga caminar hacia la solidaridad apartando el egoísmo enquistado en nuestra sociedad, solo nos tenemos los unos a los otros para ayudarnos a seguir hacia adelante.

Tenemos por delante un duro camino por recorrer para restablecer las condiciones sociales y económicas de muchas personas, pero tenemos que hilar fino para que la situación generada por la pandemia y la crisis que tanto tiempo llevaban anunciando, no sirva como excusa para destruir derechos conquistados por la clase trabajadora y que los de siempre vuelvan a hacer caja de la desgracia.

Que el próximo 1 de mayo de 2021 los podamos celebrar en la calle, recordando al del próximo viernes, como el inicio de un camino hacia un modelo más social y menos económico, donde el mensaje que se nos ha lanzado no haya caído en saco roto.

