

PRÓRROGA DE LOS ERTES

EXTENSIÓN ERTES COVID POR FUERZA MAYOR (FM)

La COVID19 como causa FM no podrá ser alegada en expedientes iniciados tras la entrada en vigor del RD-I 24/2020 (27 de junio de 2020).

Estos ERTes sólo se podrán seguir aplicando hasta el 30 de septiembre de 2020.

Si a partir del 1 de julio hubiera empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones podrán beneficiarse de las exenciones en las cotizaciones sociales cuando tramiten ERTes de Fuerza Mayor en base a la regulación general del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

EXTENSIÓN ERTES COVID POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (ETOP)

Los ERTE ETOP que estuvieran en vigor antes del 27 de junio de 2020 seguirán aplicándose en los términos reflejados en la decisión final del empresario y hasta la fecha prevista en la misma.

Para los ERTE ETOP que se inicien a partir del 27 de junio de 2020 habrá que tener en cuenta:

- Estos expedientes podrán iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación de empleo por Fuerza Mayor.

- Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE FM, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste. Esto es, ambos expedientes de encadenarán aunque entre el fin del expediente de fuerza mayor y trámite del ETOP medien algunos días de diferencia.

Prórroga medidas extraordinarias de protección por desempleo

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para personas trabajadoras afectadas por ERTes COVID19, tanto ETOP como por Fuerza Mayor, se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020. Esto es, se mantienen hasta esa fecha:

- La eliminación de los periodos mínimos de cotización para acceder a la prestación contributiva por desempleo.
- El no cómputo de las prestaciones consumidas por el tiempo que la persona haya estado regulada.

En el caso de las personas fijas-discontinuas, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo recogidas en el RD-I 8/2020 se prorrogan hasta el 31 de diciembre de 2020.

A aquellas personas afectadas por ERTes COVID19 y que durante el tiempo en el que estén afectadas por la suspensión no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo y sobre las que la empresa

no tenga la obligación de cotizar se les reconocerá ese periodo de suspensión como situación asimilada al alta, reconociéndoles una base de cotización equivalente a la media de los 6 meses anteriores.

OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS

No podrán realizar horas extraordinarias, ni externalizaciones ni nuevas contrataciones aunque existen excepciones a estas obligaciones por motivos limitados.

Todas las empresas que apliquen ERTes y se acojan a las exenciones en las cotizaciones sociales previstas en la legislación extraordinaria tendrán que mantener el empleo durante 6 meses:

- Para las empresas que inicien un nuevo expediente a partir del 27 de junio, los 6 meses empiezan a contar en esta misma fecha.
- Para empresas que ya viniesen aplicando un ERTE, esos 6 meses comenzarán a contar desde la fecha en la que se produzca la reanudación (parcial o total) de la actividad.
- Se prorroga también la prohibición de aplicar ERTes COVID19 a empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales así como el reparto de dividendos en empresas que hayan aplicado este tipo de ERTE.

OSAKIDETZA CONDENADA



Tras la denuncia presentada por ESK, el pasado 16 de junio se celebró el juicio contra Osakidetza por incumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales durante la gestión de la Pandemia generada por el SARS-CoV-2.

En la misma, se denunciaba la actitud de la Dirección de Osakidetza en aspectos como la ausencia de EPIs entre el personal trabajador en Osakidetza, así como el incumplimiento de los protocolos de utilización de los mismos o la no realización de los test para poder detectar la situación de la plantilla.

POR PONER EN RIESGO A SU PERSONAL

EITSJV, en su sentencia, señala que, en relación a las mascarillas y a las batas, se dieron por Osakidetza instrucciones de uso, reutilización

y lavado que nada tienen que ver con las indicaciones sanitarias y que dejaron de lado las recomendaciones de uso que advertían del riesgo potencial de infecciones para el paciente y para el usuario que conllevaba su reutilización. De igual manera, el TSJV determina que es obligación del empresario (Osakidetza) garantizar una adecuada vigilancia de la salud laboral y que la exposición en el trabajo a la COVID-19 merece la calificación de riesgo laboral grave e inminente, declarando que Osakidetza ha incumplido esa obligación en materia de prevención de riesgos laborales y condenándola a tomar las medidas oportunas para la protección del personal a su servicio.

¡NEKANE MURGA DIMISIÓN!

ESK viene denunciando reiteradamente la política del avestruz que

han llevado a cabo Nekane Murga y su equipo. Tras años de continuos recortes, la crisis de la COVID-19 ha puesto encima de la mesa las carencias que sufre Osakidetza y la negligente gestión de las personas que la dirigen. Esta sentencia deja a las claras que la Dirección de Osakidetza ha hecho peligrar la salud de toda la plantilla, como ya venía demostrando el alto porcentaje de personal infectado.

Por ello, y en base a lo dictaminado en la sentencia, el sindicato ESK exige que tanto la Dirección de Osakidetza, como la Consejera de Salud, Nekane Murga, asuman sus responsabilidades y presenten su dimisión por la nefasta gestión de estos tensos meses, que ha puesto en peligro la salud tanto del personal de Osakidetza, como de la ciudadanía a la que asisten.



El juzgado nº 2 de Gasteiz declaró ilegal el ERTE que se aplicó en TUVISA como consecuencia de la crisis sanitaria.

Ante esta situación, el Comité de trabajadores y trabajadoras exigió el cese de manera inmediata de toda la dirección de la Empresa. El ERTE fue aplicado a conductoras, conductores-perceptores, perceptoras. Tras esta sentencia el Comité de empresa hizo las siguientes consideraciones:

1. En su día, cuando TUVISA presentó el ERTE, ya hicimos públicas nuestras dudas sobre su legalidad y presentamos el correspondiente recurso de alzada y posteriormente la demanda judicial como conflicto colectivo.

Basábamos nuestras alegaciones en que TUVISA es una empresa pública que se finan-

cia mayoritariamente con presupuesto público y que este tipo de empresas no pueden acogerse a los ERTEs.

2. Pese a nuestras advertencias, la Empresa, en boca de su jefa de RRHH, no tuvo ningún reparo en mentir a la Inspectora de Trabajo diciéndole que TUVISA se financia mayoritariamente con dinero obtenido de sus ventas de billetes y parkings, algo que ha quedado demostrado que es falso.

3. Queremos denunciar públicamente, que la actitud, tanto de la Sra. Amaya Barredo, Presidenta del Consejo de Administración, como de la Sra. Marijo Ajuriaguerra, Gerenta de la sociedad municipal, no ha sido la de tratar de salvar la crisis con los menores daños posibles, ni para la Empresa ni para su plantilla, sino

la de dismantelar en todo lo posible nuestro marco de relaciones laborales y nuestro convenio colectivo que al parecer les molesta sobremanera. Hay que recordar, especialmente al señor Alcalde Gorka Urtaran, porque no lo debe saber, que ese convenio colectivo fue negociado y acordado por su grupo político, además de PSE y EH Bildu y posteriormente ratificado por cada uno de los grupos políticos que están representados en el Ayuntamiento.

El señor Urtaran debería compensar su falta de conocimientos con un poco más de educación. No podemos permitir que el sexto alcalde mejor pagado del estado español, según datos del Ministerio de Política Territorial, se permita el lujo de lanzar los graves insultos y amenazas que

hemos tenido que soportar hacia este Comité de Empresa en particular y hacia toda la plantilla en general, por lo que exigimos públicamente su rectificación y sus disculpas. Aprovechamos también para exigirle que explique a la ciudadanía dónde está ese "ERTE de LIBRO" con el que se llenaba la boca en una rueda de prensa recientemente.

4. Ante la situación que ahora se crea, solicitamos a TUVISA que levante el ERTE y que retome el 100% de los servicios habituales de forma inmediata, dejando de causar molestias a la ciudadanía de la forma más absurda ya que, además, ni siquiera están sirviendo de alivio económico porque tendrán que abonar todos y cada uno de los salarios que han intentado desviar al SEPE, en su intento sanear las cuentas

de la empresa, deterioradas estas, por la nefasta gestión de la sociedad municipal, que estamos padeciendo en los últimos años.

5. Queremos desde este Comité, dejar bien claro que TUVISA ha sido la única empresa del sector de transporte público de Euskadi que ha presentado un ERTE a su plantilla, tratando de buscar de forma ilícita financiación de sus gastos a través del SEPE y al mismo tiempo, disciplinar a su plantilla recortándole salarios y derechos. Ni siquiera las empresas que funcionan en régimen de concesión, como puede ser PESA, muchas de las de Lurraldebus o Bizkaibus o la concesionaria de Bilbo-bus, todas ellas empresas privadas, han presentado ERTEs y han buscado soluciones a la situación de crisis mucho

menos perjudiciales para sus usuarios/as y para sus plantillas. Esto deja bien claro el bochornoso comportamiento que ha tenido y sigue teniendo el equipo de gobierno de nuestro Ayuntamiento tanto con la ciudadanía que necesita el servicio de TUVISA, como con su propia plantilla.

6. Ante este cúmulo de despropósitos, tenemos claro que no cabe otra salida que la de exigir el cese de manera inmediata de toda la dirección de la Empresa, incluyendo por supuesto y en primer lugar a la Presidenta del Consejo y a la Gerenta de la Sociedad.

UN SECTOR ESENCIAL

El sector de la Intervención Social, es uno de los que han sido considerados actividades esenciales y esta crisis ha demostrado que es absolutamente necesario y no puede dejar de prestarse. En el caso de Araba (como sucede en la mayoría de los herrialdes) es un servicio subcontratado por la Diputación Foral y que sigue estando en el último lugar en la agenda de nuestros políticos.

FALTA DE INTERÉS

El 22 de mayo, los sindicatos ELA, LAB, CCOO, ESK y UGT nos reunimos con los responsables políticos y técnicos de la Diputación Foral de Araba y del IFBS. La crítica más importante que hicimos es la falta de interés que han mostrado hacia nosotras, esta reunión llegó tarde, si se habían reunido con las empresas y asociaciones gestoras pero no con los sindicatos representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció que una de las prioridades era reforzar la protección de las trabajadoras y los trabajadores ya que prima la salud por encima de la economía.

Las empresas, además, están obligadas a establecer protocolos de actuación para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

No se puede aplicar el decreto interesadamente en los puntos que garantizan el mantenimiento del servicio y no, en aquellos que facilitan a las personas trabajadoras la protección y las orientaciones de cómo actuar ante una pandemia como la actual.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se debe garantizar, que todo el personal cuente con información y formación específica y actualizada sobre la situación, así como el conocimiento de las medidas que se implanten para evitar los riesgos asociados al trabajo. No son personal sanitario y han tenido que prestar asistencia y cuidados a personas, a menos de dos metros, y sin indicaciones sobre la necesidad de usar mascarilla, guantes, gafas de protección, buzos impermeables, etc. (como escaseaban, se alegaba que no eran necesarios, sólo recomendables).

Los equipos de protección han llegado tarde y han sido insuficientes. En algunos servicios, los han comprado y costado los propios trabajadores y trabajadoras, al no

serles entregados por parte de las empresas, ni de las Instituciones responsables del servicio. No se les ha proporcionado uniformes, han trabajado vestidos con su ropa, que por indicación de la empresa, debían llevar a casa para lavar, con el riesgo que ello implica para sus familias.

REFUERZOS

Los trabajadores y las trabajadoras, fuera de sus funciones laborales y sin conocimientos sobre desinfección, realizan labores de limpieza por iniciativa propia. Son conscientes de que no se están garantizando las medidas de higiene necesarias, ya que el personal de limpieza, tan esencial en esta crisis, no ha sido reforzado y su tiempo de trabajo es demasiado limitado para una correcta desinfección de los centros.

El 6 de mayo, y sin concluir el estado de alarma Emilio Sola, Diputado de Asuntos Sociales, elimina todos los refuerzos que se establecieron en los recursos de menores, desde el cierre de los centros escolares, al comienzo de la alarma sanitaria. El personal ha tenido que adaptarse a los horarios de las distintas fases, para hacer las actividades permitidas, y en muchas ocasiones la falta de estos refuerzos impide llevarlas a cabo. Se optó por turnos de más horas



de trabajo, lo que supuso cambios en los calendarios de las plantillas.

El 7 de mayo los sindicatos ELA, LAB, CCOO, ESK y UGT realizamos la correspondiente DENUNCIA PÚBLICA en relación a la eliminación de estos refuerzos, ya que sigue vigente el Estado de Alarma y los centros escolares permanecen cerrados, por lo que la situación que determinó su aplicación permanece inalterada.

BAJAS Y EXCEDENCIAS

Exigimos que se cubran todas las incapacidades laborales y las excedencias, que a día de hoy, no se están cubriendo. La dotación de personal con la que cuentan estos recursos es manifiestamente insuficiente y supone dificultades añadidas para garantizar el bienestar y la protección de las y los menores de edad. Lo razonable sería aumentar los medios, ya que en esta situación, la exigencia en lo físico y en lo emocional para las personas trabajadoras de estos

centros es mayor, no sólo por el riesgo sobre la salud a la que están sometidas, también por las medidas de prevención que se deben respetar y que en algunos casos son difíciles de llevar a cabo, si no imposibles.

La Diputación, con esta medida, ha vuelto a poner por delante los intereses económicos a la adecuada atención de las personas, en este caso menores, lo que la hace más grave aún; por supuesto deja en evidencia, una vez más el lugar real que para esta Diputación ocupan los servicios sociales y la protección de las personas más vulnerables. Servicios esenciales que siguen estando en el último lugar en la agenda de nuestros políticos que no tienen ninguna voluntad de darle un tratamiento adecuado y merecido.

PRECARIEDAD FEMINIZADA

Este sector donde abunda la precariedad, está formado en su ma-

yoría por mujeres, lo cual nos genera un rechazo aún mayor, ya que las Instituciones Públicas, tienen la obligación de velar por la igualdad entre hombres y mujeres, con la mejora de las condiciones laborales en sectores tan feminizados como el de la Intervención Social.

Las personas trabajadoras de servicios sociales han demostrado, durante esta crisis, que son plenamente conscientes de su responsabilidad social, aportando toda la fuerza de su trabajo y mostrando su disponibilidad para hacer frente común a la situación, personas que prestan servicio a una administración que no está a la altura.

Exigimos por lo tanto que se haga una mayor dotación presupuestaria en este sector.

IMPROVISACIÓN EN LOS ROCÓDROMOS DE VITORIA-GASTEIZ

Desde ESK mostramos nuestra preocupación por la mala gestión de los rocódromos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la crisis del COVID-19 y por el fin del plazo de la adjudicación que no permite prórrogas.

Nos preocupa y mucho la situación de los rocódromos municipales y denunciamos la mala gestión que se está realizando por parte del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Volvemos a la normalidad, pero por desgracia, la normalidad en la gestión de los rocódromos supone recorte en el uso de las instalaciones, soluciones improvisadas y poco coherentes y una política que premia a los deportes de masas para los que la inversión económica nunca es un problema. Improvisación en los rocódromos de Vitoria-Gasteiz.

De un lado, de una manera muy improvisada se ha realizado una apertura que no garantiza unas condiciones sanitarias adecuadas en el uso de las instalaciones. Antes de la pandemia las instalaciones se limpiaban todos los días lo que implicaba una hora de tiempo como mínimo. Ahora se pretende vender una imagen de instalación adecuada realizando una des-

infección de 30 minutos previos a la apertura al público. Por suerte, el número de personas usuarias en estos primeros días está siendo bajo y permite que la desinfección se pueda realizar ya que se tiene más tiempo hasta la llegada de la gente, pero nos tememos que o se amplía ese tiempo de manera inmediata o no se va a poder garantizar una instalación desinfectada. Desde la semana pasada, se ha pedido una reunión con el Ayuntamiento y aun no ha habido contestación.

RECORTE EN EL SERVICIO

De otro lado, el servicio ha sufrido un recorte muy fuerte. Solo se permite la entrada de personas que tengan el abono de temporada, y aunque eso iba a ser algo provisional que solo iba a durar los tres primeros días de julio, a fecha de hoy, esa decisión del Ayuntamiento sigue vigente y gente que se acerca a la instalación se queda sin escalar.

Este recorte también afecta a las instalaciones, ya que los horarios se han restringido o directamente se ha cerrado la instalación como en el caso de Hegoalde. Con la excusa de unas obras que aun no han empezado no se permite su uso. Entendemos que los aforos se

deben reducir para poder aplicar medidas de distanciamiento social en la práctica de la escalada, pero eso no debería provocar abrir las instalaciones menos horas que antes de la pandemia. Si se quiere ofrecer un servicio y recuperar cierta normalidad, solo abriendo las instalaciones el máximo de horas posibles puedes conseguir que la gente pueda escalar. La pauta municipal es de menos sitios, menos horas y menos personas. Como sindicato ni lo comprendemos ni lo compartimos.

FINALIZACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN

El pliego actual finaliza en fecha de 31 de julio de 2020 y no permite prórrogas. ¿Nos acercamos a una nueva caída del servicio como la vivida durante el curso 2018/2019? Esa cuestión también ha sido planteada al Ayuntamiento y seguimos sin una respuesta oficial.

¿Se pretende prorrogar la gestión con una empresa sin base legal y sin tener en cuenta que esta empresa desde que ha asumido la gestión ya ha realizado 5 despidos (tres de ellos considerados improcedentes) y ha recortado las jornadas de parte de la plantilla?