

GUÍA DE ACCIÓN SINDICAL
Acción sindical en tiempo de alarma

ESKren Ekintza Sindikalaeko Taldea

2020ko Apirilaren 14a



Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe
31014 Iruñea
nafarroa@esk.eus

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe
01012 Vitoria-Gasteiz
araba@esk.eus

Bilbo

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. Ezkerra
48008 Bilbo-Bilbao
bizkaia@esk.eus

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe
20011 Donostia
gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Artekale 10
20570 Bergara
bergara@esk.eus

www.esk.eus

COVID 19 y Acción Sindical de ESK

Este texto pretende ser, junto con la 'GUÍA LABORAL COVID 19 Legislación durante el Estado de Alarma', dos herramientas que nos sean de utilidad para los hombres y mujeres de ESK en estos tiempos, tan novedosos, que nos está tocando transitar.

Por lo tanto, en este texto solo encontrareis criterios sindicales ya que los jurídicos están en el otro documento.

El Estado de Alarma no ha limitado NINGUNO de los derechos sindicales que tenemos la gente trabajadora y particularmente los que tienen sus representantes sindicales.

Está totalmente vigente el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET) así como toda la articulación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), y es totalmente necesario que, en las circunstancias en que nos encontramos, exijamos su cumplimiento, particularmente en materia de interlocución y de información. Como bien hemos explicado, los derechos que se tiene por ser representantes de la plantilla, no eximen de la obligatoriedad de que la empresa nos trate como lo que somos, un órgano colegiado, interlocutores válidos, sin recorte de nuestro derecho a la información. No solamente tenemos este derecho, sino que además, el no cumplimiento del mismo por la empresa es tanto una vulneración de los derechos fundamentales como una infracción grave del orden social (Art. 7 Ley Reguladora de las Infracciones en el Orden Social – LISOS)

Los reales decretos aprobados refuerzan la obligatoriedad de la participación de la gente trabajadora a través de sus representantes y en los supuestos de que no se tengan elegidos, regula el cómo hacerlo.

El hecho que la situación de pandemia esté generando inestabilidad y que las medidas que se van tomando por las empresas, vayan cambiando de un día a otro, poner en el primer orden de nuestras prioridades la exigencia de una información clara y precisa en todas aquellas medidas que afecten a su personal.

Tenemos que tener en cuenta que todos los órganos administrativos: Inspección de Trabajo, Osalan, Juzgado... están activos (aunque tengamos que comunicarnos con ellos telemáticamente o telefónicamente) y podemos recurrir a ellos para hacer llegar nuestras denuncias, consultas, etc...

Por último, nos tenéis a todas las personas que trabajamos en el sindicato a vuestra disposición, como siempre, o mejor dicho: más que siempre para ayudaros en la toma de decisiones tanto sindicales, administrativas o judiciales que consideremos oportunas con la casuística que nos surja.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

La priorización y flexibilización del régimen de los ERTE ha sido la medida estrella del Gobierno y su aplicación, a estas alturas, ha sido muy extendida.

Sin entrar a realizar un balance, que tendremos que hacer cuando esta situación desaparezca, su aplicación está siendo muy diversa y nos hemos encontrado desde situaciones ajustadas a derecho a otras donde los intentos de aprovechamiento, en benéfico empresarial, ha sido descartado y se ha encontrado con la oposición sindical y en bastantes ocasiones del conjunto de las plantillas afectadas.

Los incumplimientos más habituales han sido la falta de información, la no audiencia a la representación laboral y el intentar pasar por fuerza mayor lo que no era otra cosa que causas objetivas, sin olvidar que muchos ERTEs han sido admitidos por fuerza mayor, sin ser analizados por la autoridad competente al haber habido silencio administrativo.

Otro de los elementos que se ha visualizado es que las empresas no están protegiendo al personal eventual y se les están dejando fuera de la protección de los ERTE causando su baja a la finalización de sus contratos (una gran mayoría de poco tiempo de duración). Por ello es muy importante que cuando la empresa quiera negociar un ERTE defendamos los derechos del personal eventual. En el actual sistema económico, donde la precariedad se ha consolidado, es básico ponernos del lado del eslabón más débil de nuestras empresas: el personal eventual.

No se pueden finalizar los contratos amparándose en fuerza mayor o causas técnicas organizativas o de producción. Por esa razón, aunque los plazos estén suspendidos, estos despidos pueden considerarse improcedentes o incluso nulos, y es fundamental que os pongáis en contacto con el sindicato, ya que todo despido basado en estas causas debe ser impugnado judicialmente. Sin olvidar lo más importante, cuando os den la documentación, poned la fecha y escribid siempre 'recibido no conforme'.

El interés por mantener en funcionamiento aquellas actividades no consideradas esenciales (sobre todo la industrial) tanto por las propias empresas como por el PNV con el lehendakari a la cabeza, ha puesto de manifiesto, una vez más, que sus beneficios están por encima de nuestras vidas.

Permiso retribuido y recuperable

Esta ha sido otra de las medidas estrella del Gobierno estatal.

Ha sido una medida que ha permitido que durante su aplicación (desde 30/03 hasta 9/04) el costo de la misma haya recaído sobre nuestras espaldas. El denominado 'permiso retribuido' no es más que un bolsín de flexibilidad del que dispondrán las empresas hasta fin de año. Dejemos claro que los permisos son de dos tipos: retribuidos y no se recuperan o no retribuidos y por tanto se tienen que recuperar.

En estos momentos (ya pasado el 9 de abril) tenemos que ver como abordamos el tema y con qué criterios.

El RDL 10/2020 establece que la recuperación del permiso retribuido debe ser negociado con la representación legal que se tenga en cada centro de trabajo y en su defecto la representación elegida para gestionar este tema (en los mismos términos que los establecidos para la negociación de los ERTE) y por otro lado NO obliga a recuperar todas las horas consumidas en el permiso. El texto dice: "El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación DE TODAS O DE PARTE de las horas de trabajo durante el permiso..."

Por todo ello ESK defenderemos:

- Todo lo referente al permiso se gestionará de manera colectiva a través de la representación sindical o la establecida para el tema. Muchas empresas, aun habiendo representación de la plantilla ha empezado a llamar a la gente trabajadora presionándoles para plantear la recuperación de esos permisos, y eso no lo podemos permitir. Volvemos a repetir, SE GESTIONARA DE MANERA COLECTIVA, NO INDIVIDUALIZADA.
- Defenderemos que el costo de este permiso no recaiga sobre nuestras espaldas. Pelearemos porque sean las empresas las que lo asuman.
- En el caso que tengamos que devolver parte o todo el permiso, no nos precipitaremos a la hora de abrir la negociación. Debemos buscar el momento que más nos beneficie para hacerla. Hay que tener en cuenta que el Estado de Alarma se puede prorrogar más allá de lo actualmente establecido, además estamos viendo que cada día surgen nuevos decretos y los escenarios van cambiando.
- Buscaremos el máximo de participación de la plantilla en la gestión y en las decisiones que tengamos que tomar.
- En general, no facilitaremos que se recupere durante el periodo de alarma. El decreto establece que tiene que ser una vez finalizado el mismo.

La salud laboral: más necesaria que nunca

El día 14 de abril se terminan los efectos del RDL 10/2020 donde se paralizaba gran parte de la actividad productiva, es decir, muchos trabajadores y trabajadoras tendrán que volver su puesto de trabajo.

En estos momentos, este mero hecho supone una exposición a un posible de contagio del COVID 19. Es por ello, que una de nuestras inquietudes nucleares en nuestra actividad sindical tiene que ser la del cumplimiento íntegro de todos los protocolos de seguridad y salud laboral.

En esta situación las gentes de ESK tenemos que ser súper exigentes en que se tomen todas las medidas de seguridad: toma de temperatura, mantenimiento de las distancias de seguridad, entrada en los vestuarios de manera paulatina para que no se produzcan aglomeraciones, exigencia de limpiezas especiales de herramientas y locales ... No es momento para andar con contemplaciones y permitir a las empresas dilatar las decisiones, por ello no tenemos que dudar en solicitar a la Inspección de Trabajo e incluso a Osalan un informe para que evalúe si se cumplen los requisitos para que se retome la actividad y así garantizar las medida necesarias para proteger nuestra salud.

También tenemos que tener presente las posibilidades que el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos brinda en cuanto a la suspensión de la actividad cuando exista riesgo real e inminente para la integridad de las personas trabajadoras.

Cuestiones a tener en cuenta en el sector público

Los diversos decretos que se han ido publicando han dado un trato particular a este sector mediante la regulación de salvedades o de órdenes específicas.

Además, ha sido este sector el que ha soportado el mayor esfuerzo en la defensa de la ciudadanía frente a la pandemia.

Es por ello que el sindicato debe realizar un fuerte trabajo en defensa de lo público pero también en la defensa de las condiciones laborales de quienes lo sustentan.

Por ello y partiendo de que compete a los y las empleadas públicas el desarrollo de aquellas tareas y funciones que desde la administración local y foral se pudieran dar en beneficio de la salud pública y de aquellos trabajos que pudieran favorecer la contención de la expansión de la pandemia provocada por el Covid-19, planteamos:

A corto plazo:

- Defensa de la salud de quienes realizan las tareas esenciales en las administraciones públicas.
- Defensa de los todos sus derechos. Los empleados y empleadas del sector público no han recuperado lo perdido en la anterior crisis. No van a pagar esta nueva crisis.
- Exigencia de la participación de su representación legal en la toma de todas las decisiones. No permitir la unilateralidad.
- Asumiendo la realidad de la necesidad de prestar servicios esenciales para la salud y el cuidado de la ciudadanía (limpieza, desinfección, servicios sociales, etc.), identificar cuáles son esos servicios esenciales, cuantificarlos, y limitar las tareas de trabajo presencial exclusivamente a esos servicios.
- Extender la posibilidad de trabajo no presencial (teletrabajo) al mayor número de personas posible.
- En cuanto a la prevención de riesgos laborales. Exigir la adopción de todas las medidas necesarias que se hayan de sumar a las habituales para la prevención del contagio del virus covid19. En este sentido, solicitar por escrito y de forma clara (situando la responsabilidad en los servicios de prevención y la institución) la relación de medidas preventivas y pautas a adoptar (utilización de EPI medidas de distanciamiento, etc.).
- Exigir a la institución la no restitución de las horas no trabajadas, como parte de ese Permiso Retribuido. Para poder hacer una defensa real y efectiva de esta cuestión llevar la apertura de negociaciones cuando pase el estado de alarma.

A futuro:

- La experiencia de esta crisis sanitaria ha de ser aprovechada para poner en valor el sector público. Invertir esfuerzos en su desarrollo y crecimiento. Si algo ha quedado claro en esta crisis es que el pueblo salva al pueblo y los servicios públicos se han situado al frente en esa defensa de la vida y los cuidados.

- Reconocimiento y puesta en valor de aquellos trabajos poco valorados social y económicamente por la institución y que son esenciales para el cuidado, la salud y el bienestar de la ciudadanía.

Desde las secciones sindicales de las administraciones públicas tenemos que tener especial cuidado con las subcontratas con los siguientes criterios:

- En primer lugar exigir que no se haga efectivo ningún despido.
- En segundo lugar, actuar y adoptar mismos criterios sindicales con los que trabajamos en la institución, en especial en lo referido al respeto a sus condiciones de seguridad y salud.

Cuestiones a tener en cuenta en el sector Sociocomunitario

Al igual que el Sector Público, el Sector Sociocomunitario tiene una problemática específica.

En concreto, la administración titular de los servicios sociales, en nuestro caso Gobierno Vasco o Navarra, diputaciones forales o ayuntamientos podrán adoptar medidas que impongan prestación de servicios, modificación sustancial de las condiciones de prestación del trabajo siempre que no comporten movilización geográfica; así mismo la normativa específica aprobada establece que todo el personal de servicios sociales, independientemente de que ya esté prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo u otras, deberá estar disponible para ser requerido en cualquier momento para la prestación de tareas presenciales (con excepción de aquellas personas que se encuentren en situación de aislamiento domiciliario por COVID-19).

Para afrontar las situaciones derivadas de la aplicación de esta Orden Ministerial en los centros y servicios de servicios sociales es importante que tengamos en cuenta varios criterios:

1. Esta orden ministerial no anula en nada las previsiones recogidas en el Estatuto de los y las Trabajadoras. Anclarse en la habilitación genérica que le proporciona el RD de declaración del estado de alarma no es suficiente para anular los derechos laborales individuales o colectivos.
2. Quien está facultada para adoptar estas medidas es el titular del centro, servicio o recurso, nunca la entidad o empresa.
3. Para ejecutar las órdenes que reciban de la administración titular, las entidades o empresas deberán seguir las previsiones legales o del convenio colectivo.

La aplicación que de estas normas ya está haciendo en numerosos servicios y recursos, poniendo de manifiesto un uso abusivo y lesivo de la misma. Ante ello tenemos que tener una serie de cuestiones claras:

- En la medida de lo posible tenemos que articular respuestas de índole colectiva ante estos problemas.
- Tenemos que asegurarnos de que todas las órdenes que recibamos sean por escrito, o cuanto menos por email o watxapp, ya que es fundamental tener constancia escrita de ellas para tomar medidas si fuese necesario y no se ajustasen a derecho
- Tenemos que asegurarnos de que todo el mundo firme o responda como 'recibido no conforme' y que haga constar siempre la fecha del día en que se hizo la comunicación.
- Todos y cada uno de los casos tienen que ser analizados por el quipo jurídico de ESK para ver sus posibles repercusiones legales (cesión ilegal, modificaciones sustanciales, derecho y cantidad, grupos laborales...)

Esperamos que los criterios manifestados en este escrito os sean de utilidad y reiteramos que nos tienes a mano para ayudarte en todo lo que necesites.

#BizitzakErdigunera #LaVidaLoPrimero