



ANTE LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

El Gobierno de la Comunidad de Madrid ha anunciado que desde el 10 de marzo van a cerrar guarderías, colegios y universidades durante al menos 15 días por el coronavirus. Como complemento además lanza un mensaje dirigido al ámbito laboral para que las empresas realicen teletrabajo siempre que sea posible y que se facilite la flexibilidad horaria para “mejorar” la conciliación familiar.

El problema es que esos anuncios no aclaran ni resuelven cómo pueden hacerse efectivas esas recomendaciones, generan una situación de indefensión en las trabajadoras/es, que por enésima vez pagaremos una crisis. Las medidas anunciadas, hasta ahora, por el Gobierno central tampoco abordan medidas prácticas de urgencia que ayuden a resolver la incidencia en el trabajo diario de millones de trabajadores/as.

El papel lamentable, una vez más, de los medios de comunicación lo único que generan es un clima de pánico y de impotencia que se refleja en las compras desesperadas en los supermercados. El clima de pánico social parece ser el propicio para luego justificar todas las medidas que se tomen a niveles sanitarios, económicos, laborales y sociales.

En lo referido al problema sanitario hay que recordar que en casos como este desgraciadamente se recogen los frutos de las privatizaciones y los recortes en la sanidad pública. Hoy en Madrid tenemos 33 hospitales públicos y 50 privados y entre 2010 y 2018, la población ha aumentado en casi medio millón de personas, mientras que el número de profesionales de la sanidad pública decrecía en 3.300, según el Servicio Madrileño de Salud (Sermas). De ese cuadro surge el actual desborde de la sanidad madrileña.

Así lo demuestra, entre otras cosas, el comunicado hecho por los sindicatos del 112 (UGT,CCOO y COBAS) denunciando el colapso de las líneas de atención por la falta de personal.

Ante las llamadas que estamos recibiendo y en el marco de la poca información (como todo el mundo) de la que disponemos quisiéramos hacer las siguientes observaciones y propuestas.

Da toda la impresión de que las medidas adoptadas por la Comunidad de Madrid han sido improvisadas, complicando gravemente la vida de muchas familias, carente de medidas concretas y en donde las recomendaciones para el ámbito laboral dependen de la voluntad de las empresas, sin una protección inmediata de esas situaciones que nos abocan a tener que pelear para defender los derechos de las trabajadoras/es. Por esa razón:

1º.- En todas las empresas **la primera obligación** de la representación de los trabajadores/as es llevar a cabo la *Solicitud de medidas preventivas derivadas de la exposición al coronavirus (SARS- CoV-2)*. En nuestra página web tenéis un modelo de escrito que volvemos a adjuntar con esta nota.

En este sentido desde co.bas nos dirigiremos a los Comités de Empresa para proponer una **actuación urgente unitaria** que comience por esta solicitud de medidas preventivas.

2º.- Adoptar en todos los centros de trabajo las medidas higiénicas que han indicado las autoridades sanitarias y que se recomiendan siempre que se dan epidemias de gripe. Podéis acceder a ellas en la web de cobas, <https://www.cobas.es/que-medidas-preventivas-deben-adoptarse-frente-a-una-posible-exposicion-laboral-al-coronavirus-o-a-otros-agentes-biologicos/>

3º.- En relación a los problemas laborales y sociales más urgentes: la **conciliación laboral y familiar**, por los niños/as que se quedan sin escuela y hay que cuidar, y el **cierre de centros de trabajo** (por ahora Universidades, escuelas..) queremos señalar lo siguiente:

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

a) En los lugares donde sea posible, aplicar el **teletrabajo**, dado que esta modalidad se encuentra regulado por el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, donde se define como un acuerdo entre las partes. Propondremos a toda la representación de los trabajadores/as formalizar con la empresa un **acuerdo por escrito** para que se aplique y la trabajadora/or tendrá los mismos derechos y deberes que estando en su puesto de trabajo, conservando además su adscripción al centro de trabajo donde estaba en el momento de producirse esta emergencia social.

b) Respecto a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, el tema es todavía más peliagudo. Los artículos 34.8 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores tratan el tema de la conciliación familiar y de la concreción horaria cuando hay una reducción de jornada por cuidado de un menor. Pero sobre todo en este caso nuestro criterio debe ser apelar **al Art. 37.3d**:

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica”.

Hay además que añadir que el **Código civil** señala explícitamente la obligación de los progenitores en la **guarda y custodia de un menor**. Por tanto hablamos de una responsabilidad civil ineludible y por tanto puede ser un delito no hacerlo.

Aquí la tarea de **los Comités y Secciones Sindicales** es fundamental para evitar que el tema se convierta en una cuestión individual, que en ningún caso lo es.

Ponemos **dos ejemplos de cómo actuar**:

Los/as compañeros/as del **FNAC Callao** dirigieron primero un escrito a la Empresa, solicitando que se comunicaran a la plantilla las medidas de prevención que pensaban adoptarse (ver referencia en la web de cobas citada antes). Las compañeras del **Comité de Empresa de Intress Madrid** hicieron lo mismo. A continuación os adjuntamos como ejemplos ambas cartas:

“Buenos días,

Ante la suspensión temporal de las clases por 14 días decretada por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid, solicitamos de forma colectiva que a las madres y padres de FNAC España, que trabajen en la Comunidad Autónoma de Madrid y cuyos horarios actuales coincidan con los escolares, se les reconozca el derecho recogido en la letra d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y puedan disfrutar **durante esos 14 días de un permiso retribuido**.

El motivo es la obligación personal de cuidar y ejercer la guarda legal de sus hijos/as menores en todo momento, y al haberse suspendido las clases estos estarían sin cuidado alguno, incumpliendo los padres lo establecido en el código civil.

Por otro lado, deben atender la necesidad pública de contención de la epidemia a través de ese cuidado, lo cual requiere de su presente física con ellos.

Por todo lo anterior se solicita que de manera colectiva se reconozca este derecho a quien lo necesite, a partir de mañana miércoles 11 de marzo de 2020.

Sin otro particular y esperando su respuesta.

Atentamente.

Comité de Empresa FNAC Callao
Sección Sindical de co.bas en FNAC”

“Buenos días.

Con las medidas tomadas a cabo por la administración respecto a los centros educativos, nos preocupa la situación de vulnerabilidad que quedan muchas compañeras y compañeros para poder conciliar en estas semanas al tener que atender en muchos casos a sus hijas e hijos menores.

¿Qué medidas se van a promover para facilitar la conciliación mientras los centros educativos permanezcan cerrados?

Desde el Comité veríamos necesario facilitar la conciliación de las personas con menores a cargo, ya sea a través de teletrabajo, flexibilidad horaria, permisos retribuidos o todas las medidas que no supongan que las personas responsables de guarda legal de menores puedan ejercer la misma sin incumplir con el código civil o otro tipo legislación.

Además, trabajamos con personas que son también población de riesgo y no tenemos medidas para poder gestionar estas situaciones.

Creemos que hay que acordar medidas desde PRL pero también desde laboral con la mayor urgencia posible.

Nos quedamos a la espera.

Un saludo.

Comité de Empresa de Intress Madrid”

CIERRE DE CENTROS DE TRABAJO

El otro cuadro general que se está presentando en muchas empresas es el de **Expedientes Temporales de Regulación de Empleo** (ERTEs) o bien cierres y **recuperación de las jornadas** en sábados. En esa línea caminan el acuerdo firmado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, con la Generalitat de Cataluña.

Nuestro criterio general es contrario a ese tipo de acuerdos y a esa lógica que conduce siempre a lo mismo, convertir a los trabajadores/as en las eternas víctimas de todos los desaguisados, víctimas de la enfermedad, víctimas de las improvisaciones o la incompetencia de las autoridades correspondientes, y además pagadores de la crisis.

Si es una crisis social (y lo es), la respuesta deberá ser social, hacerse cargo el Estado y hacer pagar más a quien más tiene. **Los ERTEs es cargar sobre los/as trabajadores/as toda esta crisis**, mientras la patronal una vez más se va de rositas.

Esto tiene además un agravante, las/os trabajadoras/es fijas/os discontinuas/os o cualquier trabajador/a que no tienen aún tiempo suficiente acumulado para el desempleo, con un ERTE o un despido se quedan en la calle y sin ver ni un Euro.

Hacer **recuperar las horas** los sábados, como en el caso que pretenden aplicar a las limpiadoras/es de la Universidad Complutense (y a buen seguro que en otras empresas pretenderán lo mismo) es la misma lógica: las trabajadoras/es pagan con la alteración en todos los órdenes de su vida, son enviadas a su casa por decisión de la Comunidad de Madrid y la Empresa y además luego son ellas las que recuperan las horas ¿y la empresa y la Comunidad de Madrid qué ponen en todo esto?

NO ACEPTAMOS LA LÓGICA DE SIEMPRE: QUE LA CRISIS LA PAGUEMOS LOS/AS TRABAJADORES/AS

Las medidas económicas aprobadas hasta ahora incluyen que las cuarentenas y bajas por coronavirus pasen a considerarse bajas laborales por accidente de trabajo. Eso permite a los trabajadores/as empezar a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral, el 75% de la base reguladora. Pero esa medida no resuelve el

problema para cientos de miles de trabajadores/as que no están enfermos pero a los que por una u otra vía se les aplica “la cuarentena” mandándolos fuera de su trabajo.

El Gobierno ha anunciado reuniones con los sindicatos y empresarios, tras conocer los últimos informes sanitarios relativos al coronavirus. Visto el acuerdo con la Generalitat y la larga tradición de acuerdos Patronal-CCOO-UGT y Gobierno (PSOE-PP) es más que legítimo no tener **ni la menor confianza en los mismos** porque el criterio es siempre el mismo: ERTes, regulaciones, flexibilidad...

Las/os trabajadoras/es no podemos aceptar que los gobiernos y la patronal negocien medidas que acabamos pagando nosotras/os. Lo que tengan que hablar y negociar patronal y gobiernos que lo hagan, pero no a nuestra costa.

Desde **CO.BAS no debemos entrar en esa lógica ni aceptar resignados esos acuerdos**. Es siempre esa lógica cínica del “*sentido común*” y el “*interés general*”, que no esconde más que la hipocresía capitalista de quienes camuflan bajo el interés general su propio interés.

No hay gente más solidaria que los/as trabajadores/as, comenzando por las/os de la Sanidad, que en estos días se dejan el alma y la salud. Pero ni la patronal ni los Gobiernos que la apoyan tienen derecho a hablar de una palabra que ni conocen. Baste ver el caso más claro de la vara de medir que impera en este sistema social: **se cierra el Parlamento y los Diputados/as se van a su casa y cobrando el 100% de su salario...** ¿y los trabajadores/as qué?

Nosotros/as defendemos que **EL GOBIERNO DEBE DECRETAR MEDIDAS DE URGENCIA** que salvaguarden el trabajo y los derechos de los trabajadores/as comenzando por considerar **baja médica obligatoria y remunerada al 100%** toda baja que se produzca en relación con el coronavirus, sea por contagio, sea porque en forma preventiva se manda a los trabajadores/as a su casa o sea para garantizar a los padres y madres su obligación de guarda y custodia de los hijos/as.

LOS/AS TRABAJADORES/AS YA HEMOS PAGADO TODAS LAS CRISIS DE ESTA VIDA Y LAS DEL MÁS ALLÁ, SI LO HAY. ¡¡YA ESTÁ BIEN!!

A modo de resumen:

1.- Desde los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, donde no se haya hecho, dirigirnos urgentemente a las empresas solicitando el **plan de medidas preventivas** que deben aplicarse a toda la plantilla.

2.- Proponer, donde sea posible, que se aplique el **teletrabajo**, regulado por el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y que se formalice con la empresa un **acuerdo por escrito** para que se aplique garantizando que la/el trabajadora/or tendrán los mismos derechos y deberes que estando en su puesto de trabajo y conservando su adscripción al centro de trabajo donde estaba en el momento de producirse esta emergencia social.

3.- Apoyándose en las referencias legales antes citadas, solicitar de forma colectiva que a las **madres y padres** que trabajen en la empresa se les reconozca el derecho a disfrutar **durante esos 14 días de un permiso retribuido**.

4.- **No firmar ERTES, ni despidos**. Si lo que se va a producir son bajas por una “*enfermedad*”, **¿por qué no mandan a los/as trabajadores/as a su casa con baja médica y punto?**

5.- Animar a las/os compañeras/os para que abordemos esta situación como una crisis que exige una respuesta unida como trabajadores/as. No vale ni el pánico ni la resignación.

6.- No adoptar ningún acuerdo sin consulta a la plantilla.

7.- En las empresas más pequeñas donde no hay representación y donde hay trabajadores/as que ya están siendo despedidos/as, ofrecerles el apoyo sindical y jurídico de co.bas.

8.- Cualquier duda podéis consultar en la web <https://www.cobas.es/category/coronavirus/> o llamar al Sindicato.