

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL DESARROLLO DE PLANES DE RESPUESTA EN LAS EMPRESAS ANTE EL CORONAVIRUS

La situación laboral de nuestro país ante la crisis provocada por el Covid-19 va a suponer un cambio sustancial tanto en nuestra sociedad como en el medio laboral.

Es necesario que **en todas las empresas se cree un plan de trabajo negociado con la representación sindical** para abordar los posibles problemas que pudieran surgir de esta situación, así como abordar respuestas de actuación ante los posibles escenarios que pudieran surgir.

EL PAPEL DEL SINDICATO EN EL PLAN DE EMPRESA

1.SOLICITAR UN PLAN A LA EMPRESA

La representación sindical ha de transmitir a la empresa la necesidad de establecer un plan ante el Covid-19, negociado con la representación sindical.

Si en la empresa aún no se ha establecido un plan de actuación, la representación sindical debe solicitar por escrito la necesidad de establecerlo, así como la obligación de la participación paritaria.

2.POR QUÉ PARTICIPAR

Las respuestas que cada empresa adopte ante el brote de coronavirus no pueden ser **competencia unilateral del empresario**, en la medida que afectan a:

- Las condiciones de trabajo.
- A la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- A la compatibilidad de la vida laboral y familiar.
- A la salud pública.
- A la continuidad de la actividad de la empresa
- A los derechos de las personas trabajadoras.

La participación mejora la eficacia y que las medidas sean razonables y prácticas.

3. CRITERIOS SINDICALES PARA EL PLAN

La **participación de los trabajadores y trabajadoras tiene que tener como objetivo que el plan de la empresa se oriente a las siguientes metas:**

- Proteger en el trabajo la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Controlar y reducir las posibilidades de contagio en el medio laboral.
- Garantizar la continuidad de la actividad de su empresa.
- Proteger los derechos de las personas trabajadoras.

Para llevar a cabo todo esto es necesaria una coordinación con el servicio de prevención de cada empresa para poder participar en las medidas de prevención que deban llevarse a cabo tanto desde el punto de vista organizativo, como de protección personal o en lo que respecta a los trabajadores especialmente sensibles.

IGUALDAD DE TRATO

Los representantes sindicales velarán porque ningún colectivo sufra consecuencias negativas de este plan, y atenderán especialmente a evitar efectos perjudiciales, en particular para las personas más vulnerables.

CARÁCTER TRANSITORIO DEL PLAN

Las medidas de este plan tienen un carácter transitorio. Si, posteriormente, surgiera el interés por prolongar la vigencia de alguna de las medidas se ha de proceder a negociar nuevamente, bajo la óptica de las implicaciones de otra perspectiva temporal.

GARANTÍA ANTE LAS AUSENCIAS

Ya sea por enfermedad propia, aislamiento preventivo, enfermedad de un familiar, cierre de centros educativos o limitaciones de circulación en un área, es necesario prepararse para continuar funcionando ante bajas de una parte importante del personal. Estos picos pueden crear problemas de funcionamiento o de abastecimiento de materias primas, servicios, etc.

Es muy importante garantizar que las personas que se ausenten del trabajo sean tratadas con todo el respeto y la máxima cobertura posible.

PROTECCIÓN DE LOS COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Son personas especialmente sensibles quienes tienen diabetes, enfermedad cardiovascular (incluida hipertensión), enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, mujeres embarazadas y personas mayores de 60 años.

Si existen en la empresa personas que pertenecen a estos colectivos, han de saber que existen medidas especiales para que puedan solicitar acogerse a ellas según necesidad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EPIS

Las empresas donde se realicen actividades con exposición de riesgo, tendrían que tener ya hecha su evaluación de riesgos.

Si no se hubiera hecho, es urgente proceder a dicha evaluación, siguiendo el RD 664/1997 de riesgo biológico y su Guía Técnica, con la participación de los delegados de prevención.

Estos participarán también en el proceso de selección de equipos de protección individual.

SI EL PLAN INCLUYE MEDIDAS PARA REDUCCIÓN MOVILIDAD Y TELETRABAJO

La reducción de la movilidad es bienvenida, en tanto se centre en reducción de desplazamientos.

Adoptar medidas que impliquen teletrabajo tiene más problemas. Esta medida podría ser aceptada como medida temporal para reducir los contactos.

Nunca se aplicará a personas que no lo desean, ni a las que estén con síntomas de la enfermedad.

La medida deberá ser informada y negociada con la RLT.