

GUÍA PRÁCTICA PARA DEFENDER NUESTROS DERECHOS Y NUESTRA SALUD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

La prioridad son la salud y las personas

Las decisiones adoptadas por los gobiernos obligarán a muchas personas a acudir al trabajo, poniendo su salud en juego, ante esta situación generada **la prioridad absoluta de ELA es velar por la salud. Tenemos que cuidar a las personas. Junto a ello, debemos proteger nuestros derechos laborales** para no perderlos en este contexto.

LO PRIMERO, LA SALUD

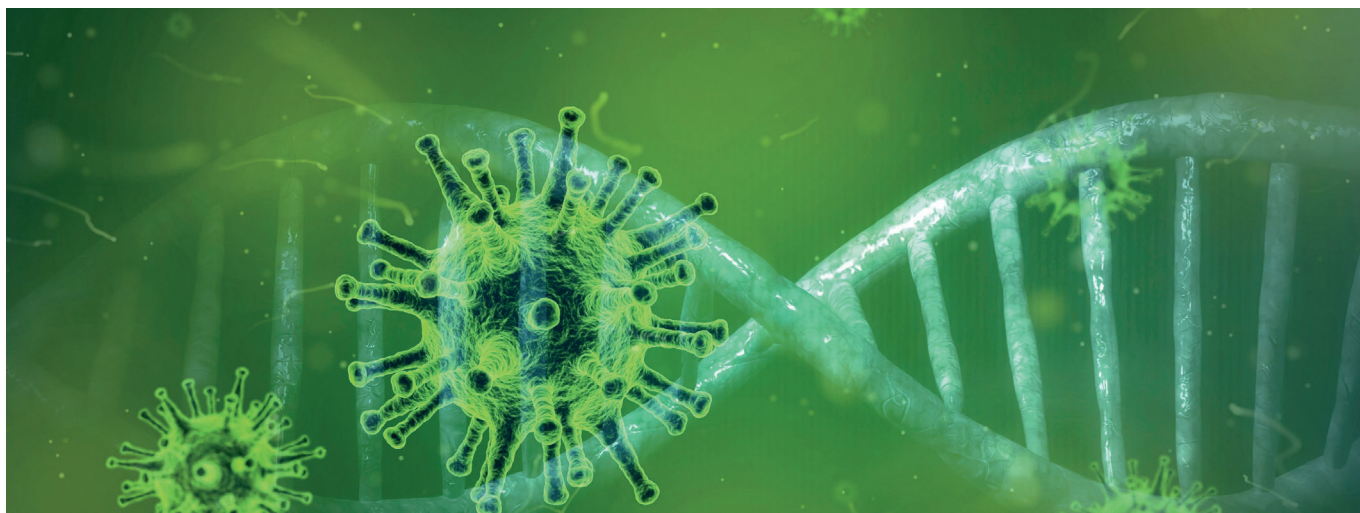
1. Las empresas deben garantizar que protegen a los trabajadores y las trabajadoras frente al Coronavirus y que se adopten las medidas preventivas adecuadas para cada puesto de trabajo.

a) Todo el trabajo que sea posible debe realizarse desde casa. Solo debe hacerse presencialmente el trabajo estrictamente imprescindible, por lo que debemos exigirlo.

b) Si es imprescindible trabajar en el centro de trabajo, las aglomeraciones deben evitarse sí o sí. En particular, las empresas deben garantizar el mantenimiento de las distancias con compañeros o compañeras y la clientela, y que los productos de limpieza estén a nuestro alcance.

c) Si por la naturaleza del trabajo no fuera posible mantener las distancias indicadas, debemos exigir medidas de protección individualizadas (EPI). Existen protocolos específicos en diferentes ámbitos (sanitario o residencias de personas mayores) que hay que seguir.

d) Debemos atender a personas especialmente sensibles (personas con enfermedades respiratorias o cardíacas, mujeres embarazadas, o personas en contacto con estas). Exigir a las empresas que estos trabajadores y trabajadoras se puedan quedar en casa.



2. Si no se garantizaran las medidas anteriores estaremos poniéndonos en peligro individualmente y, en general, a la sociedad. **Tenemos que pedir a la empresa que tome medidas de inmediato y, en caso de no hacer caso, iniciar el procedimiento de paralización del trabajo. Contacta con el sindicato para hacer esto con garantías.**

CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

En esta situación también debe ser prioritario vigilar la situación de las personas dependientes, tanto por la suspensión de la actividad escolar como por la existencia de personas con necesidades de cuidado en el entorno. **Las empresas deben hacer posible que se cumplan las labores de cuidado**, si esto no ocurriera acudir al sindicato para poner en marcha el procedimiento oportuno.

CESE DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

La situación de alarma, el cuidado de la salud o los problemas de producción puede dar lugar a la suspensión de actividades en las empresas. Los empresarios sin escrúpulos pueden tratar de aprovechar esta situación para recortar derechos, **estas suspensiones de actividad no pueden hacerse a costa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.**

En los siguientes procedimientos debemos vigilar:

- 1.** Debemos exigir que cualquier orden dada por las empresas se haga por escrito.
- 2.** Antes de adoptar medidas traumáticas las empresas pueden tomar otro tipo de decisiones (permisos retribuidos, teletrabajo,

adaptación de jornada, etc.). ¡Estas deben ser las prioridades!

3. Los cierres de actividad se tramitarán en forma de ERTE en muchos casos. Tenemos que tener en cuenta lo que dice la ley (cuestiones de mínimos), pero organizado en el sindicato se pueden acordar medidas no recogidas en la ley para cuidar mejor a las personas. Ten en cuenta que:

- a) Puede que se tramite como fuerza mayor (lo intentarán). En estos casos de fuerza mayor las empresas toman medidas por sí mismas, se aplican y luego se controla su legalidad. Tenemos que analizar cada caso en concreto para decidir cómo afrontarlo.
- b) El resto, los procedimientos ordinarios, deberán negociarse con la representación de los trabajadores.
- c) ELA reclamará a las empresas que si tienen que adoptar estas medidas lo hagan proporcionalmente (por el tiempo imprescindible) y que vigilen la situación de cada trabajador (especialmente de las personas que no tienen derecho a prestación por desempleo), para lo que debemos solicitar que se complete la prestación por desempleo. A la hora de adoptar medidas colectivas debemos tener en cuenta la situación de los trabajadores eventuales y subcontratados para que no haya despidos.

4. Vacaciones: No nos pueden obligar a tomarnos vacaciones. El periodo de vacaciones debe acordarse con el personal y establecerse con dos meses de preaviso.

Si tienes cualquier duda **llama al sindicato (debemos evitar las consultas presenciales).**

CUÍDATE, CUIDÉMONOS ¡DEFENDAMOS NUESTROS DERECHOS!