



CRISIS COVID-19 UGR: **UGT** PIDE CONSULTA Y NEGOCIACIÓN

OBLIGACIÓN DE INFORMAR, CONSULTAR Y NEGOCIAR CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS LUGARES DE CONTAGIOS, LAS MEDIDAS A TOMAR Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El día, 20 de marzo, desde **UGT** y CCOO presentamos una solicitud dirigida a la Rectora como Presidenta, para que convocara una reunión urgente de la Mesa de Negociación de la UGR, con objeto de tratar la situación de los trabajadores universitarios en esta crisis sanitaria, provocada por el COVID-19.

Entre los puntos que le proponíamos, se incluía la necesidad de información actualizada y consulta permanente a los representantes de los trabajadores especialmente, al Comité de Seguridad y Salud, "...sobre la incidencia de la enfermedad en dependencias universitarias, su efecto sobre las personas trabajadoras y actuaciones a realizar."

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/solicitud_mesa_negociaci%C3%B3n_ccoo_ugt_m.pdf

Los países que han luchado con más éxito contra este virus, han basado sus estrategias en dos factores claves, la **información precisa** y la extensión de los tests o pruebas diagnósticas para su **detección**.

El segundo factor, la detección, lo propuso **UGT** el día 12 de marzo, en una reunión con la Rectora y la Comisión de Seguimiento, posteriormente, hemos desarrollado la idea en diversos comunicados y la evolución de los hechos nos han ido dando la razón. La multiplicación de la detección del virus y la implicación de la Universidad de Granada en ello, es fundamental.

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/ugt_propone_colaboraci%C3%B3n_de_la_ugr_en_pruebas_para_la_detecci%C3%B3n_del_coronavirus.pdf

La Universidad, provocada por nuestro escrito y solicitudes, asumió su implicación en este compromiso concreto de la detección. No obstante, reconocemos que desde el comienzo de la crisis nuestra institución se ha ofrecido a la colaboración.

Los hechos han transcurrido muy rápidamente y hoy están llegando al mercado tests de detección, casi domésticos, que podrían realizarse, de forma amplia y rápida, en las dependencias universitarias abiertas, como en el aparcamiento junto al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos, con la participación del personal médico a él adscrito, continuando con la idea que ya planteamos en la reunión del día 12 de marzo.

Falta el Factor de la Información Precisa, la Consulta y la Negociación

Sobre el factor de la detección quedan aspectos por desarrollar, pero al menos existe el compromiso. Sobre el segundo factor, el de la información y consulta a los representantes de los trabajadores, particularmente, a través del Comité de Seguridad y Salud, queda todo por hacer.

Las reuniones meramente informativas, y unilaterales, sin posibilidad de consulta y negociación, usando formatos sin el soporte de ningún órgano de representación y negociación de los trabajadores, tienen un valor muy limitado, o nulo, tanto, desde la perspectiva jurídica, como operativa.

Se han Modificado las Condiciones de Trabajo sin Negociación

Durante esta crisis en la Universidad de Granada, se han modificado unilateralmente, las condiciones de trabajo de los empleados universitarios (PAS y PDI) y pueden modificarse aún más, sin ninguna negociación.

Lo cual, ignora nuestro ordenamiento jurídico al respecto, en particular el artículo 37, de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que considera "**Materias Objeto de Negociación**", las relativas a las "*normativas prevención de riesgos laborales*", las que "*afecten a las condiciones de trabajo*", y las referidas al "*calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos,...* así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos".

No olvidemos que el actual Estado de Alarma, no limita nuestras leyes, respetando los derechos reconocidos de los trabajadores.



La pandemia provocada por el corona virus supone un peligro para el trabajador, cuya regulación se recoge en nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

Esta Ley recoge en sus artículos 18 y 33, que el empresario, deberá consultar a los representantes de los trabajadores/as, con la debida antelación, sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. Concretamente **en su art. 14**, dice que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Los trabajadores, a través de sus representantes, deben ser informados de forma precisa y actualizada, pero no sólo eso, también tienen el derecho a ser consultados y a realizar propuestas al empresario en relación a las medidas a tomar (Art.18.2 y 33 LPRL). Particularmente sobre:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa...*
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales...*
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

Necesidad de Acordar un Plan de Contingencia

En este sentido, deberá consultarse con la representación legal de los trabajadores aquellas medidas preventivas, también de tipo organizativo, que vayan a implementarse para evitar el contagio del coronavirus, como, por ejemplo el teletrabajo, así como, el desarrollo e implantación del **Plan de Contingencia** frente al coronavirus.

Un Plan de Contingencia identifica y define las acciones que se han de implementar ante una situación inusual que puede alterar el funcionamiento normal de una empresa o centro de trabajo.

En dicho Plan, que tiene que ser elaborado por el empresario **junto con la participación de los representantes de los trabajadores**, se deberán identificar medidas específicas que se deben valorar y, en su caso, ir desarrollando para prepararse frente a los efectos de la pandemia por Coronavirus.

Un aspecto clave en la seguridad de trabajador y en la lucha contra el contagio en esta crisis, es la actuación cuando un trabajador/a haya estado en contacto con un posible caso de coronavirus o con un caso ya confirmado.

Paralización de la Actividad por Riesgo Grave e Inminente.

El contagio por coronavirus puede considerarse como un riesgo grave e inminente, que es el que pueda originar un daño grave para la salud de los trabajadores. Ante la presencia de este riesgo, la representación de los trabajadores, a través de sus Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, si no se resuelve de inmediato el peligro por la empresa, pueden paralizar la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo (art. 21, LPRL).

No podemos olvidar que aún permanecen trabajadores y estudiantes en algunas dependencias universitarias. Véase nuestro comunicado sobre los Centros y Servicios en la Universidad de Granada.

https://www.ugr.es/~ugt1/doc/informacion_situaci%C3%B3n_ugr_crisis_covid_19_23_marzo.pdf

La Falta de Información Provoca Riesgos

La falta de información puede incrementar el peligro de contagio a los trabajadores y estudiantes universitarios. Por ello, proponemos, como un primer paso, que en la Universidad de Granada se mejore la información y la transparencia sobre la enfermedad, con una información actualizada, de casos positivos que se han producido y lugares, que permita su conocimiento a las personas que han podido estar en contacto con ellos, de una forma habitual o de paso. Esta información debe fluir, respetando las normas de protección de datos personales, entre el Rectorado y las organizaciones sindicales, a través de su Comité de Seguridad y Salud.



UGT comprometido con la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud de los Trabajadores de la Universidad de Granada

UGT como organización sindical tiene la obligación legal de informar al trabajador y evitar riesgos laborales que puedan afectar a la salud de los empleados universitarios y esta pandemia sin duda lo es. **UGT** como organización sindical mayoritaria, tiene el derecho a participar de las decisiones que se tomen durante esta crisis sanitaria, tanto en lo relativo a la salud, como a las condiciones de trabajo.



■ Universidad de Granada.

