Doña XXXX XXXXX XXXX, con DNI XXXXXX XXXX XX, en representación de la Sección Sindical de CGT en la empresa XXXXX XXXXX XXXX, actuando en su nombre, como mejor proceda en Derecho,

DIGO:

Como consecuencia de la incidencia causada por el coronavirus, en muchas de las familias donde tengan la obligación y el deber de cuidado, cuando no existan otras posibilidades o las/los progenitores/as deban cumplir sus obligaciones de manera corresponsable y ausentarse del trabajo teniendo esta ausencia la consideración de deber inexcusable, al tratarse de una situación que se deriva y trae causa en una medida decretada por el gobierno en la ejecución de un protocolo de Salud Pública para la prevención de la expansión del contagio del COVID-19, causada por el coronavirus SARS-CoV-2 (2019-nCoV).

Ante esta medida excepcional y sobrevenida, y su justificación como un deber inexcusable de carácter público y personal, desde CGT comunicamos a la dirección de la empresa en nuestra condición de representantes legales de las personas trabajadoras:

- A partir de ahora es previsible una notable ausencia al trabajo de personal de la empresa debido a la obligación de ejercer los deberes derivados de la guardia y custodia de manera sobrevenida, por el cierre de colegios, institutos y universidades o por cuidado de personas contagiadas o en aislamiento preventivo.

- Cuando se den las referidas circunstancias, la ausencia al trabajo sólo puede ser considerada un deber público inexcusable de los previstos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, según el citado artículo 37 del ET, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el deber inexcusable de su responsabilidad del cuidado del menor, por lo que entendemos que no deberá de ser objeto de ningún tipo de reducción salarial, medida disciplinaria o apercibimiento al estar es cumplimiento de sus deberes de cuidados exigidos por la normativa que se expone a continuación:

o La Constitución Española establece en su artículo 39 la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, y en especial los menores de edad, de conformidad los acuerdos internacionales que velan por sus derechos. Así mismo, en el apartado número 3 del artículo 39, se establece que los padres tienen responsabilidad frente a sus hijos e hijas.

o La Ley 1/1996 Orgánica de Protección Jurídica del Menor, es junto al Código Civil (artículos 110, 142 y 156), el principal marco regulador de los derechos de los menores de edad, garantizándoles una protección en donde sus progenitores/as tienen la obligación de velar por sus hijos e hijas. Así, en el artículo 2.1 nos encontramos “las medidas concernientes a los menores que adopten las instituciones, públicas o privadas, los Tribunales, o los órganos legislativos primará el interés superior de los mismos sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir”. Dicho precepto debe interpretarse valorando el interés superior del menor y teniendo en cuenta los principios generales “del derecho a la vida, supervivencia y desarrollo del menor y la satisfacción de sus necesidades básicas, tanto materiales, físicas y educativas como emocionales y afectivas” de los menores como se señala en el art. 2.2.a de la referida Ley Orgánica.

o A nivel internacional, lo convenios que regulan y protegen a los y las menores son las siguientes: Convención sobre los derechos del niño de fecha 20 de noviembre de 1989, Convenio relativo a la protección del niño y la cooperación en materia de adopción internacional y Convenio europeo sobre el ejercicio de los derechos del niño.

Les recordamos a su vez, que algunas medidas que recomiendan las autoridades públicas, como el teletrabajo y la flexibilidad de jornada, son absolutamente voluntarias dada la imposibilidad, en algunos casos de realizar trabajo alguno desde el propio domicilio o de compensar el trabajo fuera de la jornada habitual, respectivamente.

Por todo lo indicado, esta sección sindical solicita a la empresa con carácter urgente e inmediato una reunión para:

✔ Seguir un procedimiento de comunicación a la plantilla con absoluta urgencia.

✔ Comunicar a la RLT y abrir periodo de consultas las medidas sanitarias que se van a desarrollar en materia de salud laboral de la plantilla respecto al COVID-19 causada por el coronavirus SARS-CoV-2 (2019-nCoV).

Fdo.: XXXXXXX XXX XXX

Sección Sindical CGT