



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en RR. LL. y RR. HH.

TRABAJO FIN DE GRADO

**Análisis de la influencia del virus Sars-Cov-2
en la actividad sindical de la zona de la
Ribera Baja de Navarra, municipio de
Tudela.**

Presentado por Lucía Albericio Romeo

Tutelado por: Jose Ángel de Miguel Pérez

Soria, Julio 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Análisis de la influencia del virus Sars-Cov-2 en la actividad sindical de la zona de la Ribera Navarra.

RESUMEN

El virus SARS-COV-2, descubierto en Wuhan (China) en diciembre de 2019, ha supuesto un cambio radical en la vida de los ciudadanos de todo el mundo. Las pérdidas económicas y consecuencias psicológicas, sobre todo en el mundo laboral, que ha desencadenado la expansión de este virus, se cuentan por millones. Esta investigación pretende analizar el impacto y consecuencias que ha tenido en la libertad sindical la expansión de la enfermedad comúnmente llamada COVID-19. Comenzará con la evolución del concepto de afiliación a lo largo de la historia, desde la I Revolución Industrial hasta nuestros días. A continuación, se explicará de forma superficial la enfermedad COVID-19, síntomas y tratamientos. Seguiremos con una explicación de la legislación que reguló el Estado de Alarma español y su desescalada. Seguidamente, el contexto industrial de la zona de la Ribera Baja de Navarra, concretamente el municipio de Tudela. Finalmente, se plasmarán y analizarán los datos recogidos de los sindicatos más significativos de la Ribera de Navarra y del Tribunal Laboral de Navarra, conseguidos por medio de entrevistas telefónicas y envío de cuestionarios, además de un planteamiento de las conclusiones a las que hemos llegado, así como posibles actuaciones que se hubiesen podido llevar a cabo.

ABSTRACT

The SARS-COV-2 virus, discovered in Wuhan (China) in December 2019, has caused a radical live change of citizens around the world. The economic losses and psychological consequences, especially in the work-related world, which has triggered the spread of this virus, are counted by millions. This research aims to analyze the impact and consequences that the spread of the illness commonly known as COVID-19 has had on union freedom. It will begin with the evolution of affiliation concept from the First Industrial Revolution to the present day. Next, there will be a superficial explanation of the COVID-19 disease, symptoms and treatments. We will continue with an explanation of the legislation that regulated the Spanish Alarm State and its de-escalation. After, the industrial context of the Ribera Baja Navarra area, specifically, Tudela town, will be explained. Finally, the collected information from the most significant unions in Ribera Baja Navarra area and the Navarra Labor Court will be reflected and analyzed, data that we have obtained through phone interviews and questionnaires, also an approach to the conclusions we have reached, as well as possible actions that may have been able to carry out.

TÉRMINOS CLAVE

Acción sindical, afiliación, sindicatos, SARS-COV-2, Estado de Alarma, Ribera Baja de Navarra.

KEYWORDS

Union action, AFILIACION Unions, SARS-COV-2, Alarm State, Ribera Baja Navarra area.

ÍNDICE

1.	Introducción.	1
2.	Objetivo del trabajo.	2
3.	Metodología.	3
4.	Evolución del concepto de afiliación.	4
5.	COVID-19.	8
6.	Normativa.	12
7.	Contexto industrial de la Zona de la Ribera Baja de Navarra, municipio de Tudela.	19
8.	Análisis Datos Sindicatos y Tribunal Laboral de Navarra.	22
8.1	Postura UGT.	23
8.2	Postura C.C.O.O.	25
8.3	Postura ELA.	27
8.4	Postura SMN (Sindicato de Médicos de Navarra).	29
8.5	Casuística con los restantes sindicatos.	32
8.6	Datos obtenidos del Tribunal Laboral de Navarra.	34
9.	Conclusiones.	44
10.	Referencias Bibliográficas.	45

1. Introducción.

A finales de 2019, la Organización Mundial de la Salud notificó una serie de casos singulares de neumonía en Wuhan, la capital de Hubei, una provincia sita en China.

Estos casos dieron lugar a una investigación por parte de este mismo organismo sobre qué causaba este tipo de neumonías. La investigación concluyó con el descubrimiento del Sars-Cov-2, un tipo de coronavirus que se extendió por todo el mundo causando síntomas parecidos a la gripe. La tasa de mortalidad todavía no se ha establecido, ya que puede variar de manera sustancial en diferentes lugares.

Muchos siglos atrás también se dieron pandemias de este tipo. La Peste Negra, afectó a la población durante el siglo XIV durando siete años. Se propagó muy rápidamente y se convirtió en una de las mayores pandemias de la historia. Los números que dejó esta pandemia tras de sí, según los historiadores, en la Península Ibérica, se habría perdido entre el 60% - 65% de la población. La población europea pasó de 80 a 30 millones de personas.

En el siglo XVIII, la viruela, una enfermedad grave y extremadamente contagiosa afectó a la población. Se expandió masivamente por Europa infectando y desfigurando a millones de personas. Afortunadamente, es una de las enfermedades que el ser humano ha conseguido erradicar.

Durante los últimos meses de la Primera Guerra Mundial, se dieron casos de Gripe Española, no en España como se podría pensar, sino en Estados Unidos. Esta virulenta cepa, se extendió por todo el mundo, diezmando a la población y a las tropas europeas. Los sistemas de salud se vieron desbordados y las funerarias estaban al límite. Los investigadores estiman que la tasa global de mortalidad fue entre el 10% y 20%, llegando a morir entre 20 y 50 millones de personas en todo el mundo.

Centrándonos en épocas algo más recientes, se observa el virus de la gripe A. Apareció en Yunán, China, en 1957 y en menos de un año se propagó por todo el mundo. La Organización Mundial de la Salud, diseñaba cada año una vacuna destinada a paliar los efectos de sus mutaciones. Estos avances médicos, favorecieron a registrar solamente un millón de muertos en todo el planeta.

En 2002, se detectó por primera vez el Sars-CoV en la provincia de Gaundong, China. Se propagó a más de 30 países, pero teniendo mucha menos incidencia que las anteriores, aunque China tuvo el 83% de todos los casos registrados.

Desde 2012 se llevan notificando algunos casos de Mers-CoV, un virus estrechamente relacionado con el Sars-CoV. Fue una enfermedad respiratoria grave causada por el virus clasificado como coronavirus. El 80% de los casos se dieron en Arabia Saudita, entre personas en contacto con dromedarios, aunque también se transmitió de manera interpersonal.

Actualmente, se está viviendo la pandemia del COVID-19, una enfermedad causada por el SarS-CoV-2. Este virus se ha expandido por todo el mundo, causando en un año, millones de muertes. La OMS¹ en colaboración con las Organizaciones Médicas y Económicas de cada país, están desarrollando vacunas y terapias que palien los síntomas y consecuencias de este virus.

2. Objetivo del trabajo.

Tras haber realizado las prácticas universitarias en una asesoría y consultoría de la Ribera Baja de Navarra, he podido observar el trasfondo que ha tenido la situación pandémica en el ámbito laboral en todo tipo de empresas, tanto Nacionales, PYMES, personas autónomas y cómo les ha afectado. La mayoría han necesitado ayuda externa, mediante subvenciones o ayudas económicas. Las empresas experimentaban pérdidas continuadas durante meses e incluso durante el año que ha durado la pandemia y las ayudas eran su único sustento.

Así mismo, a la hora de recoger información en el ámbito sindical, sorprendió que estas organizaciones se volcasen en gran medida con los trabajadores, ayudándoles y ofreciéndoles apoyo laboral e incluso emocional. La situación de incertidumbre que estaban experimentando podría provocarles sintomatología ansiosa sobre su futuro al no saber cómo proceder o que trámites podían realizar.

El objetivo del trabajo consiste en plasmar la influencia que ha tenido la pandemia del COVID-19 en la libertad sindical navarra también centrado en la Zona de la Ribera Baja de Navarra, en el municipio de Tudela.

Al comenzar la búsqueda de información, tras indagar sobre el virus, pandemias que han afectado y afectan el planeta, surgió la duda de cuánto y de qué forma podía haber afectado el COVID-19 al ámbito laboral teniendo en cuenta sindicatos, trabajadores o empresarios y llamaba la atención ver la incidencia en la zona donde resido.

El trabajo se estructura en torno a seis epígrafes. En el primero se expone la evolución del concepto de afiliación, desde la I Revolución Industrial hasta nuestros días.

El segundo epígrafe tratará sobre el virus que ha causado una pandemia mundial en 2020 y la influencia que ha tenido en España y más concretamente en el ámbito laboral.

El tercero plasma información relativa a la legislación aplicada de forma excepcional en el año 2020 por motivo del COVID-19, así como el proceso de desescalada de España.

¹ Organización Mundial de la Salud

El cuarto se centrará el contexto social y económico de la Zona de la Ribera Baja de Navarra, haciendo hincapié en la variedad de empresas que presenta, índice de desempleo, población activa y cómo ha influido en la afiliación sindical del municipio de Tudela.

El quinto tratará sobre el análisis de la influencia que ha tenido este virus en diferentes sindicatos mayoritarios y minoritarios de Navarra y la Ribera Baja de Navarra, así como del Tribunal Laboral de Navarra.

Finalmente, se plasmarán las conclusiones a las que se ha llegado tras la elaboración del trabajo.

3. Metodología.

A nivel metodológico, los dos primeros epígrafes consisten en una recopilación de datos históricos sobre la evolución del concepto de afiliación a lo largo de los siglos y una mención superficial sobre el virus, obtenidos realizando búsquedas en páginas web de historia y en la página oficial de la OMS².

En cambio, las siguientes partes se centran en una recopilación de normas jurídicas, obtenidas tras la navegación en páginas web de organismos institucionales.

Siguiendo con el contexto industrial de la zona de la Ribera de Navarra y el municipio de Tudela, se obtuvieron de www.epdata.com, página web donde se observan gráficas del contexto industrial, demografía, índice de paro, población activa y número de empresas y sectores presentes en la zona.

En cuanto al análisis de los datos de sindicatos navarros y el Tribunal Laboral de Navarra, se obtuvieron por vía telefónica y por correo electrónico con la cumplimentación de un cuestionario en el que se les pedía información más concreta sobre su afiliación durante los años 2019 y 2020, datos sobre procedimientos judiciales laborales, sobre la posible celebración de huelgas, concentraciones, reuniones del comité empresarial y elecciones sindicales.

El Tribunal Laboral de Navarra envió memorias de los años 2019 y 2020 que se analizaron y se plasman en los apartados finales del trabajo.

Tras la tabulación de dichos datos, se procede a su análisis y abstracción de conclusiones.

² Organización Mundial de la Salud

4. Evolución del concepto de afiliación.

El origen de los movimientos obreros y principales movimientos sindicales son consecuencia de los movimientos sociales que se producen en Europa debido a la Revolución Industrial y la organización obrera en sindicatos. Aunque costará mucho tiempo aumentar o reclamar por la lucha de clases desde la acción política, esto favorecerá el pensamiento colectivo y una formación ideológica y pensamiento crítico.

En el siglo XVII se considera el origen de la asociación de los trabajadores. En esa época, se cree al trabajador como medio de producción. Esto sumado a cuestiones ideológicas, dio lugar a pésimas condiciones de trabajo, un bajo sueldo con el que a duras penas podían sobrevivir, con jornadas laborales desde el amanecer al anochecer.

Por ello, los trabajadores se asociaban, para asegurarse entre ellos si les ocurría algún infortunio en el trabajo, ya que el empleador no era responsable de su “medio de producción”, sino de su rendimiento en el puesto.

Otro aspecto a tener en cuenta es que no tenían organizaciones oficiales que luchasen por ellos, debían luchar por ellos mismos y sus propias condiciones. No podían afiliarse a ninguna asociación que los defendiese.

Varios de ellos realizaron actos de protesta, como manifestaciones, huelgas, ocupación de fábricas y sabotajes. Esto precedió a la formación de organizaciones de trabajadores (similares a los sindicatos actuales).

Estos actos de protesta se realizaban contra algo que ellos, como individuos, no podían o creían que no podían cambiar. Entendieron que debían agruparse de forma colectiva para poder presionar y luchar por mejoras laborales.

Avanzando unos cuantos años en la historia española, la victoria de Franco en 1939 inauguró una larga dictadura de casi cuarenta años. Los sindicatos fueron ilegalizados y todos los trabajadores y empresarios estaban obligados a afiliarse al sindicato vertical.

Este tipo de sindicato fue un instrumento de la dictadura para controlar la mano de obra. Solamente había un sindicato al que poder afiliarse por lo que la libre afiliación se limitó. Igualmente, se entiende que aumentó en este periodo debido a su obligatoriedad, aunque no otorgaba ningún derecho ni servicios.

Al acabar la II Guerra Mundial, con la esperanza de restaurar la República, se produjeron las últimas huelgas protagonizadas por los sindicatos de preguerra: UGT³ y CNT⁴.

En los años cincuenta reaparece la conflictividad en las fábricas, la lucha por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y condiciones de vida.

³ Unión General de Trabajadores

⁴ Confederación General del Trabajo

Esas luchas brindan la oportunidad para crear comisiones de trabajadores. Entre sus labores estaría el tratar de negociar mejoras laborales o la presentación a elecciones sindicales. Aparecerán en zonas urbanas e industriales.

El régimen respondió a la expansión de las Comisiones con la represión: ilegalización en 1967, despidos, detenciones y torturas, además de condenas de cárcel.

La movilización social y en particular la movilización obrera, serán determinantes para impedir que, a la muerte de Franco, la dictadura se perpetuase. El movimiento sindical juega un papel esencial en la transición a la democracia junto con los demás sindicatos españoles, tal y como recoge la Constitución de 1978. Constituyen la fuerza principal, no sólo de resistencia, sino con capacidad para articular una propuesta solidaria de salida a la crisis, que ha de incluir un nuevo contrato social.

De todo lo anterior, puede deducirse que los motivos por los que los trabajadores se afiliaban a un sindicato o se agrupaban entre ellos, puede ser la respuesta a infortunios en el trabajo, tener una cierta seguridad de que estarían seguros en el caso de que alguno de ellos enfermara, pagar medicinas o simplemente tener una reserva de dinero para lo que pudiese pasar en el futuro.

Avanzando a épocas actuales, se observa que el contexto socio-económico y cultural ha cambiado y surge saber los motivos actuales por los que un trabajador se afiliaría a un sindicato.

El concepto de afiliación al sindicato actualmente sería similar a un contrato de prestación de servicios. El sindicato presta principalmente asesoramiento laboral y en su caso servicios jurídicos y administrativos al trabajador a cambio de una cuota mensual o anual pagada por el mismo.

Tal y como recoge la Constitución Española en su artículo 7, *“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”*, que se desarrolla en el artículo 1.1 de la LOLS⁵, sobre la libre sindicación de los trabajadores para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El artículo 22 de la Constitución, plasma que *“se reconoce el derecho de asociación”* por lo que entendemos que las asociaciones de trabajadores se ajustan a derecho, a un derecho fundamental. Así mismo, este derecho lo desarrolla más detenidamente la LOLS en su artículo primero mencionado.

Igualmente, la Constitución Española recoge en su artículo 28 el reconocimiento al derecho de asociación. Así mismo, plasma que *“la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los*

⁵ Ley Orgánica de Libertad Sindical

sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas". Estipula que "Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato" y el reconocimiento del derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

La LOLS indica en su segundo artículo que la libertad sindical comprende el derecho del trabajador a afiliarse a un sindicato, únicamente teniendo en cuenta los estatutos del mismo, pudiendo separarse de éste, no estando obligado a afiliarse a otro.

También recoge que "los trabajadores tienen derecho a ejercer actividad sindical en la empresa, que comprende el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga, planteamiento de conflictos individuales y/o colectivos, presentación de candidaturas para elegir Comités de Empresa y Delegados de Personal" en su artículo segundo.

En cuanto a los motivos por los que los trabajadores se afilian, hay que mencionar la búsqueda de mejora salarial y prestaciones sociales que, de forma individual, sería más difícil conseguir. En definitiva, por los servicios que les pueden prestar.

Otro motivo, el asesoramiento laboral. Si tienen alguna discordancia contractual o de cualquier tipo con el empresario, incluyendo condiciones expuestas en convenio, prevención de riesgos... Los sindicatos defienden e intentan que sus afiliados tengan igualdad salarial y de derechos, además de defenderlos personalmente en el sindicato.

Actualmente vemos un descenso de la afiliación, deducible por el empeoramiento de las condiciones de trabajo. El trabajador prefiere sobrevivir mes a mes que tener un "gasto"

Los sindicatos luchan para intentar disminuir toda discriminación laboral por razón de etnia, sexo u orientación sexual. Igualmente, promueven los derechos de maternidad, trabajo flexible y pago por paternidad para que se puedan compartir las responsabilidades del cuidado del niño. También es un instrumento donde realizar cursos o formarse en ámbitos más específicos, dependiendo del interés que tenga el trabajador y lo que la organización sindical pueda ofrecer.

Centrándonos en los jóvenes, estos prefieren no afiliarse a los sindicatos, principalmente por la transformación del trabajo, que les hace tener una mentalidad individualizada, estar más seguros de lo que quieren, defenderlo y negociar de forma individual sus condiciones de trabajo, tal y como refleja el artículo "La afiliación sindical cae a mínimos, pese al auge de la precariedad laboral" publicado por el periódico digital EIEconomista.

Objetivamente, tendrían pocas probabilidades de éxito estando ellos solos "contra" los empleadores. Es preferible la acción conjunta que individual a la hora de reivindicar.

Actualmente, debido a la pandemia, se ha experimentado un descenso de empleabilidad y ofertas de puestos de trabajo, que han sufrido en mayor medida mujeres y jóvenes y, por tanto, se ha notado un descenso de la afiliación sindical.

Contrariamente se dio un aumento de procedimientos de regulación de empleo y de finalización de contratos, ya fuese por la finalización en sí de los contratos o porque el empresario no podía mantener a los empleados.

Por ello, hubo una oleada de ERTES⁶ en marzo de 2020, que desencadenó en incertidumbre para los trabajadores afectados. No sabían cuánto duraría la situación, cuáles serían sus condiciones laborales incluidos en los ERTES, si podrían volver a trabajar en las mismas condiciones o si tendrían que buscar trabajo una vez finalizase el ERTE.

Los trabajadores, viendo esta tesitura, generalmente tendieron a separarse del sindicato al que estaban afiliados, ya que al tener esa situación de incertidumbre laboral, prefieren “ahorrarse un gasto”. Por el contrario, también se dio en organizaciones sindicales, un aumento de la afiliación, que se analizará en otro apartado más adelante.

“El 2020 ha cerrado con una pérdida global de 622.000 empleos y un aumento de casi 523.000 desempleados” según publica el periodista Eduardo Bayona en un artículo del periódico *El Público*. “La tasa de paro está diez puntos por debajo de la de la anterior crisis, la de 2008, con una caída mayor del PIB”, recalca Antonio González, de Economistas frente a la Crisis.

Por ello, podemos concluir que la crisis sanitaria que estamos viviendo, está afectando de lleno a los actores sociales y a la economía de todo el mundo e inevitablemente a la libertad sindical, dando lugar a limitación de derechos laborales y un clima de incertidumbre que no se sabe cuándo va a terminar.

⁶ Expediente de Regulación de Empleo

5. COVID-19.

El COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el virus Sars-CoV-2. La OMS⁷ lo detectó por primera vez en Wuhan, provincia de Hubei, China, en diciembre de 2019, al informarle una serie de casos de “neumonía vírica” que se habían producido en esa zona. Está estrechamente relacionado con el Síndrome Respiratorio Agudo (Sars-CoV) y con el coronavirus del Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (Mers-CoV), que se dio en 2012.

Estudios científicos han comprobado que este virus se contagia de forma mayoritaria por medio de aerosoles o gotículas que expulsamos al hablar, estornudar o toser y las inhalamos.

Este virus puede provocar síntomas parecidos a los de la gripe estacional, como por ejemplo fiebre, tos seca, falta de aire, dolores o molestias musculares, pérdida del gusto y olfato, congestión nasal, dolor de garganta y cabeza o erupciones cutáneas.

La mayoría de las personas que contraen el virus desarrollando síntomas, se recuperan de la enfermedad sin problemas ni recibir ingreso hospitalario, aunque las personas con alguna patología previa o que, por su condición médica, presentan algún factor de riesgo, podrían llegar a necesitar ingreso hospitalario, oxígeno o cuidados intensivos.

Tiene un poder de transmisión mucho más extenso y rápido que el de la gripe estacional, por lo que es altamente contagioso, si bien es poco probable el contagio estando a más de dos metros de distancia entre personas usando mascarilla protectora, ya sea higiénica, quirúrgica o los modelos FFP2 o FFP3.

La manifestación de síntomas está entre dos y catorce días con un promedio de cinco días después de la exposición al virus. Afecta de forma mayoritaria a personas mayores de 60 años y/o a personas que tengan patologías previas o problemas cardiopulmonares crónicos. Las personas consideradas como “sanas” suelen tener síntomas leves o moderados, que se palian con analgésicos como el paracetamol.

En los casos más extremos, los pacientes pueden presentar SDRA⁸, neumonía, sepsis y choque séptico.

Así mismo, se han descrito otros síntomas relacionadas con distintos órganos y sistemas, como el neurológico, oftalmológico, otorrinolaringológico, cardiaco, dermatológico o hematológico.

En este momento existen varias vacunas para este virus que se han elaborado durante la pandemia (Pfizer, Janssen, Moderna o AstraZeneca) en menos de un año.

⁷ Organización Mundial de la Salud

⁸ Síndrome de Dificultad Respiratoria Aguda

Aunque siguen usándose medidas terapéuticas para intentar aliviar los síntomas y mantener las funciones vitales de los pacientes. Debido a que las farmacéuticas necesitan tiempo para elaborarlas y poner en funcionamiento toda la logística necesaria para transportarlas a todos los países, se ha experimentado una gran espera entre la población para recibir la vacuna.

Algunas medidas de prevención son lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón durante al menos 20 segundos o utilizar gel hidroalcohólico, la utilización de mascarillas higiénicas o quirúrgicas y guantes, así como guardar la distancia de seguridad de dos metros a la hora de salir a la calle.

Al comienzo de la pandemia, no se supo de forma correcta como catalogar esta enfermedad. Técnicamente estaría considerada como una enfermedad común, ya que supusieron que se parecía a la gripe estacional y por ello consideraron al Sars-Cov-2 como tal.

Tras el transcurso de unos meses, se consideró este virus como más contagioso y virulento que ésta gripe, por lo que se catalogó como accidente laboral a fin de facilitar las prestaciones en caso de contagio de trabajadores.

Por consiguiente, las incidencias de accidentes de trabajo han aumentado el año 2020, situándose de 437 fallecimientos en el año 2019 a 471 en el año 2020, tal y como refleja *El País* en su artículo *¿Por qué sube la mortalidad en el trabajo pese a la bajada del empleo?* Así mismo, los accidentes *in itinere*, es decir, los que se producen en el trayecto de casa al trabajo o viceversa, han disminuido considerablemente, alrededor de un 36% desde el 2019, cuando se dieron 35.040 casos. Esto se debe a que la mayoría de los empleados estaban en sus casas teletrabajando o en situación de ERTE.

Se entiende que por ello, se limitaron derechos de la población, como por ejemplo, el derecho a la movilidad, a la libre circulación de personas o incluso el derecho a la libertad sindical. Al no poder salir de sus domicilios, los trabajadores vieron difícil el reunirse, así como las elecciones sindicales por la misma causa.

Sorprende que refleje que solamente se han producido 15 decesos por COVID-19 en el puesto de trabajo, cuando debería ser un número mayor. Tal y como considera Pedro J. Linares en este artículo, *“algo está mal. Como los contagios pueden darse en el ámbito laboral o social no se está declarando como accidentes muchas exposiciones que sí lo son por razón de la actividad. Estas cifras tienen un importante subregistro en colectivos como el sanitario”*. Refleja que según el registro de la AMyTS⁹, más de 60 médicos y sanitarios han fallecido como consecuencia del coronavirus en los meses de pandemia.

En las empresas, los casos de infección por COVID son considerados como contingencia profesional (accidente laboral), siempre y cuando se haya contraído por exposición al riesgo en el ejercicio de su prestación de servicios.


⁹ Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

En cuanto a prestaciones, el salario íntegro lo pagará el empresario, independientemente de que el trabajador haya acudido a su puesto de trabajo el día de la baja médica. A partir del día siguiente, el pago de la incapacidad temporal lo realizará la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores en la empresa, ya sea el INSS o la Mutua aseguradora.

Debido a que la COVID es considerada como accidente laboral a efectos de tramitación y registro en Seguridad Social, se ha observado un aumento de la siniestralidad laboral por este motivo.

En la siguiente tabla, se observa la evolución de la distribución porcentual de los casos de accidentes de trabajo notificados según el tipo de contrato. Refleja el periodo de datos acumulados desde febrero a diciembre de 2020.

Figura 1



• EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CASOS NOTIFICADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO:

	indefinido	temporal	No clasificable	total	Casos notificados
febrero	100,0%		-	100,0%	1
marzo	54,4%	45,6%	-	100,0%	441
abril	37,4%	62,6%	-	100,0%	206
mayo	35,9%	64,1%	-	100,0%	78
junio	34,1%	65,9%	-	100,0%	208
julio	39,5%	59,9%	0,6%	100,0%	334
agosto	28,3%	71,6%	0,1%	100,0%	1095
septiembre	31,8%	68,2%	-	100,0%	1409
octubre	36,9%	63,1%	0,0%	100,0%	2680
noviembre	35,0%	65,0%	0,0%	100,0%	2237
diciembre	35,5%	64,4%	0,1%	100,0%	1169
total	35,4%	64,5%	0,1%	100,0%	9858

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Se aprecia un aumento de casos casi presentando una progresión geométrica, sobre todo desde los meses de julio a diciembre. Excepto meses concretos, como agosto, el reparto porcentual entre los contagiados con contratos indefinidos o temporales, ha sido equilibrado durante todo el año.

El total de contagios concebidos como contingencia profesional durante el año 2020 ha sido de casi 10.000 casos. Comparado con los que se produjeron en el año 2019, supone un gran aumento, debido a que en dicho año se dio la cifra de 695 accidentes de trabajo, reflejado en el artículo de ámbito económico que publicó RTVE a inicios de febrero de 2020, *Un total de 695 trabajadores fallecieron en accidente laboral en 2019.*

Centrándonos en el ámbito de la afiliación sindical, aunque de forma general ésta ha disminuido notablemente, sí que es cierto que durante la pandemia casi todos los sindicatos a los que se les ha pedido información han experimentado una subida de afiliación más o menos notable.

Los sindicatos eran considerados organizaciones empresariales a efectos de cumplimiento de medidas preventivas, por lo que lo que se adoptó generalmente fue el cierre de sedes cara al público, la imposición del teletrabajo para la mayoría de los empleados y la limitación de celebración de encuentros, como elecciones sindicales o reuniones del comité de empresa.

Esto, lógicamente limitó los derechos de reunión y movilidad, derechos laborales fundamentales que abordaremos más concretamente en los siguientes apartados del trabajo.

6. Normativa.

La Organización Mundial de la Salud comunicó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rápida evolución de la enfermedad a escala nacional e internacional, requirió la adopción de medidas inmediatas, eficaces y urgentes para hacer frente a esta situación.

Las circunstancias constituyeron, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de elevada magnitud, tanto por el elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

Las medidas previstas por el Gobierno español pretendieron proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la expansión y progresión de la enfermedad y reforzar el Sistema de Salud Pública. Las medidas temporales excepcionales que se adoptaron y se han adoptado, tienen la finalidad de prevenir y contener el virus y mitigar el impacto sanitario, social y económico.

Para proceder frente a esta situación, el Gobierno optó por declarar el Estado de Emergencia Sanitaria, que plasmaría las medidas imprescindibles para hacer frente a la situación, resultando proporcionales dada la gravedad de la misma sin suponer la suspensión de ningún derecho fundamental.

Tal y como todos conocemos, el día 13 de marzo de 2020 se declaró el Estado de Alarma en España, regulado por el *RD¹⁰ 463/2020 del 14 de marzo por el que se declara el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*, que duraría hasta junio de ese mismo año, dando lugar a un confinamiento de la población, en el que se permitía solamente la asistencia a centros y establecimientos sanitarios, desplazarse al centro de trabajo, asistencia y cuidado de personas mayores, desplazamiento a entidades financieras, desplazamiento por causa mayor o cualquier situación análoga a éstas.¹¹

Los supermercados pudieron mantenerse abiertos al público, pero siempre garantizando la distancia interpersonal y evitando las aglomeraciones en el local, avisando a los consumidores de que debían permanecer en el establecimiento el tiempo estrictamente necesario para realizar su compra. Los hosteleros no pudieron realizar su actividad, aunque si disponían de servicios de recogida o entrega a domicilio solamente podían prestar ese servicio.¹²

¹⁰ Real Decreto

¹¹ Real Decreto 463/2020 art. 7 a) – h)

¹² Real Decreto 463/2020 art. 10

Todos los actos de culto, ceremonias civiles y religiosas estaban condicionadas a las medidas preventivas estipuladas en el momento, a fin de evitar aglomeraciones, garantizando a los asistentes la posibilidad de respetar distancia entre ellos de, al menos un metro.¹³

En su artículo 15 y 17 estipula que *“se tomarán todas las medidas para garantizar el abastecimiento alimentario en lugares de consumo y el funcionamiento de los servicios de centros de producción que permita la distribución de alimentos desde el origen hasta el establecimiento de comercialización, así como el abastecimiento de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural”*. Cuando sea preciso, se establecerían corredores sanitarios para permitir la entrada y salida de personas, materias primas y productos. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado podrán intervenir para asegurar el buen funcionamiento de lo mencionado.

En su artículo 13, dispone que *“el Ministro de Sanidad podrá impartir las órdenes que considere necesarias para asegurar el abastecimiento del mercado y funcionamiento de los servicios de los centros de producción afectados por desabastecimiento de productos necesarios para la protección de la salud pública”*.

Igualmente, en el sector del transporte, al observar una reducción de clientes debido al confinamiento y del aforo plasmado en el artículo 14 del RD 463/2020, la mayoría de los trabajadores fueron incluidos en ERTES, con las consecuencias psicológicas y laborales que esto acarrea.

Así mismo, se suspendió la actividad educativa presencial en todos los centros de educación, desde guarderías a universidades, en el que se mantuvo la docencia de forma *“online”*¹⁴. Para profesores y alumnos también supuso una novedad realizar la docencia de esta forma, pasaron de estar en clase con sus compañeros a verlos por videollamada, y la realización de trabajos y exámenes por ordenador. Algunos de estos colectivos presentaron cuadros de ansiedad y estrés debido a su situación.

En su disposición adicional segunda y tercera se observa algo muy importante; la suspensión e interrupción de plazos procesales y administrativos para todos los órdenes jurisdiccionales, reanudándose en el momento en que el RD o sus respectivas prórrogas pierdan vigencia.

De este RD parten todos los demás. Esta será la base por la que se realizarán las respectivas prórrogas. El RD 463/2020 tendría una vigencia de 15 días, hasta el día 27 de marzo de 2020.

Los siguientes RD por los que se prorroga el Estado de Alarma regulan, como su propio nombre indica, la prórroga de la situación de Estado de Alarma en 15 días cada vez; (RD 487/2020 y RD 492/2020).

¹³ RD 463/2020 art. 11

¹⁴ RD 463/2020 art. 9

La declaración de Estado de Alarma comportó el establecimiento de medidas de contención consideradas estrictamente indispensables para proteger la vida y la salud de los ciudadanos, limitar la expansión de la enfermedad y reforzar el sistema sanitario, así como garantizar el suministro de bienes y servicios requeridos para proteger la salud pública, abastecimiento alimentario, garantías de suministro energético y funcionamiento de servicios esenciales.

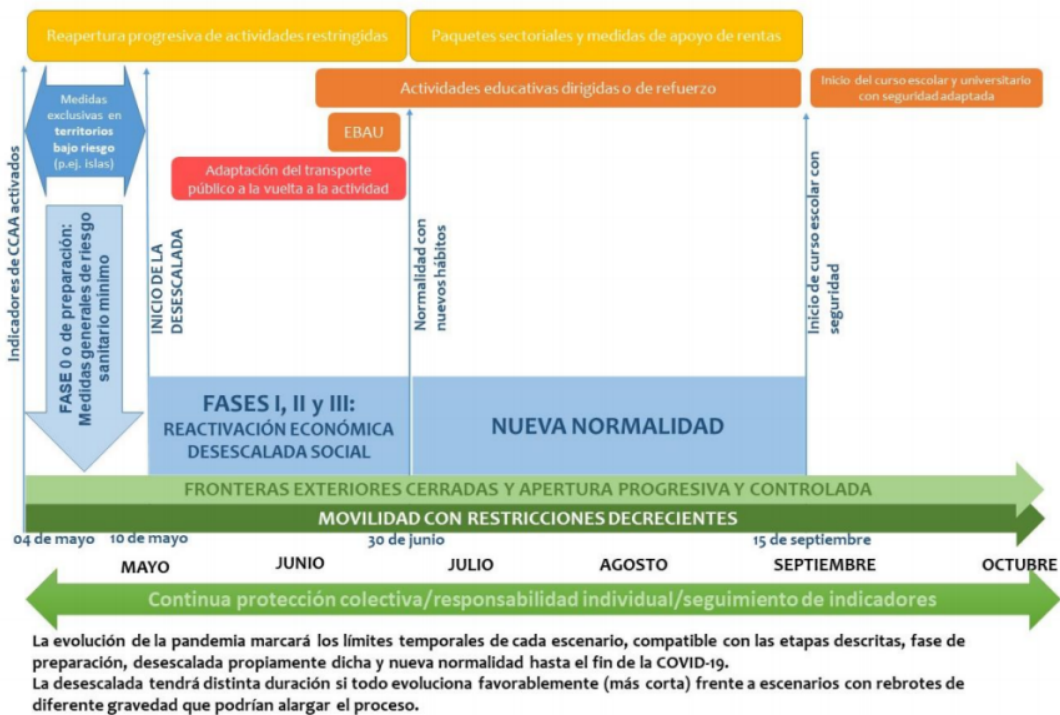
Los siguientes RD, el 514/2020, RD 537/2020 y RD 555/2020, regulan las fases de la desescalada, levantamiento progresivo de las limitaciones reguladas en los RD de Estado de Alarma, diferenciando entre edades y municipios de menos y de más de 5.000 habitantes, legalizado a finales de abril.

Estos RD establecen la desescalada en cuatro fases; 0, I, II y III, que durarían dos semanas cada una, prorrogables por las CCAA.

Lo mencionado anteriormente queda reflejado en la figura 2, que plasma de forma esquemática las fases de la desescalada y una aproximación del tiempo que se estimó que durasen. Según el esquema, para julio España estaría en la llamada “nueva normalidad”, donde, aunque hubiese algunas medidas preventivas, la mayoría parte del comercio y servicios estarían activos.

Figura 2

Nota.- Este cronograma es orientativo y no tiene carácter exhaustivo. Las decisiones y fechas concretas sobre el efectivo levantamiento de toda limitación establecida durante el estado de alarma se determinarán a través de los correspondientes instrumentos jurídicos.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Gobierno de España

La desescalada también reguló gradualmente por edad y horario en municipios de más de 5.000 habitantes la salida de las personas confinadas de sus casas.

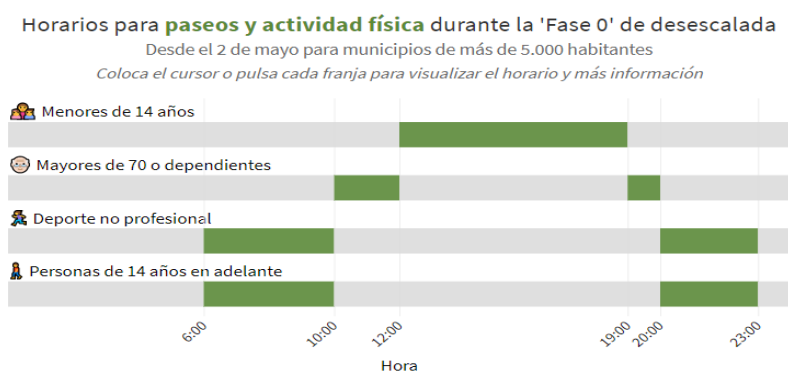
Se establecían unas horas concretas en las que unos determinados grupos de edad podían salir a la calle, ya fuese a dar paseos, hacer ejercicio al aire libre... establecidos en acuerdos con las CCAA. Los municipios de menos de 5.000 habitantes no estaban sometidos a ninguna restricción. Reflejado en la figura 3.

Podemos observar que, aunque se estableciesen horarios para poder salir a la calle, esto sigue siendo una limitación de derechos. Entendemos limitados el derecho a la movilidad, ya que ninguna persona podía moverse de su municipio y del derecho a la libre circulación de personas, debido al establecimiento de horarios para la circulación.

Figura 3



Te lo explicamos con detalle en esta guía.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Gobierno de España

Las CCAA controlaban las fases siguiendo unos determinados criterios; IA¹⁵ de 7 y 14 días, porcentaje de positividad en PDIA¹⁶, porcentaje de casos con trazabilidad, es decir, el porcentaje de casos en los que se podía averiguar los contactos que ese positivo había tenido, porcentaje de ocupación de camas de enfermos agudos por COVID y porcentaje de ocupación de camas de UCI. Esos criterios siguen utilizándose hoy en día para calcular la incidencia global que tiene el virus en el territorio nacional y por CCAA. Queda reflejado en la figura 4 posterior.

¹⁵ Incidencia Acumulada

¹⁶ Prueba Diagnóstica de Infección Activa

Figura 4



Tabla 1. Indicadores para la valoración del riesgo

Indicadores	Fórmula de cálculo	Valoración de riesgo					Fuente de información	
		Nueva normalidad	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
BLOQUE I: Evaluación del nivel de transmisión								
T1	Incidencia acumulada de casos diagnosticados en 14 días ¹	Casos confirmados (por fecha de diagnóstico) en 14 días *100.000 / número de habitantes	≤25	>25 a ≤50	>50 a ≤150	>150 a ≤250	>250	Declaración individualizada obligatoria (SIVIES)
T1'	Incidencia acumulada de casos diagnosticados en 7 días ¹	Casos confirmados (por fecha de diagnóstico) en 7 días *100.000 / número de habitantes	≤10	>10 a ≤25	>25 a ≤75	>75 a ≤125	>125	Declaración individualizada obligatoria (SIVIES)
T2	Incidencia acumulada de casos con 65 o más años diagnosticados en 14 días ¹	Casos ≥ 65 años confirmados (por fecha de diagnóstico) en 14 días *100.000 / número de habitantes ≥ 65 años	≤20	>20 a ≤50	>50 a ≤100	>100 a ≤150	>150	Declaración individualizada obligatoria (SIVIES)
T2'	Incidencia acumulada de casos con 65 o más años diagnosticados en 7 días ¹	Casos ≥ 65 años confirmados (por fecha de diagnóstico) en 7 días *100.000 / número de habitantes ≥ 65 años	≤10	>10 a ≤25	>25 a ≤50	>50 a ≤75	>75	Declaración individualizada obligatoria (SIVIES)
T3	Positividad global de las PDIA ² por semana	Número de pruebas con resultado positivo en 7 días *100 / Número de pruebas realizadas en 7 días	≤4%	>4% a ≤7%	>7% a ≤10%	>10% a ≤15%	>15%	SERLAB
T4	Porcentaje de casos con trazabilidad ³	Número de casos diagnosticados con trazabilidad *100 / Número total de casos confirmados diagnosticados los últimos 7 días	>80%	≤80% a >65%	≤65% a >50%	≤50% a >30%	≤30%	Declaración individualizada obligatoria (SIVIES) e información de la CCAA
BLOQUE II: Nivel de utilización de servicios asistenciales por COVID-19								
A1	Ocupación de camas de hospitalización por casos de COVID-19 ⁴	Número de camas de hospitalización ocupadas por casos de COVID / Número total de camas de hospitalización en funcionamiento	≤2%	>2% a ≤5%	>5% a ≤10%	>10% a ≤15%	>15%	Declaración de datos de capacidad asistencial
A2	Ocupación de camas de cuidados críticos por casos de COVID-19 ⁴	Número de camas de cuidados críticos ocupadas por casos de COVID / Número de camas de cuidados críticos totales en funcionamiento	≤5%	>5% a ≤10%	>10% a ≤15%	>15% a ≤25%	>25%	Declaración de datos de capacidad asistencial

Fuente: Ministerio de Sanidad, Consejo Interterritorial de Salud

Si la situación en la CCAA o provincia no cumplía los requisitos de la tabla expuesta anteriormente, podían volver a la anterior fase o si por el contrario, cumplían los requisitos mencionados, podían cambiar de fase, siempre cumpliendo las dos semanas de margen.

Tras este periodo de desescalada, el Gobierno español tomó la decisión de regular un nuevo Estado de Alarma a finales del año 2020, viendo que la incidencia media nacional del virus se encontraba en niveles extremos. Concretamente se publicó en octubre. Duraría hasta el 9 de noviembre de 2020, con otra prórroga hasta el 9 de mayo de 2021.

El RD que regula la Declaración del nuevo Estado de Alarma es el *RD 926/2020 de 25 de octubre, por el que se declara el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARSCoV-2* y su prórroga, la *Disposición 13492* publicada en el BOE.

Este Real Decreto, regula que la autoridad competente durante el Estado de Excepción es el Gobierno de España, aunque algunas competencias serán delegadas en las CCAA, que pueden ser flexibilizadas. Entre la posible flexibilización de medidas, se incluye modificar las horas del toque de queda siempre y cuando no sean ni más tarde de las 23:00 ni más pronto de las 6:00 con excepciones:

- Adquirir medicamentos.
- Asistencia a centros sanitarios por urgencias.
- Cumplimiento de obligaciones laborales.
- Retorno a la residencia habitual por causa justificada.
- Asistencia y cuidado de mayores.
- Actividades análogas a las mencionadas.
- Repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.

Así mismo, este RD, regula el cierre perimetral de las CCAA y ciudades con Estatuto de Autonomía por causas justificadas.

Desde el punto de vista psicológico, la desescalada ha sido generalmente difícil para los ciudadanos, ya que podían desarrollar cuadros de agorafobia¹⁷, miedo a contagiarse, ansiedad y estrés por la nueva situación de “libertad”, por lo que se recomendaba una transición progresiva (salir a dar un paseo, ir saliendo poco a poco de casa...), facilitando al ciudadano apoyo y medios para su protección tanto en la calle como en el centro de trabajo, tales como mascarillas y gel hidroalcohólico.

En cuanto al ámbito laboral, se tuvo preferencia por el teletrabajo desde el principio de la pandemia. El Gobierno español tuvo que redactar un Real Decreto Ley, el *RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, para poder regular este tipo de trabajo, ya que se daban casos de trabajadores que prestaban servicios más horas de las que estaban en la oficina en periodo anterior a la pandemia, con más carga de trabajo o abusos de cualquier tipo.

Este RD Ley establece la diferencia entre “trabajo a distancia”, definido como prestación de servicios total o parcial en el domicilio del trabajador, “teletrabajo” explicado como prestación de trabajo utilizando medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación exclusivamente y “trabajo presencial”, aquel que se da en el lugar determinado por la empresa.¹⁸

¹⁷ Temor obsesivo a los espacios abiertos que puede constituir una enfermedad.

¹⁸ RD Ley 28/2020 art. 2

Así mismo, establece la voluntariedad del trabajo a distancia y el acuerdo entre empleador y empleado, que deberá incorporarse al contrato de trabajo del empleado.¹⁹

La voluntariedad en el caso de algunos trabajadores de oficina, casi fue impuesta, ya que la mayoría de las oficinas de trabajos tanto esenciales como no esenciales, permanecieron cerradas, o al menos, de cara al público.

Su artículo 17 regula la desconexión digital, muy importante en el trabajo a distancia o teletrabajo, estableciendo que el trabajador que opte por realizarlo, tiene derecho a desconectar de aparatos electrónicos que utilice para trabajar tras realizar su jornada laboral.

¹⁹ RD Ley 28/2020 art. 5

7. Contexto industrial de la Zona de la Ribera Baja de Navarra, municipio de Tudela.

La zona de la Ribera de Navarra, se caracteriza por ser un territorio al sur de la Comarca de Pamplona, en el que viven cerca de un cuarto de la población navarra, unas 157.000 personas. Es una comarca por la cual pasa el río Ebro, que presenta rasgos distintivos de otras zonas cercanas por las que transita, como La Rioja y Aragón.

A pesar de que no existen organismos administrativos propios para toda la Ribera, cuenta con dos mancomunidades intermunicipales.

Por un lado, la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de La Ribera Alta, integrada por nueve municipios y por otro la Mancomunidad de La Ribera, integrada por diecinueve municipios pertenecientes a la Comarca de Tudela.

Centrándonos en el municipio de Tudela, tiene una población de 37.042 personas en 2020, de las cuales 2.457 están en paro, tal y como se aprecia en la figura 5. Se encuentra en la mencionada zona de Navarra.

Presenta una gran tradición y especialización en la rama de la horticultura, incluyendo la uva, aceituna, alcachofa, esparrago, lechuga, cogollos de lechuga, tomates, pimientos del piquillo... como todo el territorio de la Ribera. Se deduce de lo anterior que el sector predominante sería el sector primario, pero, como se verá más adelante, también presenta empresas dedicadas al sector servicios y construcción.

Podemos apreciar que en los meses de diciembre de 2019 hasta marzo de 2020, el porcentaje de desempleo ha aumentado. Esto se debe a las finalizaciones de contrato y sobre todo a la avalancha de ERTES que se dieron en este periodo. Al finalizar los contratos, los trabajadores afectados obtenían prestación de desempleo por parte del SEPE. Diferente situación sería la de los trabajadores en ERTE, que, aunque se considera que están de alta en la empresa, pasan a recibir ingresos del mismo organismo.

Figura 5



Esta situación ha afectado de lleno a la afiliación sindical, ya que, los trabajadores, al no obtener ingresos u obtenerlos de un organismo público, con el riesgo a que la situación de ERTE o paro finalice, da lugar a una incertidumbre laboral. Por ello, tienden a separarse de los sindicatos por miedo a no poder pagar la cuota necesaria.

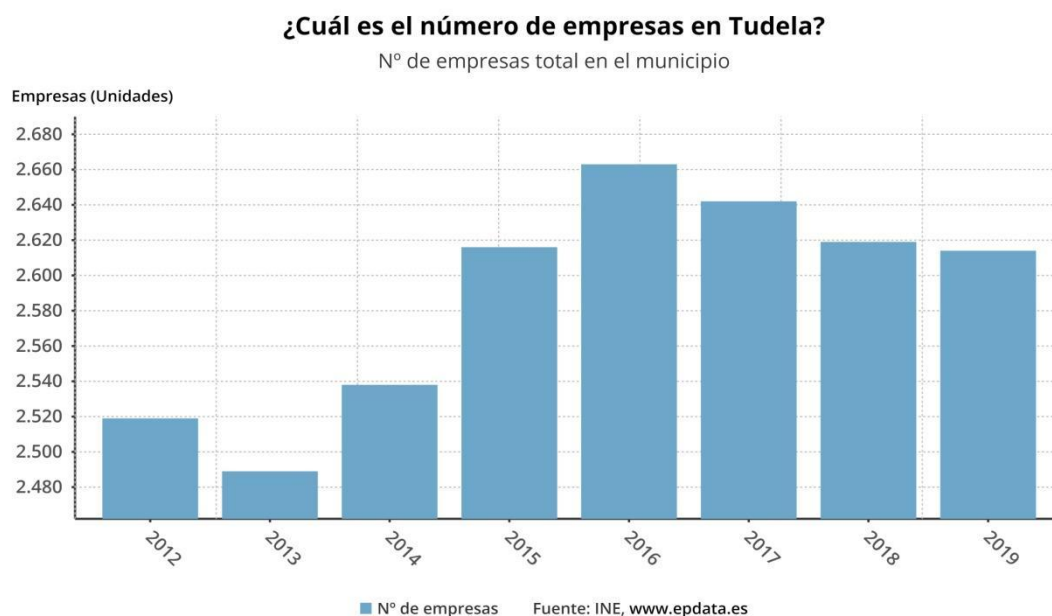
De otra forma sería lógico pensar que los trabajadores se han perjudicado a sí mismos, ya que los sindicatos realizan labores de asesoramiento laboral, tal y como se ha comentado al principio del trabajo.

La tendencia general que han seguido los trabajadores, se podría encuadrar en el pensamiento de que por ahorrarse ciertos “gastos”, se separaban del sindicato, pero no reflexionaron sobre el coste de oportunidad de esa acción, que ha sido no recibir ayuda del sindicato o recibirla dependiendo de la atención que ofreciesen a los trabajadores no afiliados.

En cuanto al tejido empresarial, se observan alrededor de unas 2.618 empresas en el año 2019 tal y como refleja la figura 6. La mayor parte son PYMEs que corresponden al sector servicios y de construcción, con 1.110 y 309 respectivamente.

El sector industrial se centra en las fábricas de alimentación y bebidas, principalmente en la elaboración de conservas, congelados y vino. También se dan ramas manufactureras de media y baja intensidad tecnológica, tales como maquinaria y equipo mecánico, productos minerales, transformados metálicos y en menor medida, el sector de la confección.

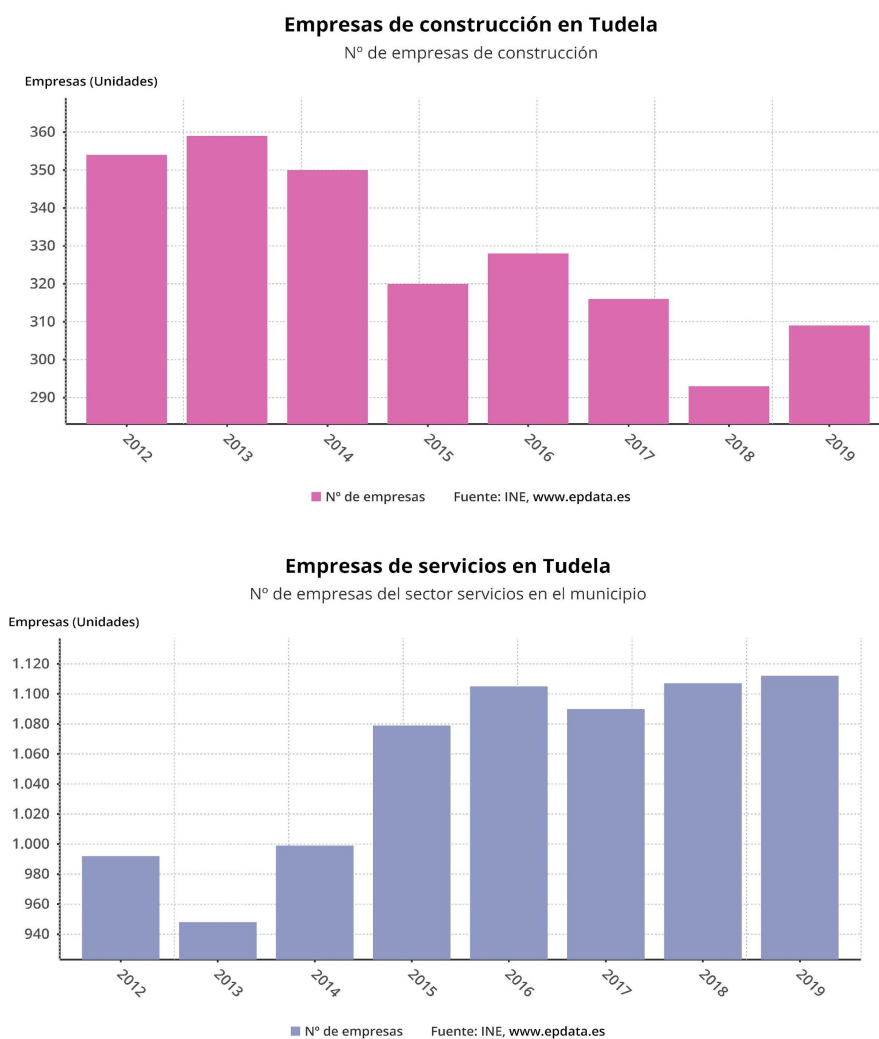
Figura 6



La razón por la cual se observa la mayor parte de las empresas de construcción es debido a que Tudela está realizando labores con las empresas inmobiliarias para ampliar el terreno de viviendas en el municipio.

Centrándonos en el sector servicios, se observa un ligero aumento con el año 2018 debido a que este municipio está realizando proyectos que servirán para crecer económicamente en los próximos años y reforzar la zona de Tudela como centro de servicios de la zona media y baja de Navarra, como es el nuevo campus de la Universidad Pública de Navarra, el Área Logística Intermodal, así como servicios ferroviarios de alta velocidad.

Figura 7 y 8



En la actualidad, presenta un dinamismo en inversiones del sector energético, destacando el funcionamiento de centrales eléctricas. En cuanto al sector servicios, todavía es limitado en esta zona.

8. Análisis Datos Sindicatos y Tribunal Laboral de Navarra.

Para poder saber de primera mano la influencia que ha tenido la COVID-19 en la acción sindical, se investigó sobre los sindicatos mayoritarios en Navarra, especialmente en la zona baja de la Ribera Navarra y Tudela. En este caso UGT²⁰ y C.C.O.O²¹, son los sindicatos mayoritarios de Navarra, aunque no de la zona Baja de la Ribera. Igualmente, se tuvo en cuenta a los de menor influencia en la zona y a los sindicatos de médicos y funcionarios, como ELA²², USO²³, SATSE²⁴, SMN²⁵, ESK²⁶, CSIF²⁷, LAB²⁸ y CGT²⁹.

Se elaboró un cuestionario de 27 preguntas para obtener información sobre datos de interés para la investigación de los sindicatos mencionados. Las preguntas que se formularon se plasman a continuación:

1. ¿Cuántas personas afiliadas presenta el sindicato en el año 2019 por sexo y sectores?
2. ¿Cuántas personas afiliadas presenta el sindicato en el año 2020 por sexo y sectores?
3. ¿Ha experimentado el sindicato un aumento o disminución de la afiliación? Si es afirmativa alguna de las cuestiones, ¿considera que ha sido por motivos ideológicos, políticos, en relación a los servicios prestados...?
4. ¿El sindicato ha experimentado un aumento o disminución del asesoramiento laboral, jurídico o de servicios en el periodo de pandemia?
5. ¿Debido a la pandemia, el sindicato ha experimentado un aumento del número de consultas? Ya fuesen por conflictos colectivos, dudas puntuales de trabajadores, empresas...
6. ¿La organización sindical ha ofrecido o dado servicios a trabajadores no afiliados al mismo? En caso afirmativo, ¿de qué forma?
7. ¿Se utilizó el teletrabajo como herramienta para poder ofrecer ese asesoramiento o servicios a los trabajadores, empresas...?
8. ¿La sede del sindicato ha permanecido abierta al público durante la pandemia?
9. En caso negativo, ¿había personas trabajando en la sede sin atención presencial?
10. ¿Con qué herramientas (Redes Sociales, vía telefónica, e-mail...) ha actuado el sindicato para ofrecer servicios a los trabajadores?

²⁰ Unión General del Trabajo

²¹ Comisiones Obreras

²² Eusko Langileen Alkartasuna/ Solidaridad de los Trabajadores Vascos

²³ Unión Sindical Obrera

²⁴ Sindicato de Enfermería y Sanidad

²⁵ Sindicato de Médicos de Navarra

²⁶ Ezker Sindikalaren Konbergentzia/ Convergencia de Izquierda Sindical

²⁷ Central Sindical Independiente y de Funcionarios

²⁸ Langile Abertzaleen Batzordeak/ Comisiones de Obreros Abertzales

²⁹ Confederación General del Trabajo

11. ¿Se hicieron uso de campañas publicitarias o infografías para enseñar a realizar trámites para organismos públicos o privados? En caso afirmativo, reflejar cómo se hizo.
12. ¿Se prestaron servicios sindicales a personas afiliadas desempleadas?
13. ¿El sindicato ha intervenido en procedimientos de despido; disciplinario u objetivo, durante la pandemia? En caso afirmativo, detallar que tipo, empresas y número.
14. ¿Pudo celebrarse algún acto relacionado con lo jurídico-laboral en la pandemia? En caso afirmativo, ¿de qué forma?
15. ¿El sindicato logró llegar a acuerdos anteriores a juicios laborales en el periodo de pandemia? En caso afirmativo, detallar cuántos y por qué.
16. ¿Queda actualmente algún procedimiento pendiente?
17. ¿El sindicato tuvo que suspender las cuotas?
18. ¿Se dieron situaciones excepcionales en las que se negoció o suspendió la cuota sindical?
19. ¿Los trabajadores propios del sindicato se organizaron de alguna forma (reuniones de evaluación o auditorías) para realizar evaluaciones del trabajo realizado, pendiente...?
20. ¿La web del sindicato estaba operativa? En caso afirmativo, ¿tenía un apartado de contacto para posibles consultas?
21. ¿El sindicato presentó una suspensión del proceso de elecciones sindicales pendientes? Si es así, reflejar el número.
22. Si hubo algún proceso electoral que se pudo celebrar, ¿de qué forma se hizo?
23. Por motivo de la pandemia, ¿el sindicato ha experimentado una disminución del número de procedimientos de elecciones sindicales?
24. ¿Se ha producido alguna prórroga del mandato de representantes sindicales?
25. Actualmente, ¿queda pendiente algún proceso electoral?
26. ¿La organización ha podido favorecer la celebración de huelgas? En caso de que se hayan podido celebrar, ¿había limitaciones? ¿de qué tipo?
27. ¿Considera el sindicato que se han visto limitados los derechos sindicales? ¿Y reconocidos? ¿De qué forma?

8.1 Postura UGT.

El primer sindicato al que se contactó fue UGT. Se realizó una entrevista telefónica al Presidente de la Comisión Ejecutiva de UGT en Navarra para conocer cómo han afrontado ellos como organización y sus afiliados, la situación excepcional causada por el COVID-19. Se mostró interesado por el trabajo y no dudó en contestar a las preguntas elaboradas.

El sindicato no comentó datos concretos sobre afiliación, pero comentó que han estado experimentando un descenso de la afiliación en los últimos 30 años, aunque la

pandemia les ha servido para frenar ese descenso debido al asesoramiento laboral realizado en este periodo.

Durante la pandemia, desde el momento en el que se decretó el Estado de Alarma en España, se produjo un aumento de la carga de trabajo, de los empleados del sindicato, ya que la mayoría teletrabajaron.

Atendían de forma telefónica y por e-mail al principio de la pandemia, ya fuese en el centro de trabajo cerrado de cara al público o desde móviles propios del sindicato en las viviendas. Tras el relajamiento de medidas, se pasó de atender citas presenciales programadas, según lo permitido por la situación, a realizar consultas presenciales sin cita previa.

En cada federación³⁰, podían estar 2 o 3 personas en el centro de trabajo atendiendo llamadas, más las personas que las atendían desde sus casas.

Se preparaban infografías sobre cómo solicitar o realizar peticiones al SNE o al SEPE de carácter general y se publicaban en redes sociales y en su web. También realizaron campañas específicas para trabajadores. UGT resolvía dudas por la red social “Twitter”, donde contestaban dudas, ya fuesen afiliados o no al propio sindicato.

El sindicato no consideró oportuno suspender las cuotas, pero sí que en casos muy excepcionales, podían llegar a hablar o negociar con el trabajador y adaptarse a sus ingresos. Dependía de la decisión o proceder de cada federación.

En cuanto a las elecciones sindicales, hubo un acuerdo del gobierno navarro y los sindicatos el día 14 de marzo de 2020 que disponía la suspensión de procedimientos de elecciones sindicales y su paralización si éstas ya estaban iniciadas.

Esta suspensión duró hasta mediados de septiembre de ese mismo año. Para poder reiniciar de nuevo el proceso de las elecciones, el interesado que hubiese realizado el preaviso para iniciarlas, debía elaborar el trámite para reiniciarlas de nuevo. Las empresas que, debido a la pandemia, no hubiesen podido iniciar las elecciones, se reiniciarían a partir de octubre de 2020.

Por consiguiente, se prorrogó el mandato de los representantes sindicales. A efectos técnicos, no figuraría como representante sindical si se terminaba su legislatura, pero sí que permanecía en sus funciones como tal.

La celebración de asambleas fue complicada, ya que dependía íntegramente de las limitaciones de aforo vigentes en el momento de la convocatoria.

Destacan que el ejercicio de la libertad sindical se ha visto mermado, sobre todo en los meses de marzo a mayo, en los que se produjo el confinamiento de la población, ya que los trabajadores no podían ejercer derechos a la huelga, sindicación, convocatoria

³⁰ Organizaciones en las que se dividen los sindicatos según el sector de actuación, p.ej: Federación de Sanidad, Federación de Educación...

de elecciones o asambleas. Ese derecho poco a poco se ha ido restableciendo, siempre dentro de las limitaciones legales debidas a la pandemia.

8.2 Postura C.C.O.O.

Así mismo, también se contactó con el Jefe de Prensa del segundo sindicato más representativo en España, C.C.O.O., realizando una entrevista por videollamada.

Comentó que gestionaron la pandemia siendo proactivos, ya que procuraron que los trabajadores estuviesen siempre “cubiertos” entendido en el sentido de derechos laborales, especialmente los que tenían alguna condición especial como baja por IT dentro de un ERTE, desempleados...

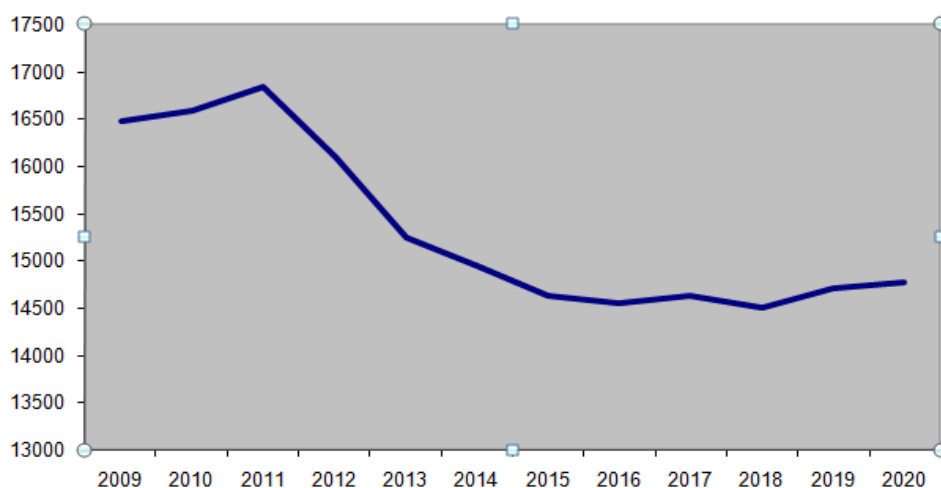
El paro tuvo un efecto retardado de dos o tres meses en la afiliación del sindicato, es decir, que el paro tiene una correlación con la afiliación, de forma que cuanto más paro haya, menor afiliación al sindicato y viceversa.

Se observa en la figura 9 la afiliación que ha presentado el sindicato desde 2009 hasta 2020. Se aprecia que les afectó positivamente la crisis económica de 2008, debido a que experimentó una subida de la afiliación, aunque desde 2011 experimentan una caída casi en picado de ésta.

Por el contrario, la pandemia, tal y como se refleja, les ha servido para aumentar ligeramente esa afiliación. Se consiguió por medio de campañas publicitarias y la oferta de servicios que normalmente realizan los sindicatos, es decir, hacerse ver frente a los trabajadores.

Figura 9

Afiliación



Fuente: Elaboración C.C.O.O

Comentó que la crisis de 2008 produjo más conflictividad social, en el sentido de que la gente luchaba por sus intereses y se manifestaba por motivos políticos y en la mayoría económicos.

A diferencia de la que estamos viviendo, y en concreto nuestro país, tiene que ver más con otro tipo de malestar social, un malestar laboral, que causa confusión e incertidumbre en los trabajadores y empresas debido a la incertidumbre económica global, lo que da lugar a despidos o ERTES masivos, aumento del paro, que retroalimenta la incertidumbre laboral...

La diferencia de esta crisis con la de 12 años atrás, es que el Estado ha proporcionado medidas potentes que han “sujetado” el paro y el malestar social, como por ejemplo, paquetes de ayudas, teletrabajo, ERTES...

El sindicato aportó y realizó medidas entre las que podemos destacar:

- Un sistema de asesoría y asistencia laboral eficaz, coordinada y ágil. Creación de un grupo de whatsapp para, de forma excepcional, resolver dudas de trabajadores no afiliados al sindicato además de a los afiliados.
- Campaña de publicidad que favoreció el aumento de afiliación, incluso la femenina.

De estas dos medidas, se deduce que los trabajadores optaban por contactar con el sindicato porque lo veían como un refugio, una seguridad de que estarían asesorados, de que “no les iba a pasar nada si estaban con ellos”.

Recalcaba que en esas llamadas o asesoramientos había una parte emocional, un apoyo, una persona a la que poder contarle tu situación y recibir ayuda de su parte o simplemente consuelo.

Los trabajadores se dieron cuenta que afiliarse a un sindicato es útil, porque se está protegido, velan por ellos y consiguen mucho más que el trabajador de forma individual.

Igualmente, en cuanto al sindicato en sí, buscaron soluciones a los problemas del día a día dentro de la situación de pandemia. La estructura que siguieron, además del un grupo de whatsapp, fue tener siempre gente de guardia y el teléfono estaba operativo casi 16 horas al día.

Aunque algunos de los empleados teletrabajaban, todas las mañanas, e incluso los fines de semana, se reunían por videollamada y establecían cómo iban a afrontar el día de trabajo.

En cuanto a las cuotas, en ningún momento se suspendieron, aunque sí se adaptaron a los ingresos del trabajador, por eso el sindicato evitó algunas bajas. El servicio de asesoramiento y apoyo se daba al afiliado aunque no pudiese pagar la cuota.

Así mismo, ganaron la mayoría de los juicios en pandemia, estando los trabajadores implicados en un ERTE.

8.3 Postura ELA.

A diferencia de sindicatos grandes como UGT o C.C.O.O., se optó por tener en cuenta a los sindicatos propios de Navarra. Se envió el cuestionario por correo al director de la Zona de la Ribera de Navarra del sindicato ELA. Anteriormente al envío del cuestionario, se contactó con ellos por primera vez en el mes de enero y dejaron claro con la atención telefónica, que no podían dar datos de ningún tipo, ya que no confiaban en la objetividad del trabajo.

En abril se volvió a contactar con ellos y sorprendentemente accedieron a dar datos sobre la información necesaria para el trabajo.

Este sindicato se estructura en Federaciones y Comarcas. Las tres Federaciones presentes en las Comarcas son:

- Industria y construcción.
- Servicios privados, tales como hostelería, comercio, transporte, el sector de limpieza, comedores, sector agropecuario...
- Servicios públicos, como la administración Estatal, Foral y Local, Salud, Educación, Ayuntamientos o Mancomunidades.

Desde 2016 presentaban un aumento de la afiliación, después de estar desde 2009 a 2015 perdiendo afiliados. Les afectó la crisis económica de 2008, ya que mucha gente fue expulsada del mercado laboral, por lo que eso influyó directamente en la afiliación. Creen que pueden volver a perder afiliados si no se recupera el empleo o se sigue perdiendo.

Al finalizar 2019, el sindicato tenía 10.827 afiliados en Navarra, de los cuales 4.248 eran mujeres, que se repartían en las diferentes federaciones. (1112 en industria, 1674 en servicios privados y 1462 en servicios públicos). El año 2020, el sindicato obtuvo 10.927 afiliados, 100 más que el año anterior.

En la zona de la Ribera de Navarra en el año 2019, presentaban 2018 afiliados y al finalizar el año 2020, 2037. Como se puede observar hay un ligero aumento de los afiliados en esta zona, debido probablemente a la concienciación de los trabajadores de la labor sindical. Así mismo, comentó que podría ser debido a los servicios prestados por el sindicato, la buena dinámica en elecciones sindicales y el prestigio ganado tanto por el sindicato como por las personas que lo representan.

Debido a la crisis sanitaria, han contribuido a crear algo de empleo en la zona debido a la importancia de la industria agroalimentaria. Por otro lado, en otros sectores, los ERTES, habrían contribuido, según el interlocutor, a la paralización del empleo.

Comentaron las mismas condiciones que los sindicatos mencionados anteriormente en cuanto a la afiliación. Si los afiliados están desempleados o en ERTE, tienden a separarse del sindicato, en cambio, cuando éstos tienen trabajo, se afilian a uno.

Durante la crisis sanitaria, el sindicato tuvo que reinventarse debido al confinamiento. Tuvieron que teletrabajar, todos los trámites que estaban acostumbrados a realizar de forma presencial, debían realizarlos por teléfono desde sus viviendas y sin preparación de ningún tipo.

Los empleados presentaron mucha carga de trabajo, así como muchísimas llamadas de consultas puntuales, pero también de negociaciones colectivas de ERTES, denuncias de convenios... Todo esto en un ambiente de histeria colectiva y continuos cambios legislativos que no daba tiempo a asimilar.

Los afiliados demandaron servicios de todo tipo, también tramitaciones de cualquier organismo público, ya que éstos permanecían cerrados y no ofrecían citas presenciales.

Con los teléfonos de los sindicatos y organismos colapsados aparte de que no todo el mundo tenía recursos para poder acceder a ellos por email o teléfono, se dio una situación muy difícil de afrontar.

Comenta que la incertidumbre les sobrepasó, los delegados y afiliados les pedían respuestas rápidas, inminentes, a cuestiones que ni ellos ni la mayoría de la gente tenía respuesta, sobre todo en temas sanitarios legales.

Así mismo, dejaron de realizarse elecciones sindicales y la carga de trabajo de los delegados sindicales también aumentó.

Durante la crisis no asesoraron a trabajadores no afiliados, pero si a los afiliados desempleados, ya que defienden solamente a sus propios afiliados al ser una organización independiente económica y políticamente. Hace hincapié en ello, ya que influye en su supervivencia como sindicato.

El sindicato decidió aplicar el teletrabajo a todos sus empleados en la medida de lo posible e invitó a los cuadros sindicales a permanecer en sus casas el mayor tiempo posible, saliendo solamente para cuestiones urgentes, necesarias o muy importantes.

También comenta que alguna cuestión jurídica se celebró, pero al suspender los plazos y juicios, fueron ocasiones muy urgentes y que dañasen derechos laborales fundamentales.

Las oficinas del sindicato permanecieron cerradas hasta junio, aunque algunos días acudían al local. Para ello, debían avisar y permanecer el tiempo indispensable para

realzar alguna consulta, reunión, recoger documentación... tratando de no reunirse muchas personas. No atendían presencialmente salvo asuntos indispensables y siempre programados. Recalca que a ninguna persona se la dejó de atender y que ningún trabajador causó baja del sindicato por ese motivo.

Los teléfonos de las sedes se desviaban a los móviles particulares de los trabajadores cada día, así se atendía telefónicamente.

Además, en su página web, abrieron un apartado para consultas vía email, que debaten si mantenerlo o no. Así mismo, utilizaban también Whatsapp y Twitter, pero muy poco y para información muy general.

A día de hoy, solamente se puede entrar a las sedes con cita previa, no abren al público como hace un año.

Llevan atrasando la celebración de juicios desde periodos anteriores a 2020, por lo que todavía quedan muchos asuntos por resolver, que se prevén resueltos en un largo periodo de tiempo.

El sindicato no suspendió ninguna cuota ni presentó afiliados que lo pidiesen de forma excepcional.

Los trabajadores del sindicato realizaban las reuniones organizativas por videollamada, aunque todavía siguen utilizando esta plataforma, ya que decidieron no reunirse la totalidad de los equipos y poder sufrir un confinamiento de todo el equipo a la vez.

En relación a las elecciones sindicales, se suspendieron todos los procesos por acuerdo intersindical. No se realizó ningún procedimiento sindical y después de la apertura, se retomaron prácticamente todos los que deberían haberse hecho además de preavisarse nuevos procesos.

Explica que todos los mandatos de los representantes sindicales se prorrogaron fruto de ese acuerdo intersindical.

En cuanto a las huelgas, las han podido realizar, pero con limitaciones previstas por las medidas sanitarias de aforo, distancia, mascarilla protectora...

Explica que las reformas y leyes han limitado los derechos e incluso la libertad sindical más que la pandemia. Hace hincapié en la no consideración del sindicato como organizaciones esenciales y eso hizo que se quedasen en casa teletrabajando. Tras insistir, los reconocieron como trabajo esencial y pudieron salir con salvoconducto.

La actividad industrial se ha mantenido en la Ribera sin ningún tipo de restricciones, por lo que piensa que lo lógico y coherente es que la actividad sindical tampoco se vea restringida.

8.4 Postura SMN (Sindicato de Médicos de Navarra).

Por otro lado, interesó saber también cómo habían afrontado esta situación tan excepcional un sindicato propio de médicos, el SMN. El primer contacto con este sindicato se realizó por vía telefónica. Comentaron que nos darían los datos, pero que estaban muy ocupados y que tardarían.

Tras dos meses intentando obtener datos para realizar el trabajo de campo, contestaron el cuestionario enviado por correo, no sin antes contactarles por teléfono para avisar del envío de éste y del plazo para su cumplimentación.

Este sindicato se constituyó en 1978 en Pamplona. Está integrado por Licenciados en Medicina y Cirugía y, como asociados, profesionales con titulación superior que prestan servicios en instituciones sanitarias y organismos públicos de la Comunidad Foral de Navarra.

Son una organización independiente y con autonomía económica, además de tener un funcionamiento democrático.

La actuación del SMN es orientada por sus órganos de gobierno; la Asamblea General, formada por afiliados y la Comisión Ejecutiva, grupo de afiliados que son elegidos por la Asamblea cada cuatro años y se encargan de la gestión y administración directa del Sindicato.

Los fines que persigue el sindicato son; la representación, defensa y promoción de los intereses laborales, económicos y sociales del colectivo de sanidad en general y de los afiliados en particular.

Abiertos al diálogo y a la discusión, son el sindicato de representación mayoritaria en el sector sanitario y consideran la participación de médicos y facultativos uno de los pilares de las organizaciones sanitarias asistenciales.

Este sindicato ha presentado un aumento muy sustancial de forma general, aunque descenso en uno de los ámbitos en los que actúan, durante los años 2019 y 2020:

- **Año 2019:**
 - Ámbito hospitalario: 52.92%
 - Ámbito de atención primaria: 37.19%
 - Otros ámbitos: 9.89%

- **Año 2020:**
 - Ámbito hospitalario: 52.22%
 - Ámbito de atención primaria: 37.89%
 - Otros ámbitos: 9.90%

El descenso puede explicarse por la jubilación de facultativos, los que al jubilarse se dan de baja del sindicato, aunque la afiliación global sigue al alza, debido a que todavía se recurre a esta organización para consultas o asesoramiento. Esto se debe al empeoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados pertenecientes al sector sanitario navarro.

En el periodo de pandemia, el sindicato ha experimentado un aumento del asesoramiento laboral, más de lo previsto, al igual que el nivel de afiliación.

En cuanto al aumento sustancial del nivel de afiliación, puede deberse a que en el ámbito de la atención primaria y otros ámbitos sanitarios, han podido cambiar sus condiciones de trabajo, siendo más precarias o diferentes por la pandemia. Al ser sanitarios de primera línea, han sufrido de primera mano los efectos psicológicos y físicos de su trabajo.

También recalcan que han tenido muchas consultas y dudas puntuales hacia delegados sindicales de trabajadores no afiliados al sindicato.

Así mismo, en este periodo, el sindicato ofreció servicios a trabajadores no afiliados y a desempleados, ya que, aunque según sus estatutos sólo los afiliados pueden ser asesorados, cualquier facultativo puede hacer consultas a nivel de delegado sindical.

En cuanto a la utilización del teletrabajo, la venían incluyendo desde antes de que ocurriese la pandemia y han aprovechado para mantenerla, ya que es una buena medida preventiva.

La sede del sindicato permaneció abierta en horario reducido de mañanas una vez implantadas medidas de protección (mamparas, mascarillas, filtros...) durante los primeros 4 meses. Después de ese tiempo el horario se transformó al que tenían antes de la pandemia.

Durante los primeros 6 meses de situación excepcional, utilizaron campañas publicitarias para realizar notas informativas con material explicativo, tanto sobre aspectos sindicales y laborales como de asuntos relacionados con la pandemia. La Administración pedía que difundieran esas notas, así como información puramente médica, que se difundió a todos los facultativos.

La web del sindicato permaneció activa con acceso a apartado de consultas, usada habitualmente y sin interrupciones.

En cuanto a procedimientos jurídicos, aunque el sindicato no suele tener procedimientos de despido, si que ha interpuesto varios recursos de alzada, presentando hasta 3 demandas judiciales, además de quejas al Defensor del Pueblo o Comisión de Personal.

El sindicato no suele llegar a acuerdos antes de los procedimientos judiciales, ya que suelen ser contra la Administración Pública y ésta suele recurrir las sentencias

desfavorables para alargar el procedimiento, celebrar juicios y así retrasar las ejecuciones. Actualmente, tal y como señaló tienen pendientes 7 procedimientos, de ámbito judicial y administrativo.

La organización sindical congeló las cuotas por motivo de la pandemia, las cuales se arrastran hasta la actualidad. Se dieron casos excepcionales de suspensión de cuotas, en concreto, dos facultativas que pidieron volver a la afiliación después de haberse dado de baja. Se les condonó la deuda por acuerdo excepcional de la Ejecutiva, debido a sus circunstancias particulares.

Así mismo, tras consulta jurídica y comunicación a los afiliados, se produjo la suspensión de una celebración de la Asamblea General y otra extraordinaria en la que debía de haberse renovado la Ejecutiva.

Experimentaron una disminución de procedimientos de elecciones sindicales, así como la prórroga de mandato de representantes sindicales, aunque todavía quedan pendientes procesos electorales.

Para finalizar, el sindicato celebró una jornada de huelga, que se produjo con una concentración manteniendo las medidas de seguridad que impuso la Delegación del Gobierno en Navarra (al aire libre, distancia de seguridad, mascarillas, no entregar documentos, gel hidroalcohólico, lectura previa y posterior de las medidas exigidas, así como asegurar un servicio de “seguridad”, que velase por el cumplimiento de la norma)

A diferencia de los demás sindicatos, el SMN ha podido ejercer su acción sindical, aunque hayan tenido que modificar las rutinas debido a las limitaciones legales y sanitarias presentes.

Por el contrario, se dio la situación en esta investigación de presentar algunos sindicatos que por una u otra causa no pudieron dar los datos necesarios para el trabajo o no los suficientes, como es el caso del CSIF.

Este sindicato no pudo facilitar demasiados datos, ya que no disponían de recursos humanos ni tecnológicos para ello. Lo que pudieron comentar fue que no experimentaron ni aumento ni disminución de la afiliación por motivo de la pandemia, además de que tampoco pudieron celebrar ninguna conferencia ni congreso en este periodo (los cuales solían celebrar cada poco tiempo) debido a las medidas sanitarias impuestas por el Gobierno y las CCAA.

Actualmente, empiezan a movilizarse en este aspecto, convocando algunas que puedan cumplir los requerimientos y medidas sanitarias.

8.5 Casuística con los restantes sindicatos.

Los sindicatos que, tras contactar con ellos durante varios meses para obtener sus datos no colaboraron con la investigación, fueron SATSE, ESK, LAB, USO y CGT.

El primero comentó que estaban demasiado ocupados y que tendrían el cuestionario, enviado por correo electrónico, completado para una fecha. Todavía no se han obtenido los datos de éste.

El segundo, tras llamadas y enviarles el cuestionario por correo, comentaron que habían estado demasiado ocupados y que si se seguía necesitando la cumplimentación del cuestionario, lo harían. Tampoco se ha recibido todavía el cuestionario completado.

Por otra parte, USO, rechazó colaborar en esta investigación, alegando que no podía darnos datos de ningún tipo ya que no sabía el alcance que iba a tener el trabajo. Aun habiéndoles comentado que la finalidad única del trabajo era la elaboración de un Trabajo de Fin de Carrera, se negaron a dar información de cualquier tipo.

En cuanto a CGT, se contactó con ellos por teléfono, al igual que los demás sindicatos. Se envió el cuestionario a un correo que facilitaron. Todavía no se ha recibido ni el cuestionario completo ni ningún correo de ningún tipo.

Para finalizar, el sindicato LAB, desde la primera vez que se contactó con ellos, no cogían el teléfono. Cuando por fin se pudo hablar con ellos, la atención fue pésima, ya que tuvieron actitudes burlescas al comentarles de qué ámbito era el trabajo y de lo que éste trataría. Comentaron que lo hablarían con sus superiores y tras semanas de intentar recibir respuesta a sus llamadas, se envió el cuestionario por el correo de consultas que figuraba en su página web. Al igual que los anteriores, todavía se espera la cumplimentación del cuestionario.

Es comprensible que estas organizaciones tan necesarias en los tiempos actuales tengan una carga de trabajo muy grande, sin embargo a la hora de realizar trabajos de investigación enfocados a su ámbito de actuación, como es la afiliación sindical o acción sindical en tiempos de pandemia, se debería facilitar los datos necesarios a los investigadores que realizan los estudios.

Se entiende que este tipo de trabajos son objetivos y lo único que pretenden es la recopilación de datos para realizar un estudio y sacar conclusiones de ellos, por lo que es impensable la justificación de no saber el alcance del trabajo.

8.6 Datos obtenidos del Tribunal Laboral de Navarra.

A partir de los datos obtenidos por los sindicatos navarros, se quiso saber la incidencia que había tenido la pandemia en un órgano público laboral en la Comunidad Foral. En este caso, Navarra tiene un Tribunal Laboral propio que es al que se consultó para recopilar esos datos.

Se habló por teléfono con el Secretario de este organismo y se le hicieron algunas preguntas relacionadas con el número de casos que habían estado experimentando durante estos últimos años, si habían notado algún aumento o disminución de éstos

El Tribunal Laboral de Navarra, es un organismo propio de la Comunidad Foral de Navarra, que realiza funciones de mediación en caso de conflictos laborales, ya sean despidos, reclamación de cantidades, reconocimiento de derechos fundamentales laborales o conflictos colectivos. Intenta que las partes medien o intenten llegar a un acuerdo con la finalidad de no celebrar un juicio laboral.

Para obtener la información necesaria para el estudio, se contactó con el Secretario del Tribunal Laboral en Pamplona por vía telefónica. Éste se ofreció a mandar por correo electrónico las memorias del año 2019 y 2020 para explicarlas por teléfono y, por ende, poder incluirlas en el trabajo.

Este organismo recoge en sus memorias de 2019 un total de 2.823 casos en los que intervinieron, reflejado en la tabla nº1. Casi la mitad de ellos lograron llegar a acuerdo, alrededor de una tercera parte no logró acuerdo en la mediación y en el 20% restante una de las partes implicadas no compareció. El 3% restante corresponde a desistimientos.

Tabla nº1

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA

Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2019

PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS AÑO 2019 - POR MATERIAS

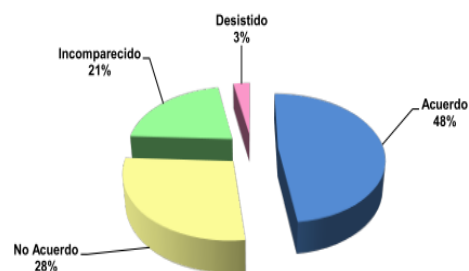
MATERIAS	Nº PROCEDIMIENTOS
CANTIDADES	967
DESPIDO	1.623
DERECHO	48
MOD. CONDICIONES TRABAJO	21
SANCIÓN	96
EXTINCIÓN	48
CONFLICTO COLECTIVOS	10
OTROS	10
TOTAL	2.823

Figura 10

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA

Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2019

PROCEDIMIENTOS AÑO 2019 POR RESULTADO (sobre Total)



Se puede deducir de esta información, que la mayoría de los procedimientos en los que ha intervenido este organismo, las partes implicadas han podido llegar a acuerdo y ahorrarse la intervención de un juez.

En menor medida este Tribunal intervino en mediaciones por defensa de derechos, modificaciones de condiciones de trabajo, sanciones, extinciones de contrato, conflictos colectivos u otros asuntos tal y como se pueden observar en la tabla y gráficos anteriores.

Dentro de esa mitad correspondientes a despidos, (se declaren con avenencia o sin avenencia por el secretario del Tribunal) casi un 70% llegaron a un acuerdo, alrededor de un 20% no llegaron a acuerdo, en el 11% de los casos una de las partes no compareció y el 1% terminó por desistimiento, reflejado en la figura 11.

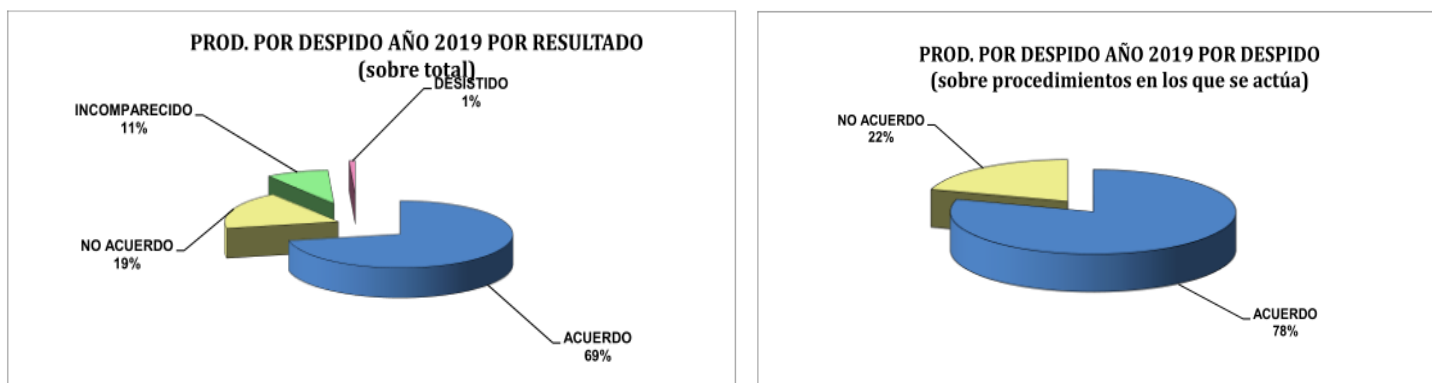
La gran cifra de acuerdos en procedimientos de despidos puede deberse a que, al acudir al Tribunal, se observe que ninguna de las partes quiera pasar por un procedimiento judicial, lleguen a un acuerdo en el acto de conciliación y de esta manera se ahorren contratar a abogados o pagar las costas del juicio.

Así mismo, el empresario o empleado pueden “obtener el acuerdo” aceptando lo que dispone la otra parte, viendo que el juicio laboral le va a suponer un mayor gasto emocional o pecuniario.

Igualmente, en cuanto a casos totales, se observa la misma situación. Una mayoría de casos en los que se obtuvo acuerdo de las partes, alrededor de un 80% como se puede ver en la misma figura en el apartado de procedimientos en los que se actúa.

Resalta la poca cifra de desistimientos, es decir, que una de las partes abandone el procedimiento, ya fuese por incoherencias en lo reclamado y lo escrito en el acto de conciliación o porque lo que reclama no es factible.

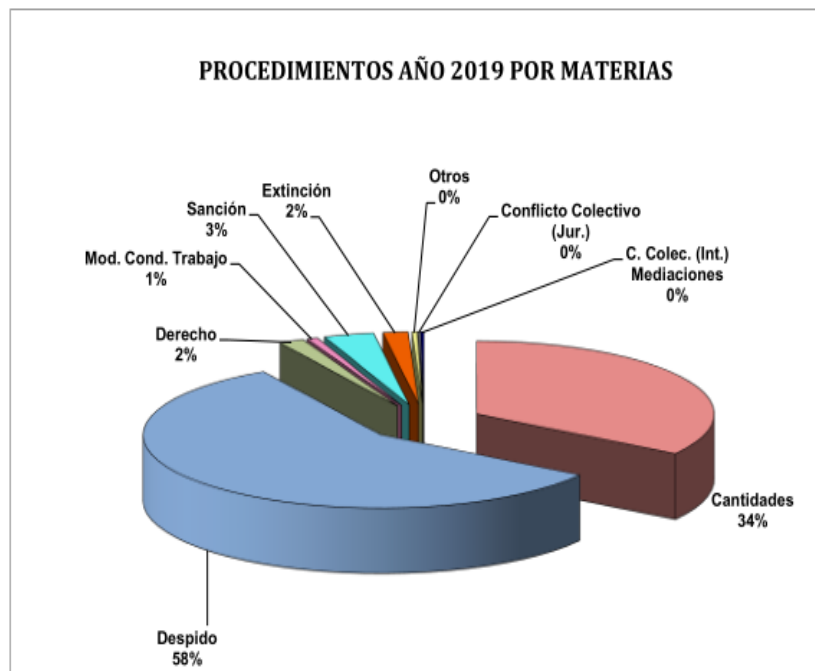
Figura 11



El gráfico que vemos a continuación, refleja los procedimientos en los que intervino el organismo organizados por materias en el año 2019.

Dentro del total de casos, reflejado en la tabla n°1 anterior, más de la mitad corresponden a despidos con una cifra de 1.623 casos intervenidos, seguido de conflictos por reclamación de cantidades con un 34% de los casos, 967 casos. Los demás casos en los que intervino este organismo, no son demasiado significativos.

Figura 12



Fuente: Memoria Tribunal Laboral 2019

El sector que en este año recogió el mayor número de procedimientos fue el sector de la industria siderometalúrgica (27) y de la limpieza de locales (20), entendible debido al cambio radical de sus condiciones de trabajo tal y como refleja la tabla n°2.

El personal de limpieza, necesita muchos más recursos materiales para mantener limpia su zona de trabajo debido a los cuidados y métodos de limpieza exhaustivos que se adoptaron por protocolo debido a la situación excepcional. Probablemente también se produjesen más accidentes de trabajo o lesiones en el puesto, los cuales tuvieron que reclamar y por ello, acudieron a este órgano.

En cuanto a los empleados de la industria siderometalúrgica, podría entenderse el aumento de casos ya que, probablemente, el sector del transporte experimentase cambios en sus condiciones laborales.

Probablemente debían transportar alimento al país de una forma diferente a lo que solían hacerlo o se diesen modificaciones contractuales. Esto dio como consecuencia que los trabajadores acudiesen al organismo a mediar con los empleadores.

Tabla n°2

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA	
CONVENIO	COMUNICACIONES 2019
Droguerías	0
Fontanería y Calefacción	1
Hostelería	0
Limpieza de edificios y locales	20
Metal (Industria Siderometalúrgica)	27
Oficinas y Despachos	0
Panaderías	2
Pastelería (Obradores y Fábricas)	0
Servicios Auxiliares	0
Talleres de reparación de vehículos	2
Textil (Industria)	0
Transporte Mercancías	0
Transporte Viajeros	0
Vinícolas (Industria)	0
Almacenistas de Alimentación	1
Almacenistas de Frutas y Verduras	0
Comercio Alimentación	2
Comercio Madera	0
Comercio Metal	4
Comercio Ópticas	0
Comercio Vario	1
Construcción	1
Discapacitados (Centros de Atención)	5
TOTAL	66

Fuente: *Elaboración Propia*³¹

Tal y como se puede observar en la figura 13, en los años 2012-2013, experimentaron una gran subida de casos en los que intervinieron. Podría deberse a la influencia que tuvo la crisis económica de 2008, que tardó cuatro años en afectar de lleno en el ámbito laboral, causando que los trabajadores acudiesen a este organismo para arreglar sus discordancias con sus empleadores.

En resumen, en el año 2019, tal y como refleja la figura 14, un 64% de los casos en los que el Tribunal actuó, terminaron con acuerdo en el acto de conciliación y el 48% del total de casos, en acuerdo.

³¹ Datos recogidos de: Memoria del Tribunal Laboral 2019

Esto quiere decir que con la intervención de este organismo, se dan mayores posibilidades de que no se llegue a pasar por un juicio, ya que el Tribunal ejerce la mediación de forma objetiva y arbitrariamente.

Figura 13

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA
Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2019

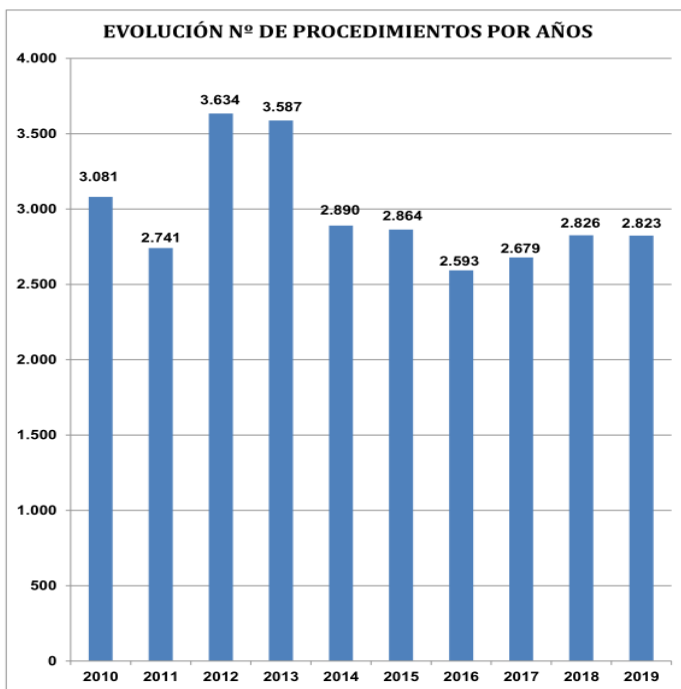
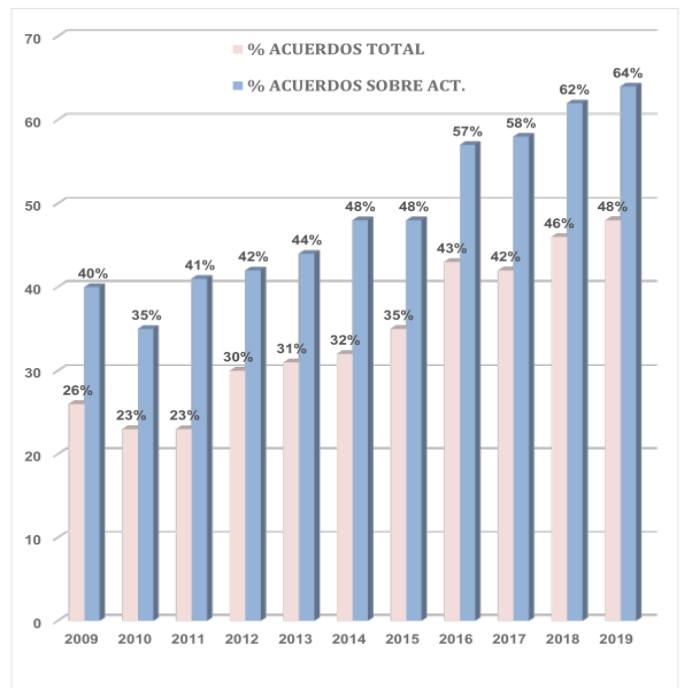


Figura 14

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA
Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2019



Fuente: Memoria Tribunal Laboral 2019

En el año 2020, al darse toda la casuística de la expansión del Sars-CoV-2 y la situación de Estado de Alarma Nacional, este organismo tuvo que suspender los plazos administrativos durante 2 meses, aunque estuvieron con actividad, pero la absolutamente necesaria.

Solamente se celebraron actos de reconocimiento de derechos laborales y las que no eran de ese ámbito se registraban para tramitarlas una vez que la situación se restableciese de alguna manera. Recogieron muchísimas demandas de forma telefónica. Debido a ello y la situación de excepcionalidad, comunicaban a cada afectado la reanudación del procedimiento cuando el Tribunal pudo reanudar su actividad.

Además, debido a la situación de incertidumbre, recibían muchísimas llamadas de profesionales de la justicia, ya fuesen abogados, procuradores... y también de trabajadores y empresarios, a los cuales resolvían dudas sobre el procedimiento. La

mayoría de las dudas estaban centradas en el cuándo se iba a celebrar, aunque las primeras semanas de suspensión, también solucionaban dudas de otro tipo.

Debido a esta suspensión, cuando España volvió a reactivarse en el mes de mayo-junio, el Tribunal experimentó una explosión de casos, ya que se acumularon los suspendidos y seguían llegando casos nuevos, por lo que, gracias a que los plazos son relativamente cortos (como máximo tardan 15 días los interesados en obtener una respuesta), pudieron ponerse al día de una forma eficaz y rápida.

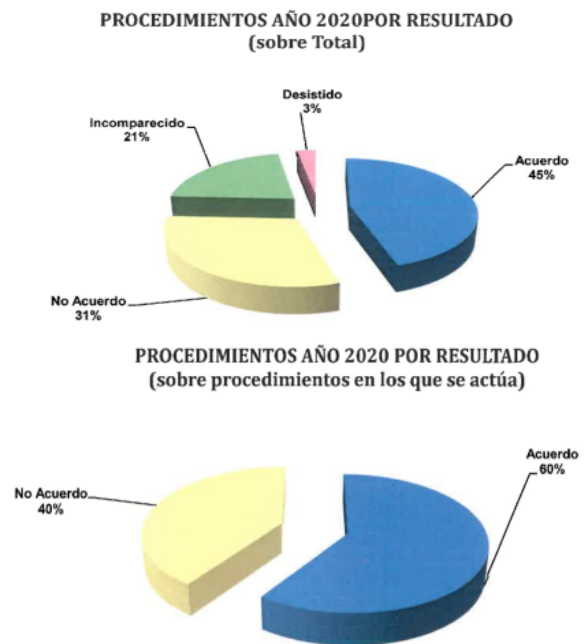
El verano de 2020, a diferencia de otros años, fue el periodo que más actividad tuvo este organismo.

Se dieron 2.560 casos, tal y como refleja la tabla nº5 llevados al Tribunal Laboral, de los cuales el 45% (1.157) terminaron con acuerdo, el 31% (782), sin acuerdo, 549 incomparecimientos y 72 desistidos, reflejado en el gráfico siguiente.

Figura 15 ³²

PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS AÑO 2020 - POR RESULTADO	
RESULTADOS	Nº PROCEDIMIENTOS
ACUERDO	1.157
NO ACUERDO	782
INCOMPARECIDO	549
DESISTIDO	72
TOTAL	2.560

Tabla nº3



Comparado con el año anterior, se ve una ligera diferencia en el número de casos en los que intervino este organismo, siendo un mayor número el año 2019 (2.823), aumentando igualmente los incomparecimientos y desistimientos.

³² Figura 15 y tabla nº3 recuperadas de Memorias del Tribunal Laboral 2020

Tabla n°4

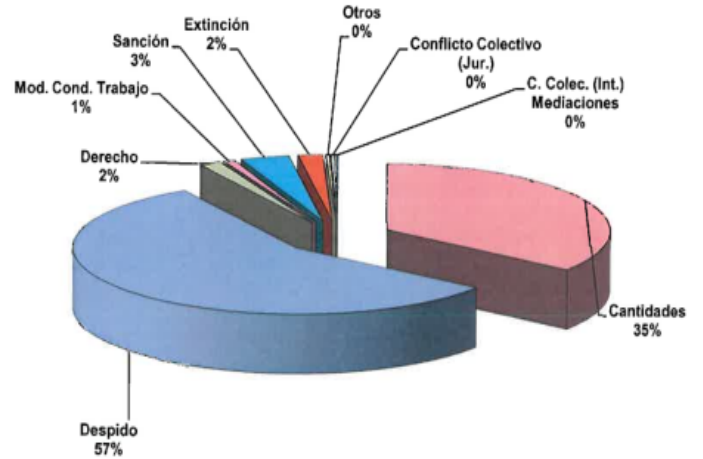
Figura 16

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA

Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2020

PROCEDIMIENTOS AÑO 2020 POR MATERIAS

PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS AÑO 2020 - POR MATERIAS	
MATERIAS	Nº PROCEDIMIENTOS
CANTIDADES	898
DESPIDO	1.447
DERECHO	40
MOD. CONDICIONES TRABAJO	21
SANCIÓN	90
EXTINCIÓN	46
CONFLICTO COLECTIVOS	11
OTROS	7
TOTAL	2.560



Fuente: Memorias Tribunal Laboral 2020

En cuanto a materias, la mayor parte de ellos fueron por despido (1.447), un 57%, y reclamación de cantidades, 35% (898), el resto se reparten entre modificación de condiciones de trabajo, reconocimiento de derechos, sanciones, extinciones de contratos de trabajo, conflictos colectivos y otro tipo de procedimientos, que forman el 8% restante.

Comparado con el año anterior, ha aumentado un punto porcentual los procedimientos de cantidades, que se traduce en un descenso aproximado de 100 casos.

Esto es así ya que, en cuanto a casos, aunque no esté reflejado en el gráfico circular, se han reducido los correspondientes a sanciones, extinciones contractuales, los correspondientes a conflictos colectivos y de otro tipo, por lo que en cuanto a porcentaje, aumentan los casos de reclamación de cantidades.

Lo más significativo puede ser que en el año 2019 se dio un mayor número de despidos, alrededor de 200 más.

Tabla n°5

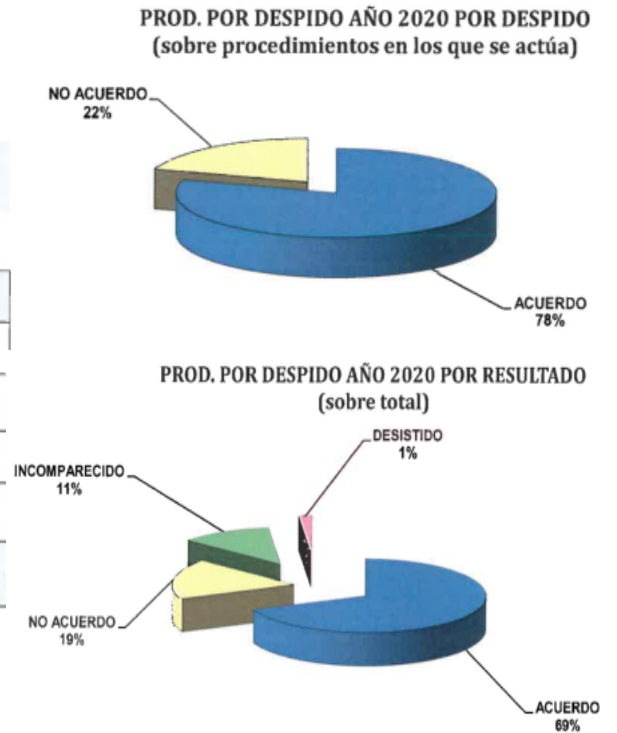
TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA

Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2020

AÑO 2020 - PROCEDIMIENTOS POR DESPIDO

RESULTADOS	Nº PROCEDIMIENTOS
ACUERDO	994
NO ACUERDO	253
INCOMPARECIDO	177
DESISTIDO	23
TOTAL	1.447

Figura 17 y 18



Fuente: Memoria de Tribunal Laboral 2020

Centrándonos en los procedimientos de despido, el año anterior al 2020 se dieron 1.623 casos de despido, de los cuales la mayoría de éstos terminaron en acuerdo, aunque una cifra menor que en el año 2019. Los demás datos reflejan un ligero aumento de desacuerdos, incomparecimientos y desistimientos.

Tabla n°6

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA	
CONVENIO	COMUNICACIONES 2020
Droguerías	0
Fontanería y Calefacción	0
Hostelería	0
Limpieza de edificios y locales	18
Metal (Industria Siderometalúrgica)	36
Oficinas y Despachos	0
Panaderías	0
Pastelería (Obradores y Fábricas)	0
Servicios Auxiliares	0
Talleres de reparación de vehículos	1
Textil (Industria)	1
Transporte Mercancías	0
Transporte Viajeros	0
Vinícolas (Industria)	0

Almacenistas de Alimentación	0
Almacenistas de Frutas y Verduras	0
Comercio Alimentación	1
Comercio Madera	0
Comercio Metal	0
Comercio Ópticas	0
Comercio Vario	0
Construcción	0
Discapacitados (Centros de Atención)	1
TOTAL	58

Fuente: Elaboración Propia³³

Teniendo en cuenta la emisión de informes y comunicaciones tramitados en el año 2020, puede verse que han aumentado ligeramente el colectivo del metal y se han incluido algunos como el comercio de la madera, del metal, comercio vario, textil y construcción.

Globalmente, la cifra ha disminuido a 58 casos, debido a que el sector de limpiezas lo ha hecho en 2 puntos, pero al contrario, tal y como hemos mencionado, han presentado casos sectores que en 2019 no presentaban.

Figura 19

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA
Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2020

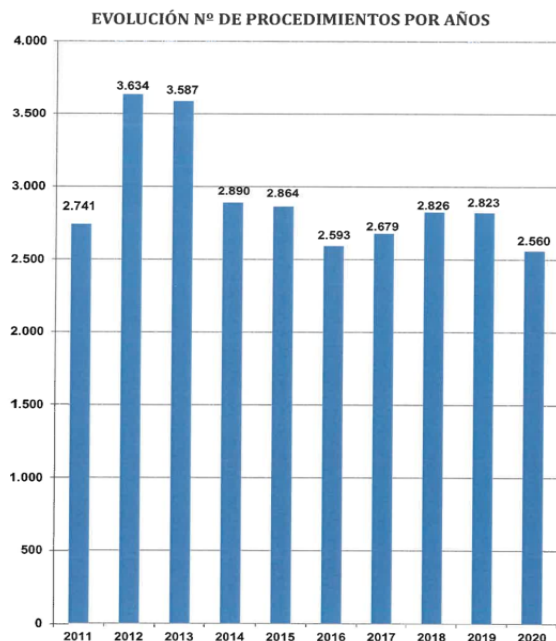
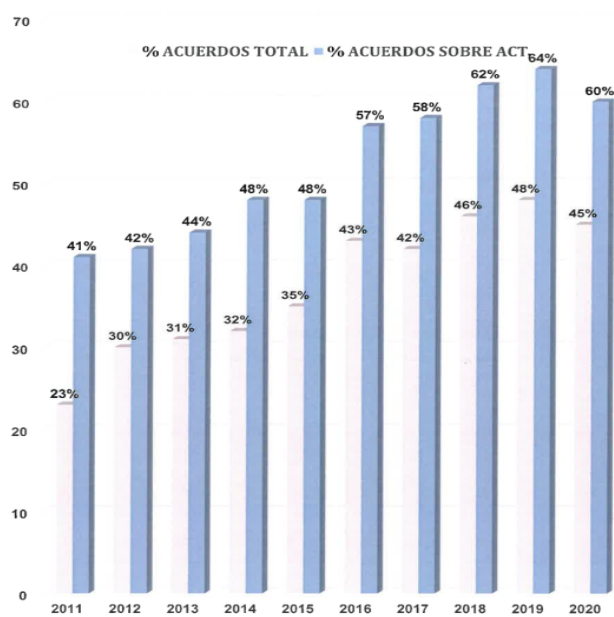


Figura 20

TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA
Memoria de Actividad
31 de diciembre de 2020



³³ Datos recogidos de: Memoria del Tribunal de 2020

Comparado con el año 2019, puede observarse que ese año obtuvieron mayor número de acuerdos que el año 2020 en los casos que intervinieron, por una parte debido a que en ese año se dieron un mayor número de intervenciones.

Después de la vuelta del estado de alarma, aunque les costó ponerse al día, siguen con normalidad, ya que al tener unos plazos de contestación cortos, en 8 o 10 días a lo sumo, citaban a los implicados. Prevén unos 3000 casos este año.

9. Conclusiones.

Llegados a este punto, tras el exhaustivo trabajo descriptivo y empírico realizado, podemos afirmar que, efectivamente, la pandemia de COVID-19 ha afectado a los derechos laborales, a la libertad y acción sindical. Objetivo que se perseguía plasmar en este estudio.

En este sentido, tras la elaboración del trabajo, considero que, la primera idea que debe quedar clara es que los sindicatos deber ser organizaciones que sean esenciales a la hora de proteger los derechos laborales de los trabajadores, ya que como hemos comentado, su trabajo es defender esos derechos y el derecho a trabajar con condiciones adecuadas, siendo éste un derecho universal. Generalmente, en los últimos años, casi todos los sindicatos presentes en Navarra y en la Zona Baja de La Ribera que se han tenido en cuenta, han experimentado una subida de afiliación por consecuencia de la pandemia. Sorprende esta subida, ya que como hemos comentado a lo largo del trabajo, los trabajadores tendían a separarse del sindicato por considerarlo un gasto para su economía familiar, con el consiguiente coste de oportunidad.

En este sentido, podemos concretar las conclusiones del trabajo en los siguientes puntos relevantes:

1. Los motivos que hacen afiliarse actualmente a un sindicato son los servicios. Aunque la ideología todavía es motivo de afiliación, interesa que cubran las necesidades laborales que tengan los trabajadores afiliados, como el asesoramiento, negociación colectiva y defensa de sus derechos laborales.
2. En cuanto a los sindicatos Navarros, en periodos anteriores a la pandemia la afiliación tuvo una tendencia a la baja, ya que estaban desprestigiados por la sociedad. Sin embargo, debido a la pandemia, los trabajadores se han dado cuenta de que los sindicatos son importantes, defienden sus derechos y por ello han experimentado una subida de la afiliación, incluyendo los propios de la zona de la Ribera y Tudela. Eso se debe a que, sumado al asesoramiento laboral y los servicios como negociación colectiva y defensa de derechos, también han intentado ganar afiliación por medio de la oferta de cursos de formación, muy útiles para trabajadores desempleados afiliados al sindicato.
3. Tanto el Tribunal Laboral como los sindicatos, no fueron considerados como trabajo esencial. Sigue siendo de la misma manera para el Tribunal, considerando que también ha ayudado a trabajadores, empresarios, sindicatos e incluso a profesionales de la justicia a hacer frente a trámites o dudas sobre procedimientos en el periodo de pandemia.

En cualquier caso, reiteramos que los sindicatos y el Tribunal Laboral de Navarra son organizaciones necesarias para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, empleados en el tipo de empresa que sea. Así mismo, es necesaria la acción sindical para realizar esa defensa.

10. Referencias Bibliográficas.

Bases de datos y páginas web:

Archivos Historia: *El movimiento obrero español y la consolidación del sindicalismo*. Recuperado de:

<https://archivoshistoria.com/el-movimiento-obrero-espanol/>

UGT. *Mujer, Trabajo y Sindicalismo*. Recuperado de:

<https://www.ugt.es/mujer-trabajo-y-sindicalismo>

Podemos Navarra. *La Ribera de Navarra: una prioridad política y económica para Navarra*. Recuperado de:

<https://navarra.podemos.info/wp-content/uploads/2015/11/LaRiberaNavarra.pdf>

Todas las tablas y datos referidos al Contexto Industrial de La Ribera Baja de Navarra, municipio de Tudela, recuperado de: <https://www.epdata.es/>

National Geographic. *Grandes pandemias de la historia*. Recuperado de:

https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia_15178/2

RAE. *Significado de afiliación*. Recuperado de:

<https://dle.rae.es/afiliaci%C3%B3n>

LOLS. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf>

DESARROLLO SINDICAL. *Ventajas y Desventajas del Sindicalismo*.

Recuperado de:

<https://derechocolectivo20.blogspot.com/2016/10/ventajas-y-desventajas-del-sindicalismo.html>

Industrial Global Union. *5 Razones para afiliarse a un sindicato*. Recuperado de:

<http://www.industrialunion.org/es/5-razones-para-afiliarse-a-un-sindicato>

ABC. *Causas de la desafiliación sindical*. Recuperado de:

https://www.abc.es/economia/abci-causas-desafiliacion-sindical-202001120217_noticia.html?ref=https://www.google.com/

Gaceta Médica: *¿Qué pasó con los otros brotes de coronavirus? El SARS causó la epidemia de 2003 en China y el MERS se ha notificado en 27 países desde 2012*.

Recuperado de:

<https://gacetamedica.com/investigacion/que-paso-con-los-otros-brotes-de-coronavirus/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20respiratorio%20de%20Oriente,que%20falleci%C3%B3%20por%20insuficiencia%20respiratoria>

Organización Mundial de la Salud. *Información básica sobre la COVID-19*. Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Libro Blanco: *La transmisión del Sars-CoV-2 en aerosol y mecanismos de protección*. Recuperado de:

<https://www.consejogeneralenfermeria.org/documentos-de-interes/guias-clinicas/send/67-guias-clinicas/1433-libro-blanco-de-aerosoles-la-transmision-del-sars-cov-2-en-aerosol-y-mecanismos-de-proteccion?idU=2>

Público. *Las secuelas laborales de la COVID-19: más trabajo gratuito, más paro juvenil y expulsión de mujeres*. Recuperado de:

https://www.publico.es/economia/laboral-secuelas-laborales-covid-19-gratuito-paro-juvenil-expulsion-mujeres.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=publico

El País. *¿Por qué sube la mortalidad en el trabajo pese a la bajada de empleo?* Recuperado de:

<https://elpais.com/economia/2020-10-18/por-que-sube-la-mortalidad-con-menos-empleos.html>

CSIF. *COVID-19: la actividad sindical como servicio esencial durante la pandemia*.

Recuperado de: <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/298222>

Contexto industrial de la Zona de la Ribera Baja de Navarra. Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Ribera_Navarra#Econom%C3%ADa

Datos sobre tejido industrial del municipio de Tudela. Recuperado de:

<https://www.epdata.es/datos/numero-empresas-municipio-localidad/140/tudela/7388>

Todos los datos para reflejar el Real Decreto de Estado de Alarma y sus consiguientes prórrogas han sido obtenidos de la plataforma que facilita la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/>

BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020. *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Recuperado de:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

Gobierno de España. MSCBS. *ANEXO III.- Cronograma orientativo para la transición hacia una nueva normalidad*. Recuperado de:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Anexo_III_CRONOGRAMA.pdf

Gobierno de España. MSCBS. *Actuaciones de respuesta coordinada para el control de la transmisión de COVID-19*. Recuperado de:

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Actuaciones_respuesta_COVID_22.10.2020.pdf

C.C.O.O. *Historia de C.C.O.O* Recuperado de:
https://www.ccoo.es/Nuestra%20B7organizacion/Breve_historia

Anexo I:

Resolución 108/2020, de 16 de marzo, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se aprueba la publicación en Boletín Oficial de Navarra del acuerdo suscrito por los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Control de las Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra sobre suspensión temporal extraordinaria de los procesos de elecciones sindicales.

Resolución 228/2020 de 19/06/2020 , de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se aprueba la publicación en Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo alcanzado por los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Control de las Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra para el reinicio, tras la suspensión temporal por el COVID-19, de los procesos de elecciones sindicales a órganos de representación de las personas trabajadoras en las empresas y del personal al servicio de las Administraciones Públicas en esta Comunidad Foral.