



*Bigarren Lehendakariordea eta Lan eta Enpleguko Sailburua
Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo*

ORDEN DE 26 DE MAYO DE 2021 DE LA VICELEHENDAKARI SEGUNDA Y CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO POR LA QUE SE GARANTIZA EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES A LA COMUNIDAD QUE PRESTA EL PERSONAL DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD EN EL ÁMBITO DE LA LIMPIEZA DURANTE LA HUELGA CONVOCADA PARA EL DÍA 27 DE MAYO DE 2021.

La representación de las organizaciones sindicales ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK han convocado huelga en las empresas subcontratistas del ámbito de la limpieza de OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud para el día 27 de mayo de 2021.

Los objetivos de la huelga son *“denunciar la falta de personal, la no cobertura de vacantes y no sustitución de situaciones tanto de incapacidad temporal como de vacaciones, la falta de medidas de seguridad y las precarias condiciones salariales de algunos colectivos”*.

Además de ello, la huelga tiene por objeto *“exigir a Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y al Gobierno Vasco que asuman su responsabilidad en la materia, que den marcha atrás en las decisiones de privatización de estos servicios y que los asuman de forma directa, manteniendo los puestos de trabajo actuales e incrementando las plantillas, homologando las condiciones económicas y sociales, y que cesen los recortes que se han dado en las últimas adjudicaciones, que se otorgan a empresas intermediarias que maximizan su beneficio a costa de precarizar las condiciones laborales y deteriorar su servicio tan esencial como es la salud de la ciudadanía”*.

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho de huelga de las y los trabajadores para la defensa de sus intereses, como uno de los derechos fundamentales sobre los que se constituye el actual Estado social y democrático de Derecho. La Constitución, en consecuencia, otorga al derecho de huelga idéntica protección que la dispensada a los derechos más relevantes que relaciona y protege, como son, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y la salud - artículos 15 y 43 - derechos, todos ellos que, junto con el de huelga, gozan de la máxima tutela constitucional.

Por tanto, dado que el ejercicio del derecho a la huelga puede colisionar con el resto de derechos de carácter fundamental de la ciudadanía, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 37 de la Constitución, resulta imprescindible dictar las medidas oportunas encaminadas a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, de manera que no quede vacío de contenido ninguno de los derechos fundamentales en conflicto.

Ahora bien, deducida la premisa anterior, es evidente que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales ha de venir determinada por una estricta observancia del principio de proporcionalidad, cuyo juicio se superará si la medida cumple o supera tres requisitos o condiciones: si su aplicación es susceptible de conseguir el objetivo propuesto o “juicio de idoneidad”; si observado el supuesto se ha deducido que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia o “juicio de necesidad”; y, por último, si la medida o solución dada es ponderada o equilibrada por derivarse de su aplicación más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto y entonces estaremos ante el “juicio de proporcionalidad en sentido estricto”. Cuestión sobre la que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en distintas ocasiones, por todas: 122/1990, 123/1990, 8/1992, y 126/2003.

De estos pronunciamientos debemos extraer que la limitación que supone para el ejercicio del derecho de huelga el aseguramiento de la prestación de servicios esenciales de la comunidad, hace necesario e imprescindible establecer una ponderación entre los intereses en juego. Para ello el aseguramiento ha de actuar como garantía que deriva de una necesaria coordinación de los derechos contrapuestos, entendiendo que el derecho de las y los huelguistas deberá limitarse - ceder, en palabras del Tribunal Constitucional - cuando el ejercicio de defensa de sus intereses, a través de una huelga, ocasione o pueda ocasionar un mal más grave a la o el destinatario o titular del derecho a la prestación del servicio esencial, que la hipotética falta de éxito de sus reivindicaciones o pretensiones. Es por ello, que, en virtud de lo anterior, y ante la presente convocatoria de huelga, se habrán de tomar en consideración las características concretas de su desarrollo.

Con respecto a su ámbito temporal, se trata de una huelga que afecta a una jornada completa y, con respecto a su ámbito funcional y territorial, es una convocatoria a la que han sido llamados/as los/las trabajadores/as que prestan servicios de limpieza a través de empresas subcontratistas en los centros y servicios de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud de toda la Comunidad Autónoma Vasca.

Por su parte, el número de personas usuarias que, potencialmente se pueden ver afectadas por la convocatoria de huelga, es la totalidad de la población de la Comunidad Autónoma de Euskadi. El número de Tarjetas Individuales Sanitarias (TIS) alcanza en estos momentos, según los datos facilitados por la propia Osakidetza, más de 2.400.000.

La protección de la salud es uno de los derechos fundamentales en cualquier Estado de Derecho. En la actualidad, éste se plasma como un derecho de la ciudadanía a exigir un mínimo de prestaciones sanitarias, conforme a la dignidad humana y al nivel de desarrollo social y económico de cada Estado. Así, la Declaración de Derechos Humanos (ONU, 1948), en su artículo 25.1, afirma que «toda persona tiene derecho a la salud y al bienestar, y en especial a la asistencia médica y a los servicios sociales necesarios», expresándose en sentido semejante el artículo 11 de la Carta Social Europea, del Consejo de Europa (Turín, 1961) y el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU 1966).

El conflicto suscitado entre el derecho de huelga y los derechos constitucionales a la vida, a la integridad física y moral, y a la protección de la salud, contemplados en los artículos 15 y 43.1 de la Constitución estará, por tanto, condicionado por la necesidad de garantizar el mantenimiento de estos últimos.

Los citados derechos constitucionales a la vida y a la integridad física y moral, junto al derecho a la salud, cobran especial transcendencia en el momento actual. No se puede obviar que la huelga convocada se enmarca dentro de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, debido a su magnitud e impacto en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y de las medidas y recomendaciones que las autoridades sanitarias y gubernativas han ido adoptando. Así, ha de tenerse en cuenta, el cumplimiento del Decreto 23/2021, de 7 de mayo, del Lehendakari, sobre medidas de prevención para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 (art. 3, apartado 1) que establece *que “los y las titulares de los centros, servicios, y establecimientos sanitarios adoptarán las medidas organizativas, de prevención e higiene para asegurar el bienestar de las personas trabajadoras y los y las pacientes. Asimismo, garantizarán la disponibilidad de los materiales de protección necesarios en las ubicaciones pertinentes, la ventilación, limpieza y desinfección de las áreas utilizadas y la eliminación de residuos, así como el mantenimiento adecuado de los equipos e instalaciones”*, y el cumplimiento de la Orden de 28 de julio de 2020, de la Consejera de Salud, por la que se modifica el anexo de la Orden de 18 de junio de 2020, de la Consejera de Salud, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una vez superada la Fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. Dicha Orden, en su punto en su punto 4.2 referido a los “Medidas organizativas tendentes a garantizar la seguridad en centros, servicios y establecimientos sanitarios”, establece que, con independencia de su titularidad, deberán adoptar las medidas organizativas, de prevención e higiene necesarias de su personal trabajador, sus usuarios y cualquier otra persona que, independientemente de la causa, mantenga relación física con los mismos, y en particular, y con carácter de mínimos, las referidas a la distancia de seguridad interpersonal, uso de mascarillas en sitios cerrados de uso público, aforo, higiene de manos y respiratoria, organización de visitas, parcelación de lugares, salas y diseño de itinerarios, protocolos de limpieza y de desinfección, así como cualquier otra medida que establezcan las autoridades competentes.

La limpieza constituye en los centros sanitarios, junto con la desinfección o esterilización, los elementos primarios y más eficaces para eliminar la suciedad y las impurezas de las superficies, incluidos los gérmenes, y para romper la cadena epidemiológica de la infección.

Consecuentemente, la atención debida a las y los pacientes hospitalizados o que acuden a recibir tratamiento médico a los hospitales, así como en los servicios de urgencia y quirúrgicos, centros de atención primaria y PAC, exige el mantenimiento de un mínimo de limpieza y desinfección en dichos centros asistenciales.

Ahora bien, tal y como se ha indicado anteriormente, no se puede obviar que la convocatoria de la huelga se enmarca dentro de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Por tanto, las actuaciones de limpieza y desinfección de los centros sanitarios deberán ser realizadas con la intensidad y la periodicidad que establezcan las recomendaciones y los protocolos adoptados por las autoridades sanitarias para hacer frente a la infección por el virus SARS-CoV-2. En éste sentido, Osakidetza ha elaborado unas Pautas de limpieza y gestión de residuos frente al coronavirus a cumplir en los centros sanitarios. Así, se establecen medidas sobre limpieza y desinfección de material sanitario (comprobación de las fichas técnicas de los productos desinfectantes, limpieza y desinfección o esterilización de material utilizado por pacientes, transporte de material a contenedor cerrado, uso por el personal de limpieza de equipo de protección individual), pautas sobre limpieza y desinfección de las superficies y espacios (limpieza con desinfectantes incluidos en la política de limpieza y desinfección del centro sanitario, uso de material textil desechable, uso de equipos de protección individual, limpieza general en húmedo, material desechable), y medidas sobre gestión de residuos, lencería y vajilla.

Por todo ello, debe hacerse especial énfasis en la limpieza, que incluirá necesariamente la desinfección, de todos los centros y de la totalidad de las zonas de los mismos, extremándose la limpieza, además de en las áreas consideradas de alto riesgo (servicios de urgencia, quirófanos, paritorios, unidad de grandes quemados, unidad coronaria, en los procesos de diálisis y tratamientos oncológicos indomables), en las zonas de uso común y tránsito frecuente, así como en las superficies más expuestas al contacto (barandillas y pasamanos, botones, pomos de puertas, interruptores, mesas, escaleras, ascensores, grifos, teclados, teléfonos, ...).

Por otra parte y, tal y como se decía en la Orden de servicios mínimos de 26 de octubre de 2020 dictada por la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo con ocasión de la huelga convocada para el día 29 de octubre en Araba, día 5 de noviembre en Gipuzkoa y día 12 de noviembre en Bizkaia, para el personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y de las empresas subcontratistas de Osakidetza de los ámbitos del transporte sanitario, la limpieza y la restauración, ha de señalarse que, en el ámbito de la limpieza en centros sanitarios, si bien en Órdenes anteriores a la emergencia sanitaria la dotación de recursos en el servicio de limpieza era inferior, se vio

necesario establecerlo en el 100% de su personal habitual con ocasión de la situación originada por el SARS-CoV-2; servicio mínimo que, en la actualidad, se hace preciso mantener dada la persistencia de la situación epidemiológica y la obligación de cumplir con las pautas y recomendaciones de prevención y control en materia de limpieza de los centros sanitarios, que tienen por objeto garantizar la salud de los usuarios de estos establecimientos sanitarios. Dichas medidas continúan plenamente vigentes, con independencia de la vacunación y aun cuando se está avanzando en la misma.

El artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre Relaciones de Trabajo, dispone que «cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios» y que «el Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas».

En dicha norma de constitucionalidad reconocida (STC 11/1981, de 8 abril [RTC 1981\11]), en concordancia con el artículo 28.2 de la Constitución, relativo al derecho de huelga, en el que se establece que «la Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad», se atribuye a la autoridad gubernativa la posibilidad de adoptar medidas de garantía, de diversa naturaleza, que aseguren el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga, siendo una de dichas medidas el establecimiento, mediante resolución administrativa de los servicios mínimos indispensables para el mantenimiento de la actividad, y la consiguiente llamada para su realización a un número determinado de trabajadoras y trabajadores, cuya prestación laboral es debida.

Por este motivo se ha instruido el procedimiento a que alude el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, habiéndose dado audiencia por escrito a las partes afectadas -representación de los sindicatos convocantes y de las empresas y asociaciones empresariales de los ámbitos afectados, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y Departamento de Salud-, a fin de que expusieran sus propuestas sobre los servicios y personal que habrían de verse afectados por la decisión gubernativa.

El artículo 3 del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye a su titular las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por el Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y áreas de actuación de los mismos, recogiendo en su apartado 2.j), en concreto, el ejercicio de la competencia para establecer las garantías precisas para



asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en supuestos de ejercicio del derecho de huelga que afecten a Empresas, Entidades e Instituciones encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, competencia delegada por el Decreto 139/1996, de 11 de junio.

Por todo lo expuesto, la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por delegación del Gobierno Vasco,

RESUELVE:

PRIMERO.- El ejercicio del derecho de huelga al que ha sido convocado el personal de las empresas subcontratistas de OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud del ámbito de la limpieza por las organizaciones sindicales ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK, para el día 27 de mayo de 2021, se entenderá condicionado al mantenimiento de las prestaciones esenciales y subsiguientes servicios mínimos que a continuación se detallan:

La limpieza en aquellas áreas que supongan un riesgo grave e inminente para la seguridad o la salud de las personas. A tal efecto, en la presente convocatoria serán criterios de referencia las Pautas de limpieza y gestión de residuos frente al coronavirus establecidas por OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud y las disposiciones y protocolos documentados de Prevención de Riesgos Laborales y/o Sanitarios. De esta forma se ha de garantizar la limpieza exhaustiva, que incluya la desinfección, de todos los centros y en todas las áreas, extremando la limpieza en zonas de uso común y tránsito frecuente, así como superficies de contacto frecuente como barandillas y pasamanos, botones, pomos de puertas, interruptores, mesas, escaleras, ascensores, grifos, teclados, teléfonos...

Las funciones que anteceden serán realizadas con el 100% del personal habitual.

SEGUNDO.- Los Servicios antedichos deberán prestarse por las personas que no ejerciten el derecho a la huelga, salvo que, con dicho personal, no se alcance a cubrir los servicios mínimos establecidos.

Corresponderá a la dirección de OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud y a los órganos directivos de las empresas subcontratistas de OSAKIDETZA de los ámbitos correspondientes, oída preceptivamente la representación del personal, la asignación de funciones a las personas correspondientes, respetando en todo caso las limitaciones contenidas en la presente Orden y resto de la legislación vigente.



TERCERO.- Los servicios mínimos recogidos en los apartados anteriores de esta Orden no podrán ser perturbados por alteraciones o paros del personal designado para su prestación. Caso de producirse, serán considerados ilegales y quienes los ocasionaren incurrirán en responsabilidad, que les será exigida de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

CUARTO.- Lo dispuesto en los apartados anteriores no significará limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en esta situación, ni respecto a la tramitación y efectos de las peticiones que la motivan.

QUINTO.- La presente Orden entrará en vigor a la fecha de su notificación.

SEXTO.- Notifíquese esta Orden a las personas interesadas en la forma establecida por el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, haciéndoles saber que la misma pone fin a la vía administrativa y que contra ella cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el plazo de 2 meses desde la fecha de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, notifíquese también, que contra la presente Orden podrá interponerse ante esta Autoridad Laboral el pertinente recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación.

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de mayo de 2021.

**VICELEHENDAKARI SEGUNDA Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO**