



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

ORDEN DE 13 DE MAYO DE 2022 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 LOS CENTROS/ÁREAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA Y SALUD MENTAL DE OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD INCLUYENDO TODA LA RED DE SALUD MENTAL, HOSPITALES, AMBULATORIOS DE CONSULTAS ESPECIALIZADAS, CVTTH, EMERGENCIAS Y SERVICIOS CENTRALES, DURANTE LA HUELGA CONVOCADA LOS DÍAS 15 Y 16 DE MAYO DE 2022.

Las organizaciones sindicales SATSE, ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK han convocado huelga para todo el personal (laboral, estatutario y funcionario) que presta servicios en los Centros / Áreas de Atención Especializada y salud mental de OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud. La convocatoria incluye toda la red de Salud Mental, Hospitales, Ambulatorios de consultas especializadas, CVTTH, emergencias y servicios centrales, a excepción de la Atención Primaria. La huelga se iniciará el 15 de mayo de 2022 a las 22:00h, y finalizará el 16 de mayo de 2022 a las 22:00h.

Los objetivos de la convocatoria de huelga son “*denunciar la precariedad laboral que soportan el colectivo de trabajadores y trabajadoras de OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud*”; y “*defender las condiciones laborales del colectivo y forzar un cambio radical de las condiciones actuales, a través de la negociación pertinente en la Mesa Sectorial, mejora que debería abarcar el aumento de la inversión en sanidad pública; unos recursos humanos suficientes y adecuados; consolidación de las plantillas temporales; reversión de los recortes aplicados; sustituciones desde el primer día; evaluación de riesgos psicosociales; medidas de flexibilidad y conciliación; medidas que faciliten la jubilación anticipada y la resolución de los conflictos abiertos en diferentes centros y/o servicios*”.

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 y territorial, se convoca una jornada completa de huelga para todo el territorio de la CAV, que se inicia a las 22:00h del día 15 de mayo de 2022 y finaliza a las 22:00h del día 16 de mayo de 2022.

En cuanto al ámbito de actividad, la convocatoria de huelga abarca a todos los trabajadores y trabajadoras (laborales, estatutarios y funcionarios) que prestan servicios en los Centros / Áreas de Atención Especializada y salud mental de OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud, incluyendo toda la red de Salud Mental, Hospitales, Ambulatorios de consultas especializadas, CVTTH, emergencias y servicios centrales, a excepción de la Atención Primaria.

El número de personas trabajadoras llamadas a la huelga, según los datos facilitados por la propia OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud, asciende a 30.000.

Por lo que se refiere al 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.

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 servicios sanitarios han de salvaguardar la salud y la vida de las personas. Por consiguiente, y por lo que respecta a la convocatoria de huelga, poca o ninguna argumentación se necesita para fundamentar el mantenimiento pleno de los servicios de urgencia, ya que, si los mismos no actúan con la máxima premura, podrían perderse, incluso, vidas humanas.

A su vez, la «atención debida del paciente hospitalizado» conllevará que en cada hospital preste servicio un número imprescindible de personas capaz de garantizar que las y los enfermos reciban los medicamentos precisos perfectamente administrados, la debida higiene y la alimentación precisa, es decir, la asistencia necesaria para que su integridad, tanto física como moral, no se deteriore.

Por estas razones, y en el ámbito de los centros hospitalarios, a fin de garantizar la debida atención a los pacientes, se hace necesario establecer servicios mínimos consistentes el personal habitual de un festivo.

En cuanto a los servicios de emergencia, la Sentencia de 3 de octubre de 2012 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco anteriormente citada, desestimó la pretensión de la parte recurrente de considerar abusivos los servicios mínimos establecidos para estos servicios, y que se establecieron en el 100% de los mismos, argumentando que «la propia naturaleza de los servicios de emergencia y la finalidad de los servicios del PAC justifica, en el ámbito en que nos encontramos, en el ámbito de la sanidad, con la integridad física y el derecho a la vida de fondo, la imposición de los servicios mínimos recogidos en la Orden recurrida...» por lo que se mantienen los mismos.

En este mismo sector sanitario, hay que tener en cuenta que, en julio de 2011, se produjo una reforma sustancial en la atención a los usuarios con la introducción del sistema denominado Call Center. Éste, si bien no presta atención sanitaria propiamente dicha, posibilita su efectiva prestación, al ser el primer contacto del usuario con dicha atención y ser especialmente notoria en cuanto al denominado Consejo Sanitario se refiere. Se trata de un servicio telefónico atendido por personal de Enfermería de Atención Primaria en el que se valoran las necesidades de las personas usuarias que se dirigen a él, y se les deriva al dispositivo necesario en función de la situación particular en que se encuentren. Así, pueden derivarlo a Emergencias enviando una ambulancia al domicilio, o al Punto de Atención Continuada, gestionando directamente el aviso a domicilio. Es claro, por tanto, que el Call Center es el filtro de las llamadas que pueden derivar en emergencia sanitaria, evitando el posible colapso en el Consejo Sanitario y diluyendo las llamadas con prioridad sanitaria entre las ordinarias. Aparte de esto, realiza otros servicios tales como atención de llamadas para cita previa, operador virtual con sistema telefónico IVR, atención de llamadas de cita previa provenientes de los números genéricos, información general de servicios, y otras. En último lugar, se ocupa de la gestión de incidencias técnicas internas relativas al funcionamiento de los diferentes servicios y aplicaciones O-Sarean de todos los centros de esta Comunidad. Esta garantía de funcionamiento técnico del sistema ha sido junto con el servicio Consejo Sanitario, particularmente, lo que ha llevado a esta Autoridad Gubernativa a considerarlo servicio esencial a garantizar en cuanto ligado al derecho a la vida y a la salud.

En el año 2014, el Call Center Corporativo centralizado se sustituyó por dos sistemas:

a) En unas organizaciones sanitarias se ha establecido un sistema de llamadas de salto telefónico entre los ambulatorios, para el que no se precisaría la fijación de servicios mínimos específicos.

b) Y en las organizaciones sanitarias de OSI Araba, OSI Donostialdea, OSI Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces, OSI Bilbao-Basurto, OSI Uribe, OSI Bajo Deba, OSI Bidasoa, y, más recientemente, en OSI Tolosaldea, y OSI Barakaldo-Sestao y de la OSI Barrualde-Galdakao, se ha implantado un sistema de Call Center que se corresponde y realiza las mismas funciones que el antiguo Call Center Corporativo, pero restringido a cada una de dichas organizaciones.

Recientemente, mediante comunicación de OSAKIDETZA, se ha informado de que este mismo sistema de Call Center también está implantado en la OSI Barakaldo-Sestao y en la OSI Barrualde-Galdakao. Así mismo, en la Orden de 7 de abril de 2022 de la Vicelehendakari segunda y consejera de trabajo y empleo, relativa a la convocatoria de huelga de 8 de abril de 2022 que afectaba a todo el personal (laboral, estatutario y funcionario) que presta servicios en los Centros / Áreas de Atención Primaria de OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud, incluidos los Puntos de Atención Continuada (PAC), en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, ya se incluyeron dichas OSIs. Por todo ello, en la convocatoria actual, de igual manera serán incluidas dichas organizaciones de servicios.

La necesidad de establecer servicios mínimos en este segundo tipo de call center viene motivada, además de por desarrollar las mismas funciones que el antiguo call center corporativo, aunque de manera restringida a cada una de las organizaciones sanitarias, como se ha expuesto anteriormente, por la importancia de la atención telefónica, fundamental en la organización asistencial por ser uno de los canales más utilizados por la ciudadanía para el contacto con el sistema sanitario. Con este sistema se consigue además un reparto más equitativo de la demanda de cita previa telefónica a lo largo de las diferentes horas del día, evitando la saturación de servicios a primera hora y que las personas que no son atendidas telefónicamente acudan necesariamente de forma presencial al centro de salud.

En cuanto a los servicios mínimos concretos a establecer, hay que tener en cuenta que el antiguo Call Center Corporativo trabajaba todos los días del año, si bien tenía una plantilla de lunes a viernes y otra diferente para sábado. Sin embargo, el servicio actual de call center, tal y como ha quedado configurado, no se presta durante los sábados, por lo que limitar los servicios mínimos a los de un sábado, tal y como acordó la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJPV en su Auto de fecha 29 de mayo de 2013 y confirmó la Sentencia de 25 de septiembre de 2013, actualmente sería tanto como no establecer ningún servicio. Por todo ello, para la atención de este servicio, según la información que viene facilitando la dirección de Osakidetza, es necesario que se lleve a cabo por el 50% de su plantilla actual por lo que se establece como servicio mínimo dicho porcentaje del personal que habitualmente presta estos servicios.

Con base en todas estas circunstancias, en las convocatorias de huelga inmediatamente anteriores a la presente que afectaban al servicio de referencia, se dictaron la Orden de 4 de noviembre de 2014, la Orden de 21 de abril de 2015, la Orden de 10 de junio de 2016, Orden de 27 de febrero de 2018, Orden de 28 de febrero de 2019, Orden de 20 de enero de 2020 y la Orden de 26 de octubre de 2020, Orden de 26 de enero de 2021, Orden de 24 de febrero de 2022 y Orden de 6 de abril de 2022, ante convocatorias similares a la actual, en las que se establecieron servicios mínimos en dicho porcentaje.

Debido a la situación sanitaria ocasionada por la COVID-19, es de suma importancia prestar la atención e información inmediata, a las personas que cumplan los criterios de indicación de la realización de una prueba diagnóstica conforme a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de fecha 22 de abril de 2022, bien por su vulnerabilidad bien por su relación con personas vulnerables. Estas labores las realizan los equipos de la red del programa de vigilancia de casos y contactos y los servicios/unidades de extracción de muestras de test de diagnóstico de infección activa; así mismo, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (UBP) y de Medicina Preventiva están realizando estas tareas. Por ello, es necesario establecer servicios mínimos en todos los servicios mencionados, debiéndose mantener los mismos en el 100% de las personas que les corresponda trabajar cada uno de los días de huelga en dichos servicios.

Por todo lo que antecede, resulta evidente que es necesario establecer unos servicios mínimos que preserven la esencialidad del servicio que se presta en OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud, en los servicios prioritarios señalados en los párrafos anteriores, puesto que la no fijación de los mismos podría causar unos perjuicios notablemente superiores al objetivo que se pretende alcanzar con la huelga, ya que se puede poner en peligro la salud e, incluso, en algunos casos la vida de las personas que se atienden en las respectivas áreas, dada la vulnerabilidad de las mismas. Esta circunstancia es la que lleva a la autoridad gubernativa a establecer los servicios mínimos que quedan concretados en la presente Orden.

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, de la dirección de OSAKIDETZA -, a fin de que expusieran sus propuestas sobre los servicios y personal que habrían de verse afectados por la decisión gubernativa.

El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, su Disposición Transitoria Única dice que en tanto se lleve a efecto lo previsto en la Disposición Final Primera, conservarán su vigencia las normas orgánicas que determinan la estructura y funciones de la Presidencia del Gobierno y de los Departamento del Gobierno, por lo que se mantiene en vigor el Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece

la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia que tiene entre sus funciones, y por competencia delegada por Decreto 139/1996, de 11 de junio la de determinar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad en supuestos de huelga que afecten a empresas, entidades e instituciones encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

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 (laboral, estatutario y funcionario) que presta servicios en los Centros / Áreas de Atención Especializada y salud mental de OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud, incluyendo toda la red de Salud Mental, Hospitales, Ambulatorios de consultas especializadas, CVTTH, emergencias y servicios centrales, a excepción de la Atención Primaria, con inicio el 15 de mayo de 2022 a las 22:00h, y fin el 16 de mayo de 2022 a las 22:00h, se entenderá condicionado al mantenimiento de las prestaciones esenciales y subsiguientes servicios mínimos que a continuación se detallan:

1.1 Servicios Mínimos:

- i. En los centros hospitalarios, como norma general los servicios mínimos estarán determinados por el personal habitual de un sábado -pudiéndose dar altas médicas- en los servicios de urgencia, cocina, reparto de comida, y la atención debida a las y los enfermos hospitalizados.

En estos centros hospitalarios se mantendrán y garantizarán todos los procesos de diálisis y tratamientos oncológicos predeterminados y los indemorables. También se mantendrán, así mismo, los recursos establecidos para dar cobertura a la realización de las pruebas diagnósticas de coronavirus.

- ii. El 100% de los servicios de emergencia.
- iii. En los servicios Call Center de las OSI Araba, OSI Donostialdea, OSI Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces, OSI Bilbao-Basurto, OSI Barakaldo-Sestao y de la OSI Barrualde-Galdakao, OSI Uribe, OSI Bajo Deba, OSI Bidasoa y OSI Tolosaldea, el 50% del personal que habitualmente presta estos servicios.

iv. En los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (UBP) y de Medicina Preventiva, para atender e informar de manera inmediata a la ciudadanía de las medidas que deben adoptarse frente a posibles contagios, realizar las labores de rastreo y seguimiento de contactos y adoptar las medidas necesarias para limitar la extensión del virus, el 100% del personal que les corresponda trabajar cada uno de los días de huelga.

1.2.- Los citados servicios mínimos serán de obligado cumplimiento, de conformidad con los términos de la convocatoria, teniendo en cuenta que el comienzo de la huelga tendrá lugar el 15 de mayo de 2022 a las 22:00h, y fin el 16 de mayo de 2022 a las 22:00h.

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 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,

**VICелеHENDAKARI SEGUNDA Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO**