

Scrisoare de solidaritate cu muncitorii în salubritate

Mahala – Comunitatea Muncitorilor Militanți

2020

Către
Compania de Salubritate Brantner Veres S.A. Cluj
Brantner Servicii Ecologice SRL Cluj-Napoca
SC Rosal Grup S.A. Cluj-Napoca
RADP Cluj-Napoca

Vă înaintăm această scrisoare de solidaritate pentru că ne-a atras atenția în mod particular situația muncitorilor în salubritate din județul nostru (încărcători, șoferi, măturători, sortatori de deșeuri). Există o nemulțumire latentă din partea lucrătorilor în salubritate cu privire la concedii, salarii, condiții de muncă, siguranță în muncă și contribuții sociale. Cunoaștem faptul că dreptul la grevă este suspendat pe perioada stării de urgență, însă vă reamintim că Legea 53/2003 (Codul muncii) este încă în vigoare și trebuie respectată în totalitate.

Dreptul la concediu, conform articolului 39, alineatul 1, este un drept de bază al salariaților, iar conform articolului 40, alineatul 2, litera c, sunteți obligați să acordați salariaților drepturile ce decurg din lege, inclusiv dreptul la concediu. Mai mult, articolul 144 alin. 2 stipulează că dreptul la concediu este garantat tuturor salariaților și „nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări”. În această speță vă încurajăm să nu exercitați niciun fel de presiune asupra muncitorilor astfel încât să își ia concediu într-o perioadă pe care compania o dorește. În ceea ce privește concediul fără plată, potrivit articolelor 153-155 ale Codului muncii, acesta nu poate fi o soluție legală la problemele create de epidemie.

De asemenea, conform articolului 39, alineatul 1, litera f, un alt drept al angajaților este acela la securitate și sănătate în muncă, pe care sunteți obligați să îl respectați conform articolului 175, alineatul 1. Vă reamintim că articolul 177 stabilește că în respectarea dreptului la securitate și sănătate în muncă angajatorul trebuie să țină cont de o serie de măsuri specifice. Astfel, considerăm că în condițiile actuale de pandemie ochelarii, mănușile, precum și alte echipamente de protecție sunt absolut necesare. Practic, insuficiența lor (o pereche de mănuși pe săptămână sau o mască la 2 zile) reprezintă încălcarea flagrantă a legii.

Menționăm că lucrătorii din cadrul companiilor dumneavoastră aleg să muncească ore suplimentare din cauza salariului de bază foarte mic și nu din alte motive. În acest caz, articolul 39, alineatul 1, litera a, stabilește că salariații au dreptul la salarizare pentru munca depusă, și chiar și pentru orele suplimentare. Și în acord cu practica dumneavoastră de până acum în care plăteți orele suplimentare, vă încurajăm să le plătiți, în continuare, și, de asemenea, vă încurajăm să nu încercați să abordați alte strategii în această privință.

În plus, sperăm să fiți în consens cu noi cu privire la nevoia de a încadra toate muncile din domeniul salubrității ca munci efectuate în condiții grele, periculoase și vătămătoare, fapt edificat mai mult ca niciodată de această pandemie. Afirmăm acest lucru mai ales pentru că angajații dumneavoastră sunt foarte expuși nu doar la factorii nocivi aferenți deșeurilor, ci și la pericolul infectării cu SARS-CoV-2.

Articolul 6 al Codului Muncii menționează că orice salariat trebuie să beneficieze de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, ceea ce înseamnă utilaje funcționale și care să permită desfășurarea muncii. Potrivit articolului 40, alin. 2, litera f, angajatorului îi revine obligația de a plăti contribuțiile sociale ale angajaților, în totalitate pentru orele lucrate.

Salariile mici ale angajaților dumneavoastră în multe cazuri sunt reduse de popriri impuse de firme, bănci sau autorități locale. În lipsa regretabilă a altor reglementări curente care i-ar putea susține pe lucrători în aceste vremuri grele prin suspendarea popririilor, respectarea legislației existente cu privire la limitele impuse pe popriri din salarii devine poate și mai crucială decât a fost până acum.

În perioada stării de urgență, conform OUG 30/2020 respectiv OUG 32/2020, chiar dacă angajații dumneavoastră sunt printre lucrătorii ai căroră muncă nu poate fi întreruptă trebuie să beneficieze, după caz, de câteva prevederi specifice: zile libere pentru supravegherea copiilor în perioada în care școlile sunt închise, primind o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător zilelor respective; acordarea stimulentei de inserție conform OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, se efectuează fără întrerupere pe o perioadă de 90 de zile.

Pe această cale dorim să vă atragem atenția asupra acestor probleme existente despre care am auzit și suntem siguri că nu sunt cazuri izolate. Așteptăm răspunsul dumneavoastră până marți 29 Aprilie. Vă reamintim că articolul 39, alineatul 1, litera e afirmă dreptul la demnitate în muncă, iar orice comportament de tip autoritar care va surveni acestei scrisori încalcă grav acest drept și vom lua măsuri în această privință.

Nu în ultimul rând vă anunțăm că Mahala - Comunitatea Muncitorilor Militanți, Căși Sociale ACUM! alături de cetățeni care apreciază munca lucrătorilor în salubritate făcută pentru oraș se solidarizează necondiționat cu aceștia, pe perioadă nedeterminată!

Data

20/04/2020

Contact

Căși Sociale ACUM!: casisocialeacum@gmail.com, <https://casisocialeacum.ro/>

Mahala - Comunitatea Muncitorilor Militanți: info.mahala@riseup.net, <https://comunitatea-mahala.ro>

Biblioteca Anarhistă

Mahala – Comunitatea Muncitorilor Militanți
Scrisoare de solidaritate cu muncitorii în salubritate
2020

ro.theanarchistlibrary.org