

## **CRITERIOS DE ACCION SINDICAL EN PREVENCIÓN DE RIESGO LABORALES POR LA PRESENCIA DE CORONAVIRUS COVID 19.**

**16 de marzo de 2020**

**ESTOS CRITERIOS SON VÁLIDOS HASTA QUE ALGUNA DISPOSICIÓN LEGAL OBLIGUE A REINTERPRETARLOS. ANTE CUALQUIER DUDA ES NECESARIO SOLICITAR ASESORÍA AL SINDICATO**

### **Primero. El COVID 19 como riesgo laboral.**

Al día de hoy, las actividades productivas no están prohibidas salvo en los casos que el RD 463/2020 ha establecido límites o restricciones. Por tanto, en todos los centros de trabajo sigue operando la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

- Los servicios de prevención deben considerar el riesgo de contagio (daño a la salud) derivado del coronavirus en el centro de trabajo. Es un riesgo cierto.
- Establecer las medidas preventivas adecuadas para eliminar o minimizar el riesgo. Tienen como fundamento las orientaciones del Ministerio de Sanidad y que deben ser adaptadas en la empresa a través de la organización del trabajo (Teletrabajo, reordenación de espacios, tiempos de exposición, productos higiénicos y EPIs como guantes y mascarillas)
- Establecer los mecanismos adecuados de vigilancia de la salud. Cumpliendo siempre con la legislación vigente.

### **Segundo. Planificación Preventiva.**

Salvo que el gobierno determine el cierre de empresas, se debe planificar la prevención como si fuera un riesgo laboral más. No olvidemos que en el trabajo habitual también hay uso de cancerígenos, riesgos biológicos etc. y que se gestionan de forma habitual.

La Representación Legal de los Trabajadores debe exigir a la empresa la APLICACIÓN INMEDIATA DE LA LPRL, es decir un PLAN PREVENTIVO URGENTE y por supuesto sometido a la INFORMACIÓN, CONSULTA y PARTICIPACIÓN establecidos en el artículo 39 de la misma.

Es necesario determinar la gravedad del riesgo en personas vulnerables: Mayores de 60 años, personas trabajadoras con afecciones respiratorias

crónicas, diabetes, embarazo, cardiopatías, etc. que son reconocidas como tal y pueden entrar en situación de IT tal como ya se ha informado.

### **Tercero. Aplicación del artículo 21 de la LPRL. Paralización de actividad ante riesgo grave e inminente.**

Desde la perspectiva de la LPRL, que se centra en proteger la salud del individuo, y salvo para las personas sensibles y que sí pueden tener un riesgo grave, El COVID 19 NO REÚNE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN PARA SER CONSIDERADO GRAVE (daños esperables contraíbles por una persona no incluida en un colectivo vulnerable) ni INMINENTE (riesgo que puede concretarse inmediatamente con resultado inmediato de lesión o daño grave). Por tanto, CCOO de industria no predica el abandono sin justificación del puesto de trabajo para garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Pero EL ESTADO DE ALARMA TIENE COMO FINALIDAD EVITAR LA DIFUSION DE LA ENFERMEDAD Y EVITAR EL COLAPSO DEL SISTEMA SANITARIO. Por esta razón la Guía que sacó el Ministerio de Trabajo indica la posibilidad de que se emplee este supuesto. Por tanto, **CCOO Industria puede considerar que si el número de afectados en un centro de trabajo y su extensión en un periodo de tiempo con todas las medidas preventivas indicadas activas no impide el contagio, se proceda a activar el artículo 21 de la LPRL.**

Esto supone:

- La mayoría del Comité de Empresa, o de delegados de prevención -si no es posible que se reúna-, solicitará a la dirección de la empresa la paralización de la actividad. Puede ser toda la empresa o solo líneas, naves, departamentos, etc.
- El Comité traslada a la empresa y a la Inspección de Trabajo (ITSS) inmediatamente la solicitud.
- Si la empresa acepta, utilizará los medios legales disponibles en el momento de la solicitud para atender sus obligaciones laborales (debemos conseguir, la negociación de las medidas a llevar a cabo)
- Si la empresa no acepta, la ITSS tiene 24 horas para decidir si la empresa no acepta.

### **Cuarto. Comunicación a las Autoridades Sanitarias y Autoridades de Orden Público.**

En el Estado de Alarma vigente los servicios de salud pública están saturados. Por tanto, es recomendable acordar en el centro de trabajo las actuaciones a seguir, y en caso de desacuerdo, acudir a la ITSS NOTIFICANDO siempre que EXISTA UN CANAL DISPONIBLE de ello a las Autoridades Sanitarias y de Orden público.