

Protocolo de recuperación de la actividad industrial 12 de abril de 2020

INTRODUCCIÓN

El marco normativo de referencia para establecer la recuperación de la actividad industrial viene definido en los siguientes documentos:

- [Ministerio de Sanidad: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL CORONAVIRUS \(SARS-COV-2\) \(08/04/2020\)](#).
- [Ministerio de Sanidad: BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE CONTAGIOS DEL COVID-19 \(11/04/2020\)](#).

Para complementar la actividad sindical se debe utilizar el documento [DIRECTRICES DE BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO del Ministerio de Sanidad](#).

El proceso de desescalada, a raíz de la paralización de la actividad y hasta el funcionamiento de las plantas, desde el punto de vista de la salud pública y desde la salud laboral, debe guiarse por los principios de **SEGURIDAD, PROGRESIVIDAD Y CAUTELA**, para evitar que se produzca un rebrote de la pandemia con consecuencias gravísimas para los trabajadores y trabajadoras.

CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN SINDICAL

Para facilitar a nuestros delegados y delegadas las tareas de vigilancia y aplicación de las medidas de seguridad recomendadas, hay que considerar los siguientes criterios de actuación, referenciados en la siguiente lista de chequeo:

PRIMERO. Vigencia y aplicación de las obligaciones de información, consulta y participación de la RLT.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo [64 del Estatuto de los Trabajadores](#) se mantienen plenamente vigentes, por tanto, la empresa debe someter al Comité de Empresa (y en su caso al Comité de Seguridad y Salud los temas más técnicos) sus propuestas de recuperación de la actividad en materia de prevención de Coronavirus.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

SEGUNDO. Definir las obligaciones del Servicio de Prevención de la empresa y de sus servicios sanitarios.

El protocolo **debe clarificar el papel y las tareas de los Servicios de Prevención para dar garantías a las personas trabajadoras en todo momento**, tal como establece el [Procedimiento del Ministerio de Sanidad](#) y que determina que la empresa y el Servicio de Prevención deben colaborar con la autoridad sanitaria evaluando el riesgo de exposición (exposición de riesgo, de bajo riesgo y de baja probabilidad de exposición) y emitiendo los informes correspondientes. Que como mínimo serán:

- La evaluación de riesgos de infección en puestos y lugares de trabajo. Necesario para determinar los EPIs y las medidas organizativas necesarias.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Definir las medidas preventivas organizativas.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Distancia de seguridad de 2 metros. Minimizar las posibilidades de contagio (disposición de puestos, espacios). En los centros de trabajo, la distancia entre puestos debe ser igual o superior a 2 m. Si bien esta distancia mínima es eficaz en exposiciones al riesgo de corta duración (colas de supermercados, cobro de servicios, conversación) es ineficaz en exposiciones de mayor duración, como sucede con la jornada laboral. Por tanto, debe considerarse aplicar:

- Distancias entre 1,5 y 2 metros.
- Pantallas de separación entre puestos.
- Cambios en la organización del trabajo que eviten la proximidad o simultaneidad.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Planes de continuidad, si aparecen bajas por coronavirus, pactados con la RLT.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Reducción de presencia (teletrabajos).

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Control de espacios públicos o comunes.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Protección personal (geles de desinfección, higiene, EPIs).

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- La GUÍA INFORMATIVA SOBRE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN LA INDUSTRIA POR CAUSA DEL COVID 19 determina que los EPIs a utilizar en los puestos de trabajo y situaciones determinados por el Servicio de Prevención son:
 1. Guantes que cumplan con la norma UNE EN ISO 374.5 2016
 2. Mascarillas quirúrgicas o con filtro para partículas FFP3 o FFP2
 3. Gafas o pantallas de protección ocular cerrada
 4. Ropa de manga larga

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Los EPIs para personal sanitario en la empresa o contacto con casos positivos o probables son:
 - Guantes que cumplan con la norma UNE EN ISO 374.5 2016
 - Mascarillas FFP3 o media mascarilla con filtro para partículas P3
 - Gafas o pantallas de protección ocular cerrada
 - Ropa de protección

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Determinación de personas trabajadoras especialmente vulnerables (personas con patologías relacionadas con diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión, pulmonares crónicas, inmunodeficientes, cáncer en fase de tratamiento, embarazo, mayores de 60 años y certificado según modelo oficial (Anexo V) necesario para que el servicio público de salud actúe y emita la incapacidad temporal por contingencia común asimilada a profesional). Hay que recordar que el contagio en el centro de trabajo es accidente laboral.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Control de la vigilancia de la salud (test en planta o laboratorio) en los términos legalmente establecidos (tal como se realizan los reconocimientos médicos ordinarios), en particular el respeto a la Ley Orgánica de Protección de Datos personales.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Colaboración en la gestión de la IT. El Servicio de Prevención hace informe que acredite los casos posibles, probables y confirmados.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Informa a las personas afectadas, a la empresa y a la RLT con la confidencialidad debida, de su situación y de la obligación de aislamiento preventivo.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Aceptación de partes de baja y confirmación, sin presencia física.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- Otros elementos en función de la empresa, centro de trabajo, puesto, etc.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

TERCERO. Definir la actividad de los delegados y delegadas de Prevención.

Determinar con total transparencia la forma en la que se mantiene el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención, tal como están en la [Ley 31/1995](#) y que supone su presencia y vigilancia del funcionamiento de las medidas preventivas, los resultados, ser informados de los incidentes que se den y ser consultados previamente de las medidas que se adopten. Sería conveniente la aplicación de la Guía que está desarrollando el Ministerio de Industria integrando un denominado grupo de trabajo.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

CUARTO. Información y control preventivo antes de la entrada a la empresa. Seguridad Jurídica y LOPD.

El protocolo debe desestimar cualquier afirmación del trabajador o trabajadora sobre su propio estado de salud, siendo dicha declaración, responsabilidad de la empresa.

- El rechazo al acceso al centro de trabajo debe ser una decisión empresarial en las circunstancias establecidas. Debe existir constancia escrita de la misma para conservar la debida seguridad jurídica, preferiblemente por el Servicio de Prevención.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- No puede establecerse la obligación de tomarse la temperatura en casa. Debe ser una recomendación. La opción de **quedarse o no en casa** una vez detectados síntomas, sólo se puede llevar a la práctica si la persona aplica un procedimiento preestablecido claro y sin dudas, determinado por la empresa y con justificación escrita (Servicio de Prevención). La inasistencia al trabajo puede suponer la apertura de un procedimiento disciplinario. Hay que añadir

que la facultad y capacidad de extender bajas por considerar el estado de salud incompatible con el trabajo, solo y exclusivamente corresponde al sistema público de salud por medio de los facultativos y facultativas de atención primaria. La empresa no puede establecer esta “obligación” sin un procedimiento claro, explícito y completo, ante las dudas, que garantice en todo caso que una ausencia del trabajador o trabajadora, no va a conducir a la apertura de un procedimiento disciplinario. ¿Qué ocurre si el criterio de la persona trabajadora no va en consonancia con la actuación de atención primaria? En todo caso se justificaría lo que medicina de familia establezca. ¿Y si no se extiende la baja? ¿Y si el acceso a atención primaria se dificulta?

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- La comprobación de la temperatura corporal (37,5°C) es una medida preventiva insuficiente (sólo es idónea la realización de test periódicos) y debe concretarse con los siguientes criterios:
 - No detecta los casos asintomáticos.
 - No debe afectar a la protección de los datos personales del trabajador (registro temporal, cámaras termográficas).
 - Debe tener el debido rigor técnico.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

- La agencia española de protección de datos ha establecido que: *“Verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para el empleador y debería ser realizada por personal sanitario. En todo caso, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de las tomas de temperatura debe respetar la normativa de protección de datos y, por ello y entre otras obligaciones, debe obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, y mantenidos no más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban”.*

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------

QUINTO. Consideraciones sobre tiempo de trabajo efectivo.

El documento plantea un conjunto de medidas con impacto sobre el tiempo de acceso al centro de trabajo (retrasos en la entrada) y también sobre el desempeño laboral



CCOO de Industria

Área de Política Sindical / Salud Laboral
Ramírez de Arellano, 19. 1ª 28043 Madrid.

| www.industria.ccoo.es

como pautas, acceso a los servicios, etc. En todos los casos debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo.

SI	NO	Pendiente	Observación
----	----	-----------	-------------