



---

## **BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

Desde los Servicios Jurídicos de CNT, os remitimos una breve valoración sobre la reciente guía publicada por el Ministerio de Sanidad “*Buenas prácticas en los centros de trabajo - Medidas para la prevención de contagios del COVID-19*”, para que todos y todas las trabajadoras tengan en cuenta a la hora de volver a su puesto de trabajo.

### **I.- INTRODUCCIÓN**

Se trata de una guía, de carácter divulgativo, destinada a los trabajadores y empresarios de aquellas actividades, no esenciales, que el lunes 13 inicien su actividad, una vez concluida la suspensión ordenada por el RDL 10/2020.

Como alguna resolución judicial ha tenido ocasión de señalar, el actual estado de alarma no deroga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), siendo de plena aplicación preceptos como su art. 14, que dispone:

*“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.”*

Analicemos si la guía lo ha tenido, suficientemente, en cuenta.

### **II.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA GUÍA**

La guía recoge, fundamentalmente, consejos y recomendaciones dirigidos, preferentemente, a los trabajadores, organizándose en seis breves apartados que secuencian la incorporación al trabajo desde la decisión de ir o no ir, dependiendo de la existencia o no de sintomatología coincidente con el Covid-19; modo de desplazarse al centro de trabajo; las medidas en el centro de trabajo; medidas organizativas, que



---

corresponden a la empresa; recomendaciones a los trabajadores; medidas higiénicas; finalizando con la gestión de los residuos.

Si exceptuamos la sección destinada a las medidas organizativas, el cumplimiento del resto queda sujeto a la buena voluntad de sus destinatarios y, en algunos casos, como la utilización de mascarillas en los medios de transporte, a su posible disposición.

### **III.- PROBLEMÁTICA**

La guía adolece de imprecisiones que afectan a su eficacia, y que plantea dudas y preguntas:

- Cuando se recomienda a los trabajadores no acudir si presentan síntomas compatibles con el Covid-19, ¿se ha tenido en cuenta que la sintomatología de esta enfermedad es amplia y poco precisa, pudiéndose confundir, al menos en sus estadios iniciales, con otras patologías?, y así, el informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, de 4 de abril, describía los siguientes síntomas: dolor de garganta; cefaleas; fiebre; congestión nasal; disnea; escalofríos; vómitos y diarrea; hiposmia (trastorno del olfato), además de otros cardiológicos; neurológicos y oftalmológicos...que podrían presentarse combinados o no, con mayor o menor intensidad, además de los cuadros asintomáticos...Igualmente la guía recomienda a aquellas personas vulnerables, no acudir al centro de trabajo: ¿la recomendación exonera al trabajador de cualquier responsabilidad si no acude al centro de trabajo y qué criterio interpretativo se va a seguir si fuese necesario analizar su conducta? ¿no hubiera sido prudente ordenar a la empresa, de manera expresa, medidas de control (toma de temperatura a la entrada por medio de termómetro láser...) y seguimiento a través de su servicio de prevención?
- En el capítulo destinado a los desplazamientos, se aconseja, en transporte público, utilizar mascarillas higiénicas (norma UNE 0064-1), que no son EPIS, y que deberá combinarse con las otras medidas de distanciamiento, higiene prevista, mascarillas cuyo uso, atendiendo a su norma reguladora, no puede exceder de cuatro horas (por razones de higiene y comodidad) y que deben de cambiarse si se humedece o deteriora tratándose, por tanto, de material no reutilizable: ¿está asegurada su distribución y, caso de no ser así, el trabajador



se puede negar a desplazarse en transportes colectivos y no acudir, eventualmente, a trabajar o llegar con retraso?, ¿la mascarilla de la que habla la guía, en el apartado “En el centro de trabajo” y en “Medidas organizativas”, es la higiénica o, por el contrario, siguiendo la normativa, es un EPI, tipo FFP 2 o 3?; ¿si, durante la jornada laboral, no se puede mantener la distancia interpersonal de 2 metros, el trabajador al que no se le suministre una mascarilla de protección ¿puede paralizar su actividad, ex – art. 21 LPRL?, aunque todo apunta a que se mantiene el criterio restrictivo del Ministerio de Trabajo.

- En el apartado “Medidas organizativas”, en su punto 6º se recomienda elaborar un plan de contingencia, *“identificando el riesgo de exposición al virus de las diferentes actividades que se desarrollan en el centro de trabajo, adoptando medidas de protección en cada caso de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento.”* que no es sino una evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, referida a un riesgo en particular, tal como lo dispone el art. 16 LPRL en relación al art. 4 y concordantes del RD 39/1997, de 17 de noviembre, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), de ahí que sorprenda que se hable de una recomendación y no de una obligación que el empresario tiene en todo momento, y más aún en una situación como la presente.
- Hubiera sido deseable que el papel, esencial, de los servicios de prevención (SP) se hubiera puesto de manifiesto, casi desde la primera línea, a pesar de ser una simple guía divulgativa y sin óbice de la mención, que en su introducción se hace al “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención”. La labor y la intervención de los SP va más allá de fijar las necesidades de EPIS (aprovisionamiento de equipos de protección individual), siendo claves en la gestión y organización de la prevención en el centro de trabajo: ¿no debería quedar claro que es el servicio de prevención el responsable de proponer, implantar y controlar las medidas organizativas necesarias, la entrega de los medios de protección colectivo y los EPIS necesarios; facilitar la información actualizada precisa... de acuerdo a sus facultades y obligaciones previstas en el RSP?



- 
- Para dar cumplimiento a las diferentes medidas propuestas, ¿no sería recomendable la presencia de un técnico en prevención de riesgos laborales, procedente del SP de la empresa, que controlase y supervisase el acceso al centro; su aforo; el cumplimiento de la distancia de seguridad; la entrega de productos de higiene; el uso no compartido de herramientas y equipos de trabajo; la utilización adecuada de los EPIS...pudiéndose sustituir, en su caso, por un recurso preventivo del art. 32-bis LPRL, adecuadamente formado para esta labor?.
  - Aunque pueda ser una cuestión menor: ¿quién embolsará y trasladará los uniformes de trabajo para su limpieza en ciclo completo con temperatura de 60 a 90 grados?

#### **IV.- CONCLUSIONES**

Es un documento genérico que no aporta nada a lo que ya existía y a lo publicado por la prensa y que deja a los trabajadores en un estado de incertidumbre que no contribuye a prevenir la amenaza del Covid-19 en los centros de trabajo.

Resulta, por otro lado, inexplicable el levantamiento de la suspensión de las actividades no esenciales, teniendo en cuenta que el confinamiento continúa y que, por ejemplo, un trabajador que acuda el 13 al centro de trabajo, incluso en transporte público sin mascarilla de protección, no podrá, sin embargo, correr un rato al aire libre al final de la jornada...inexplicable quizá no sea el término adecuado.